

# Çimento İşveren

Cilt 20 // Sayı 1 // Ocak 2006

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayın Organı

// dergi.cmis.org.tr



Filvaki (Gerçekte)  
vatanımıza ve istiklalimize  
göz dikenlere yalnız  
askerlikce galebe etmek  
(askeri olarak galip gelmek)  
kafi değildir. Memleketimiz  
hakkında istila emelleri  
besleyecek olanların her  
türlü ümitlerini kırarak  
vehile (şekilde) siyaseten,  
idareten ve iktisaden  
kuvvetli olmak lazımdır.

(Halk Partisi'ni kurmak hakkındaki kararını  
açıklamasından, 06.12.1922)

*M. Kemal Atatürk*





## Karanlıktan Aydınlığa

Dünyanın uzaydan çekilmiş şu resmine bakınca, bir anda insanın aklına karışık düşünceler yansıyor. Fotoğraf, gece çekilen farklı resimlerin özel bir teknikle birleştirilmesiyle oluşturulmuş. Bu sayede geceleri tüm kıtaların



durumu açıkça görülebilir hale gelmiş. Yoğun nüfuslu bölgeleri işaret edebildiği gibi aynı zamanda gelişmişlik düzeyi konusunda da ipucu verebilir. Aydınlık, refah seviyesinin de belirgin bir göstergesi kuşkusuz. Kuzey Amerika'nın doğusu, Kıta Avrupa'sı ve Japonya geceyi güçlü enerjileri ile aydınlatırken uzaydan bakan bir ekonomist için kimin durumunun daha iyi olduğunu tespit etmek çok da zor olmasa gerek. Belki de kredi derecelendirme kuruluşları derin analizlere girmeden önce ülkenin gece uzaya yaydığı ışığın miktarına bakmalılar. Neyse ki ülkemiz, parlaklığı göz kamaştırıcı olmasa da dünyanın aydınlık kesiminden göz kırpmıyor.

## Sendikacılığın Geleceği

Bu sayımızda dergimizin yayın kurulu üyelerinin bazıları sendikacılığın geleceği ve sendikaların üstlenmeye başladıkları yeni rolleri hakkında görüşlerini kaleme aldılar. Değişen dünyada yeni şartlara hızla uyum sağlayan sendikacılık için gelecek nasıl olacak zaman içinde göreceğiz. Bu konuda, değerli kurul üyelerimizin görüş ve önerileri de ufuklarımızı genişletecektir diye düşünüyorum.

## 41 Yıllık Bir Öykü

**"BU BİR KURULUŞ ÖYKÜSÜDÜR.  
VE HER ÖYKÜ KENDİ KAHRAMANLARINI YARATIR.  
BU KAHRAMANLAR ÖYKÜLERİNİ BAŞKALARINA ANLATMAK İÇİN  
TARİH TUTARLAR  
TARİHİN İCADI, BELKİ BİRAZ DA ÖYKÜLERİN ANLATILABİLMESİ  
İÇİNDİR."**

Sendikamızın 41 yılını özetleyen tanıtım filmimiz bu sözcüklerle başladı. Bir solukta duygu yüklü bir atmosferde izlenen filmde sonradan salonu dolduran "çimentocular" tek bir yürek halinde Sendikamızın 41. yılının coşkusunu hissettiler.

41 yılda kat edilen yol büyük ölçüde Türkiye'nin tarihini aksettiren bir ayna gibidir. Üretilen bir ürünün bu kadar geniş bir alanda ve devamlı olarak görülebilir olması başka hiçbir mamul için bu kadar olağan değildir. Çimento bağlayıcı, bir araya getirci özelliğiyle Türkiye'nin kuruluşundan bu yana ilerlemekte olduğu yolda önemli bir yapı taşıdır.

Bu sorumluluğun bilinciyle 41 yıl önce kurulmuş olan Sendikamızın daha nice yıllara erişmesi dileğiyle.

**Esen kalın.**

**Burçak Çubukçu**

burcackubukcu@cmis.org.tr



## Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayın Organı

Cilt 20 /// Sayı 1 /// Ocak 2006  
ISSN 1300-3526  
İki Ayda Bir Yayınlanır



## Sahibi

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası  
Adına **Ahmet Eren**

## Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Av. **Sancar Bayazıt**

## Editör

**Burçak Çubukçu**

## Hakemli Dergi Yayın Kurulu

Prof. Dr. **Yusuf Alper**,  
Prof. Dr. **İsmail Ataay**,  
Prof. Dr. **Tankut Centel**,  
Prof. Dr. **Toker Dereli**,  
Prof. Dr. **Münir Ekonomi**,  
Prof. Dr. **Ahmet Kumrulu**,  
Prof. Dr. **Sarper Süzek**,  
Prof. Dr. **Fevzi Şahlanan**,  
Prof. Dr. **Nahit Töre**,  
Prof. Dr. **A. Can Tuncay**

## Yayın İlkeleri

**Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997'den beri Hakemli Dergidir. Yerel Süreli Yayındır.**

Dergimiz basın meslek ilkelerine uymayı taahhüt eder.

Dergimizde yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır.

Yazılı izin alınmadan iktibas edilemez.

Dergide yayınlanan yazılar yazarın kişisel görüşüdür, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nı bağlamaz.

Dergiye gönderilen yazılar yayınlanmasa dahi iade edilmez.

## Tasarım

Öykü Reklam Hiz. Ltd. Şti.  
Tel +90 (312) 425 0090

## Baskı

Ünal Ofset  
Tel +90 (312) 229 8247

## İdare Yeri

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

## Adres

Kuleli Sokak No: 14  
06700 Gaziosmanpaşa / Ankara  
Tel +90 (312) 447 2025  
Gsm +90 (532) 318 1122  
Faks +90 (312) 447 8517  
e-mail genel@cmis.org.tr  
http://dergi.cmis.org.tr

**ÜCRETSİZDİR**





Prof. Dr. Tankut Centel

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi  
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku  
Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

## Modern İş Hukukunda İşveren Sendikacılığının Yeri

Ülkemizde işveren sendikacılığı, işçi sendikalarının varlığı üzerine kuruludur. Bu anlamda, işveren kesimi, örgütlenme düşüncesini ancak karşı taraf (işçi kesimi) örgütlenmeye başladığında taşımaya başlamış; işçilerin sendikal örgütlenmeye gitmedikleri veya güçlü bir sendikal örgütlenme içinde olmadıkları durumlarda, işveren kesiminin örgütlenme içine girdiği görülmemiştir. Oysa, işveren kesimi, örgütlenmiş bir işçi topluluğu ortaya çıkmadan da, iktisadi ve sosyal çıkarlarını korumak ve geliştirmek durumundadır. Çünkü, işveren kesiminin sendikal örgütlenmesi, işçi kesiminin sendikal örgütlenmesinden bağımsız olmak zorundadır. Nitekim, her iki kesim de, sendikal örgütlenmede birbirinden farklı beklentiler içindedir.

Nasıl işçi sendikaların ücret sendikacılığı üzerinde yoğunlaşmaları eleştiriliyorsa, işveren sendikalarının aynı anlayışı taşımaları eleştiri konusuna edilmelidir. Gerçekten, işveren sendikaları, temel işlevlerini ücret sendikacılığında görmektedir ve faaliyetlerini, muhtelif zamanlarda

yapılan toplu iş sözleşmesi görüşmeleriyle sınırlı olarak algılamaktadır. Buna göre, işveren sendikaları, toplu iş sözleşmesi dönemlerinin dışında da etkin bir faaliyet süreci içinde olmalıdır. Aksi takdirde, toplu iş sözleşmesini imzalamış bir işveren sendikası, gelecek toplu görüşme dönemine kadar rehabet içine düşer.

İşveren sendikacılığı, hükümetle olan ilişkilerinde, etkin olmalı ve ulusal çalışma politikalarının çizilmesinde, hükümetle işbirliğine gitmelidir. Çalışma yaşamında hükümetin işverenler içindeki muhatabı, işveren dernekleri veya odaları değil, işveren sendikaları konfederasyonu olmalıdır. Bunun için de, işveren sendikacılığının, küçük ve orta ölçekli işletmelerin çıkarlarını da kapsayacak politikalar içine girmesi gerekir. Çünkü, işveren sendikaları, sadece örgütlü işveren kesiminin değil, tüm işveren kesiminin çıkarlarını gözetmek durumundadır. Bu anlamda, işveren sendikacılığı, çalışma yaşamına ilişkin yasama hazırlık çalışmalarında izleyici değil, taraf rolünü üstlenmelidir.

İşveren sendikaları, işveren kesiminin ortak iktisadi, sosyal ve kültürel yararlarını gözetecek, koruyacak ve savunacak örgütler olmalıdır. Bunun için de, işveren sendikaları, işçi sendikalarının düştükleri hataya düşmeyip, her alanda “uzman” istihdam etmelidir. Çağımız uzmanlık çağı olmayıp, herkesin her şeyi en iyi şekilde bilmesi beklenemez. Ülkemizde “uzman” adı altında çalıştırılan personel ise, çoğu kez “memur” zihniyetiyle hareket etmekte; çok ender durumda, gerçek uzman personele rastlanmaktadır. Günümüzde uzmanlığın pekiştirildiği yerin “üniversite” olduğu göz önünde bulundurulacak olduğunda da, işveren sendikalarının üniversitelerimizden destek alması ve bu yerlerdeki öğretim üleriyle işbirliğine girmesi zorunludur. Ülkemizde çalışma yaşamını ilgilendiren değişik konulara ilişkin olarak kurulmuş “ihtisas” komisyonlarına gönderilen veya buldukları işveren kuruluşunun görüşlerini yansıtan ya da işveren toplantılarına “konuşmacı” olarak katılan işveren temsilcilerine baktığımızda ise, durumun böyle olmadığı açıkça görülmektedir. Uzman çalıştırmayacak işveren kuruluşunun gelişmeyeceği ve her alanda gerileyeceği, görünen bir gerçektir.

İşveren sendikaları, ne yapıp etmeli; ciddiye alınacak bir yayın organına sahip olmalıdır. Ancak, bu yayın organları, sendika yöneticilerinin veya Bakanlık temsilcilerinin fotoğraflarını basmaya ağırlık vermeyip, bilimsel nitelikteki düşün yazılarını ön plana çıkarmalıdır. Aksi takdirde, aktüalite dergisi niteliğini taşıyacak bir yayın organını, kimse ciddiye almayacak; sayfaları çevirilip bitirildikten sonra, dergi çöpe atılacaktır. Buna karşılık, bilimsel yazılara ve yargı kararlarına ve de bunların irdelenmesini içerecek incelemelere yer verecek dergi sayıları, koleksiyon niteliğinde uzun yıllar korunacak ve muhafaza edilecektir.

İşveren sendikacılığı, eğitim faaliyetlerine ve bilgilendirme hizmetlerine, şimdiye kadar

olduğundan daha çok ağırlık vermelidir. Avrupa Birliği’ne tam üyelik süreci içinde, her gün yeni bir uyum yasası çalışması içine girilmektedir. 2003 yılında kabul edilen yeni (4857 sayılı) İş Kanunu’nun uygulaması, özellikle iş güvencesine ilişkin konularda, istikrar kazanmış değildir. Üstelik, işveren yükümlülükleri, söz konusu yasayla artmıştır. Toplu iş hukuku alanında, Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun değiştirilmesine ilişkin yasama hazırlık çalışmaları, devam ettirilmektedir. IMF desteğiyle, sosyal güvenlik reformu çalışmaları sürmektedir. Ekonomik ve Sosyal Konsey, ilk kez gündemli toplanmış; Üçlü Danışma Kurulu, işletilmeye çalışılmıştır. Böylesine ivme kazanmış bir ortamda, işveren sendikacılığının daha etkin olmasına, her zamankinden daha büyük gereksinim duyulmaktadır. Aksi takdirde, devlet bürokrasisi, kendi bildiğini yapmaya çalışacak ve bu da, işveren kesimine yarar değil, zarar getirecektir.

İşveren sendikalarının yönetici kadrosu, kendi içinde en az bir yabancı dile hakim bulunan ve ülkenin ekonomik ve hukuk sistemi hakkında yeterli bilgiye sahip olan kişilere yer vermelidir. Özellikle, sendika sekreterlerinin, hukuk bilgilerinin olması; bu olmadığında, güçlü hukuk danışmanlarından destek alması zorunludur.

Giderek, değişmez işçi sendika liderlerinden söz edilerek, işçi sendikacılığı eleştirilmeye kalkılmıştır. Oysa, aynı eleştiri, yeterli alt yapıya sahip bulunmayan işveren sendikalarının bazı değişmez yöneticileri için de geçerlidir.

Üçüncü bin yılda, yukarıda belirtilenler doğrultusunda, yeni bir yüz kazanmayacak Türk işveren sendikacılığı, gerek devlet bürokrasisinin ve gerekse örgütlü işçi kesiminin gerisinde kalmaya ve giderek, çözülmeye mahkûmdur.



Prof. Dr. A. Can Tuncay

Bahçeşehir Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi  
Öğretim Üyesi

# İşveren Sendikacılığının Yeni Yüzü

## 1. Tarihsel Gelişim

Tarihi gelişimi itibariyle işveren sendikacılığı işçi sendikacılığından daha sonra ortaya çıkmıştır. Bu doğal bir olgudur. Çünkü sendikacılık, ekonomik yönden güçlü olan işveren karşısında zayıf olan işçilerin ezilmesini önlemek, çalışma şartlarını ve sosyo ekonomik durumlarını düzeltmek amacıyla ortaya çıkmış olan bir toplu hareket, bir birleşme hareketidir. Sendikacılığın beşiği sayılan Birleşik Kırallıkta sanayi devrimi ile birlikte 18. yüzyılın sonlarına doğru işçiler arasında örgütlenmeler ortaya çıkınca Fransız İhtilalinin yaydığı liberal – bireyci akımların da etkisiyle hükümetler bu hareketi ticari hayatın suç sayılır biçimde sınırlandırılması olarak nitelendirerek yasaklamışlardır. Nitekim 1799 -1800 yıllarında çıkarılan Combination Acts (Birleşme Yasaları) ücreti belirlemeye, bunu arttırmaya yönelik her türlü sözleşmeyi ve toplu hareketi suç saymışlardır. Bu yasakçı düşünce 1824 – 1825 tarihli Combination Acts ile kaldırılmış ve sendikalaşma ve toplu pazarlık yasal bir yüze kavuşturulmuştur (G. Pitt, Employment Law, 4th Ed., London 2000, 340). İşçi sendikalarının güçlenip toplu pazarlık sürecinde o zamana kadar bağımsız hareket eden

işverenleri köşeye sıkıştırmaya başlamaları üzerine bu ülkede 1850 lerden sonra ekonomik çıkarlarını daha iyi koruyabilmek amacıyla işverenler de birleşmeye başlamıştır (B. Perrins, Trade Union Law, London 1985,19).

Benzer türde gelişmeler Avrupa'nın o tarihlerdeki ikinci büyük sanayi ülkesi sayılan Fransa'da da yaşanmıştır. Gerçekten 1789 Fransız İhtilalinin güçlendirdiği liberal – bireyci düşünce tarzı Fransa'da her türlü mesleki örgütlenmeyi yasaklamış bulunuyordu (Loi Le Chapelier 1791). Ancak bu yasak 1884 tarihli Waldeck – Rousseau Yasasıyla kaldırıldı. Bu gelişme üzerine önce işçi sendikaları yasallaştı arkasından işveren sendikaları faaliyete geçtiler (C. Radé, Droit du Travail, Paris 2000, 182).

Almanya ise siyasi birliğe Prusya'nın önderliğinde 1871 de kavuştu. Ancak sendikal hareket eyaletler düzeyinde bu ülkede daha önce başlamıştı. Bazı eyaletlerde bu hareket bireysel özgürlüğün hukuka aykırı biçimde sınırlandırılması olarak nitelendirilerek yasaklandı. Komşu ülkelerdeki çağdaş gelişmelerin de etkisiyle 1869 tarihli İmparatorluk Sanayi Tüzüğü sendikalaşmaya ilişkin

yasaları kaldırdı. İkinci Dünya Savaşının hemen ardından 1918 Weimar Anayasası sendika özgürlüğünü hem işçilere hem işverenlere tanıyınca işveren sendikaları da (dernek statüsünde olsalar da) ortaya çıkmaya başladı (A. Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Band, Tübingen 1959, 17 vd.). Önde gelen bu Avrupa ülkelerindeki gelişmeler diğer sanayi ülkelerinde de aşağı yukarı benzer şekilde yaşanmıştır.

Ülkemizde sanayileşme hareketleri gerçek anlamıyla Cumhuriyetin ilanından sonra başlamış olmakla birlikte dönemin otoriter anlayışı ve sosyal, politik ve ekonomik koşulları nedeniyle sendikalaşma hareketlerine 1947 lere kadar izin vermemiştir. O tarihte çıkarılan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında K. da sendika özgürlüğünü ilke olarak kabul etmiş fakat oldukça kısıtlayıcı hükümlere yer vermiştir. Grev ve lokavt ise zaten yasaktı. Ülkemizde gerçek anlamda sendika özgürlüğü 1961 Anayasası ile garanti altına alındı (md. 45). Bunu 1982 Anayasası izledi (md. 51). Her iki anayasa da serbestçe sendika kurma ve kurulmuş sendikalara girme hakkını işçiler yanında işverenlere de tanımış bulunmaktadır. Esasen T.C. tarafından da onaylanan tüm uluslararası belgeler sendika özgürlüğünü işçi ve işverenlere aynı oranda tanımıştır (Bak. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi md. 20; Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Hakkında 87 sayılı ILO Sözleşmesi md. 2; Örgütlenme ve Toplu Görüşme Hakkı İlkelerinin Uygulanması Hakkında 98 sayılı ILO Sözleşmesi md. 2; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi md. 11; Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi md. /5).

1961 Anayasası sonrasında çıkarılan 1963 tarihli 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve onun yerini alan 1983 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Kanunları da işçi ve işverenlerin sendikal özgürlüklerini garanti altına almışlar, görev ve faaliyetlerini belirlemişlerdir.

## 2. İşveren Sendikalarının Klasik Görevleri

Sendikal özgürlüğün işçi ve işverenlere eşit ölçüde sağlanmış olması gerçeğinden yola çıkan

Kanunkoyucu görev ve faaliyetler alanında her iki sendika türüne de eşit biçimde yaklaşmıştır. Böylece toplu iş sözleşmesi akdetmek, toplu iş uyuşmazlıklarında arabulucuya, hakeme, iş mahkemesine ve diğer yargı organlarına başvurmak, çalışma hayatından, mevzuattan, TİS'nden, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işverenleri yargı organları huzurunda temsil etmek, lokavt kararı almak, bu kararı uygulamak (2821 sK. Md. 32) işveren sendikalarının klasik görevleri arasında sayılmıştır. Bu görev ve faaliyetlere, yasalara ve uluslararası andlaşmalara göre kurulan kurullara temsilci göndermek, mesleki kurs ve konferanslar düzenlemek, mesleki eğitim tesisleri kurmak, üyelerine yardım sandıkları ve kooperatifler kurulmasına yardımcı olmak, nakit mevcudunun % 40'ını aşmamak kaydıyla sını ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapmak gibi faaliyetleri de eklemek gerekir (2821 sK. Md.33).

Bununla birlikte görülen o ki, işveren sendikaları bugün bu görev yelpazesini çoktan aşmış olarak yeni hedeflere koşmakta ve yeni görevler üstlenmektedirler.

## 3. İşveren Sendikalarının Çağdaş Görevleri

Gözlemimize göre bugün işveren sendikaları ve onların yegane üst kuruluşu olan TİSK mesleki araştırma ve eğitim faaliyetlerine özel bir önem vermektedirler. Bu çerçevede içinde bilgi toplamakta, bunları akılcı biçimde kullanmakta, bilgili ve kaliteli kadrolarıyla yürüttükleri araştırmaların sonuçlarını yayınlamak endüstriyel ilişkiler alanında oldukça zengin bir yayın katalogu oluşturmaktadırlar.

Bu kuruluşlar faaliyetlerini sadece endüstriyel ilişkilerle sınırlamamakta artık ülke bütünü ilgilendiren sorunlara da çözüm aramaktadırlar. Hatta siyasal konulara da ilgi duymaktadırlar (C. Talas, Sosyal Ekonomi, Ankara 1983, 183). Bu son derece doğal olup çoğulcu demokrasinin de bir gereğidir. Nitekim "lobbying" (kuliscilik) faaliyetlerine özel bir önem vermekte ortaya çıkan ihtiyaçlar doğrultusunda siyasal iktidarları yeni yasalar çıkarılması konusunda iknaya çalışmaktadırlar. Bir başka ifade ile işveren

sendikaları bir çok önemli konuda baskı grupları olarak çalışmaktadırlar. Ayrıca sadece kendi sınıflarının değil ülkenin ulusal çıkarlarını yurt içinde ve dışında çeşitli platformlarda en iyi biçimde korumakta ve ülkeyi en iyi biçimde temsil etmektedirler. Özellikle TİSK'in ILO'da, AB ve OECD nezdinde, Uluslararası İşverenler Örgütü (IOE) ve Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği (UNICE) nezdinde temsil görevini ne kadar iyi biçimde yerine getirdiği bilinmektedir. Ayrıca bir yandan TİSK'in öbür yandan belli başlı işveren sendikalarının ülkeyi AB ye sokma çabalarına olağan üstü bir katkıda buldukları gözlenmektedir.

Altı işveren sendikasının bir araya gelmesiyle 15.10.1961 tarihinde İstanbul'da "İstanbul İşveren Sendikaları Birliği" adı altında kurulan bu birlik 20.12.1962 deki olağan kurulda adını Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) olarak değiştirmiş ve merkezi Ankara'ya taşınmıştır. Ana tüzüğünde işveren çıkarlarının işçi sendikalarına karşı olduğu kadar yasama ve yürütme organlarına karşı da koruma görevini üstlendiği belirtilmektedir (N. Çelik, İş Hukuku II/1, Sendikalar, 2. bası, İstanbul 1979, 74 vd.). TİSK 1.1.1988 de Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliğine (UNICE) de üye olmuştur.

İşveren sendikalarının ülke ekonomisinin serbest piyasa ekonomisi kurallarına uygun olarak işlemesine çaba gösterdikleri de bilinmektedir. Bu çabalar günümüz ekonomisinde geçerli serbest rekabet ilkesine uygun düşmektedir.

İşveren sendikaları hem ikili hem üçlü sosyal diyalog platformlarında önemli bir rol oynamaktadırlar. Ekonomik ve Sosyal Konsey'deki ve üçlü danışma kurullarındaki TİSK katkısının çok yararları olmaktadır. Yeni İş Kanununun çıkarılmasında işçi konfederasyonlarının da katkısıyla sosyal diyalogun en güzel örneklerinden biri sergilenmiştir. Aynı çabalar Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Taslağının hazırlanmasında da gösterilmektedir.

Bir diğer gözlemimiz de, işçi sendikalarının sürekli

kan kaybettiği son yıllarda adeta işçi sendikalarına arka çıkarak endüstriyel ilişkilerin dengeli biçimde işlemesine çaba göstermektedirler. Belki garip görülebilir ama bazı kesimlerin sendikasızlaştırma çabalarını etkisiz kılmak için ciddi önlemler almaktadırlar. Böylece kayıt dışı istihdamı ve kayıt dışı ekonomiyi kontrol altına almaya çalışmaktadırlar. Çünkü kayıt dışı istihdam ekonomik alanda haksız rekabeti körüklemekte bu da dürüst çalışan ve çalışanların sendikal haklarına saygılı işverenlerin aleyhine ekonomik dengeyi bozmaktadır. İşçi sendikalarının sağlıklı bir toplu pazarlığın sürdürülmesinde ve iş barışının yerleştirilmesinde başvurdukları en önemli enstrümanın "grup toplu iş sözleşmeleri" olduğu görülmektedir. Gerçekten üye sayısı artan bir işçi sendikasının ve işyeri sayısı artan bir işveren sendikasının iş barışının kurulması, haksız rekabetin ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi uğruna en çok ihtiyaç duydukları toplu görüşme türü tartışmasız grup toplu iş sözleşmeleridir (F. Demir, Türk Endüstri İlişkilerinde ve Sendikacılık Hareketinde Değişim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi, sayı 2, Ocak – Mart 1999, 33). Bu alanda MESS'in, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikasının, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasının, Türkiye Cam, Çimento ve Toprak Sanayi İşverenleri Sendikası'nın ve KIPLAS'ın önemli çalışmalar yaptıkları bilinmektedir.

Son olarak, belirtelim ki, işveren sendikalarına (ve gayet tabii işçi sendikalarına da) düşen çok önemli bir görev de, Cumhuriyetin temel değerlerinin ve demokratik ilkelerin tartışılmaya başlandığı günümüzde bu kuruluşların cumhuriyete ve demokrasiye sahip çıkmaları, gerekli önlemleri almaları, kamuoyunu bu yönde bilinçlendirme ve bilgilendirme yolunda uğraş vermeleridir. Onların bu güç ve cesarete sahip olduklarına inancımız tamdır.

Yukarıda belirttiğimiz gibi günümüzde sendikalar (işveren veya işçi) sadece toplu pazarlık yapan, sadece üyelerinin çıkarını koruma görevini yerine getirmekle görevli kuruluşlar olma niteliğini çoktan aşmışlar, ülke bütünü ve geleceğini ilgilendiren sorunlara çözüm üreten bir misyon üstlenmişlerdir.



Prof. Dr. Yusuf Alper  
Uludağ Üniversitesi,  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Öğretim Üyesi

# Rekabetten İşbirliğine İşçi ve İşveren Sendikacılığı

İşçi ve işveren sendikaları arasında, özellikle farklı menfaat gruplarını temsil etmelerinden kaynaklanan bir rekabet olsa da, iki sendikal hareket arasında, başta gelişimleri olmak üzere, tam bir kader birliği ve buna bağlı bir bağımlılık vardır. Bu bağımlılık işveren sendikaları bakımından daha belirgindir. Nitekim, işveren sendikalarının ortaya çıkması ve kurulması ile ilgili başka bazı gerekçeler ileri sürülse de, yaygın olarak kabul gören görüş, en azından başlangıçta, işveren sendikalarının işçi sendikalarının artan gücünü dengelemek için kurulduğu gerçeğidir. İki sendikal hareket arasındaki bağımlılık ve kader birliği ile ilgili bir önemli tesbit de, **“güçlü bir işveren sendikacılığının varlığının güçlü bir işçi sendikacılığının varlığına bağlı olması, aynı şekilde, güçlü bir işçi sendikacılığının varlığının da ancak güçlü bir işveren sendikacılığının varlığı halinde mümkün olması”** gerçeğidir.

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde bütün işler zordur, ancak sendikacılık daha da zordur. Aynı iktisadi, sosyal, kültürel ve siyasi ortam ve atmosferde faaliyet gösteren bu iki örgütün faaliyetlerini kolaylaştıran ve zorlaştıran sebepler, her ikisi için de aynı faktörlere bağlı sebeplerdir. Nitekim, henüz, ancak 60 yıllık bir geçmişe sahip olan işçi sendikaları ile 50 yıllık bir geçmişe sahip olan işveren sendikaları, gelişmiş ülkelerdeki sendikacılık hareketi ile karşılaştırıldığı zaman oldukça kısa sayılabilecek bu zaman dilimi içinde, kendi varlıklarını ve faaliyetlerini çok yakından ilgilendiren iki Anayasa ve üç Sendikalar

Kanunu ve bunlarda yapılan çok sayıda değişiklikle karşılaşmışlardır. Bunlara, aynı zaman diliminde çalışma hayatı ile ilgili iş ve sosyal güvenlik kanunlarındaki kapsamlı değişiklikler de ilave edilirse, her iki sendikacılık hareketinin ne derecede istikrarsız bir ortamda faaliyet göstermek zorunda oldukları, temsil ettikleri sosyal tarafın menfaatlerini korumada ne tür güçlüklerle karşılaştıkları ortaya çıkmaktadır. Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın ve kurumsal düzenlemelerin istikrar kazanması her iki sendikacılık hareketinin, ortak geleceklerini yakından ilgilendirmektedir ve bu husus iki sendikacılık hareketini ilk ve esas işbirliği alanını oluşturmaktadır.

Bugün gelinen noktada, **işçi ve işveren sendikaları arasında, yalnızca temsil ettikleri kesimin menfaatlerini korumayı amaçlayan bir rekabeti esas alan ilişkiden daha çok, “kader birliği” içinde olmalarını gerektiren işbirliği alanları** vardır. Bu anlamdaki işbirliği, sendikaların varlık sebebini ortadan kaldıran, onları tekleştiren ve birinin diğeri lehine sahnedenden çekilmesini gerektiren veya her konuda aynı safta yer almalarını gerektiren bir işbirliği olarak değil, farklı taraflarda iken varlıklarını güçlendiren bir unsur olarak değerlendirilmelidir. Nasıl bütün sportif alanlarda tek takımlı bir lig düşünülemez veya tek bir takımın güçlü diğerlerinin zayıf olduğu liglerde güçlüünün de zaman içinde zayıfladığı ve rekabet gücünü kaybettiği bir gerçek ise, çalışma hayatında da tek taraflı bir sendikal örgütlenmenin olduğu durumlarda, işçi veya işveren



sendikalarının güçlü olmasını beklemek mümkün değildir. Diğer varsa ve güçlü ise birinin varlığından ve gücünden bahsetmek söz konusu olabilir.

Bugün Türkiye'nin en önemli problem alanlarından birini oluşturan kayıt dışı çalışma, yalnızca işçi sendikalarının değil, işveren sendikalarının da faaliyetlerini olumsuz etkilemekte, üye ve güç kaybına yol açmaktadır. Diğer problem alanlarından farklı olarak kayıt dışı çalışma, hem işçi, hem de işveren sendikalarının varlık sebebini ilgilendirmektedir. Kısa dönemli rekabet avantajı sağlamak için kayıt dışı faaliyet göstermeyi tercih eden işveren ile kayıtdışı çalışan işçi aynı işyerinde bulunmaktadır. Biri için kayıtdışı olan diğeri için de kayıtdışı kalmaktadır. Bu noktada, her iki sendikal hareketin hedefi, taraflar farklı da olsa aynı işyeridir ve bu işyerlerine yönelik kayıt altına almaya yönelik mücadele her ikisinin de varlığını ve geleceğini doğrudan etkilemektedir. Kayıt dışı sektörün ortadan kaldırılmasına yönelik mücadele işçi ve işveren sendikacılığının "kader birliğini" oluşturan alanlardan birini oluşturmaktadır.

Yirmibirinci yüzyıl, çalışma hayatının bütün hayati konularını, işçi ve işveren sendikalarının birlikte hareket etmesini zorunlu kılan doğal işbirliği alanları haline getirmiştir. Bunlardan alanlardan ilkinin işsizlik oluşturmada, işsizliğin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik her türlü aktif ve pasif politikalar işçi ve işveren sendikalarının doğal işbirliği alanı olarak kabul edilmektedir. Gelir dağılımında adaletin sağlanması, yoksulluğun önlenmesi, mesleki eğitim başta olmak üzere eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılması, sağlık ve sosyal güvenlik hakkının herkes tarafından kullanılmasını sağlayacak mevzuatın hayata geçirilmesi, kurumsal yapının oluşturulması ve sistemin işleyişinin sağlanması gibi konular yalnızca işçi veya yalnızca işveren sendikalarının sorumluluk alanına bırakılacak konular olmaktan çıkmış, işbirliği yapılması zorunlu alanlar haline gelmiştir.

Artan uluslar arası rekabet ve özellikle dış faktörlere bağlı sebeplerden kaynaklanan iktisadi krizler, işçi ve işveren sendikalarını aynı derecede olumsuz etkileyen bir başka ortak problem alanını oluşturmaktadır. Nitekim, 1990'lı yıllardan sonra ülkemizde yaşanan her iktisadi kriz, her iki sendikacılık hareketini de olumsuz etkilediği için aralarındaki işbirliği alanlarını geliştirmiş ve genişletmiştir. Ülke genelini etkileyen krizler, sendikalar arasında belirli dönem için taleplerini askıya alma şeklinde kendini gösteren kısa dönemli uzlaşmaya dayalı bir işbirliği şeklini ortaya çıkarırken, sektörel krizler söz konusu olduğu zaman işbirliğinin kapsamı genişlemekte ve hatta süreklilik kazanmaktadır. Nitekim, 1990'lı yılların başında otomotiv sanayini, ikinci yarıyıldan itibaren

ise tekstil sektörünü ilgilendiren krizler, bu sektördeki işçi ve işveren sendikaları arasındaki işbirliği alanlarını genişletmiştir, aynı konular her iki sendikacılık hareketinin ortak gündemini oluşturmuştur. Bugün daha çok gündemde olduğu için örnek vermek gerekirse, Türk tekstil ürünlerinin ihracatına yönelik her türlü engel, işveren sendikalarından daha fazla işçi sendikalarını ilgilendirmektedir. Eğer, Çin, özellikle Türk tekstil sektörü için bir tehdit ise, bu yalnızca işveren sendikasının değil, işçi sendikasının da en önemli gündem maddesini oluşturacaktır.

Ülke genelini ve geleceğini ilgilendiren uluslar arası projeler de işçi ve işveren sendikaları arasındaki önemli işbirliği alanlarından birini oluşturmaktadır. Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyeliği ile ilgili proje, bu işbirliği alanının en belirgin örneğini oluşturmaktadır. Bütün olumsuzluklara rağmen sendikalar, hala Türk toplumunun en istikrarlı ve güçlü toplumsal örgütlerini oluşturmaktadır ve üyelik sürecinde sendikalar temsil ettikleri kesimin menfaatleri ile birlikte örgütsüz kesimlerin ve toplumun genelinin menfaatlerinin de savunucusu olarak görev almışlardır. **Sendikaların sürece katılmaları, çalışanların ve geniş toplum kesimlerinin menfaatlerinin süreçle ilgili görüşmelere ve pazarlıklara yansıtıldığı ölçüde Türkiye-AB ilişkilerinin ve üyelik sürecinin rasyonel temellere oturmasına katkıda bulunacaktır.** Sonuçta, tam üyelikle sonuçlanacak bir AB projesi, hem işçi hem de işveren sendikalarını her yönüyle olumlu etkileyecek bir işbirliği alanıdır.

Çalışma hayatı ve endüstri ilişkilerinin bütününe dikkate alındığı zaman, sendikaların varlık sebebi olarak kabul edilen toplu pazarlık süreci ve toplu iş sözleşmesi imzalanması, sendikal faaliyetin giderek önemi azalan bir kısmını oluşturmada, hatta bazı sektörlerde ve bazı dönemlerde toplu pazarlık süreci, adeta "olağan bir iş" (rutin iş) olarak görülmektedir. Ancak, bu tespit, toplu pazarlık faaliyetinin tamamen ortadan kalkacağı veya öneminin son derecede azalacağı anlamına da gelmemektedir. Toplu pazarlık, işçi ve işveren sendikalarını hala en tanımlayıcı faaliyetidir ve o şekilde de kalacaktır. Ancak, sendikaların diğer faaliyetlerinin çeşitlenmesi ve önemlerinin artması toplu pazarlık faaliyetinin "nisbi önemini" azaltacağı da kaçınılmaz bir gerçektir. Nitekim, sendikalar da kendi geleceklerini, toplu pazarlık üzerine yoğunlaşan klasik sendikacılık faaliyetlerinin dışına çıkarak ve bu alandaki faaliyetlerini geliştirmekte bulmakta, bu değişim akademik çevrelerce de hem önerilmekte hem de desteklenmektedir.

Öte yandan, çalışma hayatı ile ilgili bir çok konuda, sendikal mücadele büyük ölçüde toplu pazarlık masasına oturmadan önce yapılmakta, kazanan

veya kaybeden çok zaman daha masaya oturmadan belli olmaktadır. **“Örgütlü demokrasi”** olarak adlandırılan yeni demokrasi anlayışı, sendikaları gerek çalışma hayatı gerekse çalışma hayatı dışındaki konuların çözümüne yönelik karar sürecinde doğal bir taraf haline getirmiş, bir çok sendikanın gündemine bile almadığı konularda, sendikalar karar verenleri yönlendirici bir güce sahip olmuşlardır. Sendikalara bu fırsatı ve gücü veren **“sosyal diyalog”** ve bunu sağlayan mekanizmalardır. Bu çerçevede, **sosyal diyalogu ve bunu sağlayan mekanizmaları, sendikal mücadelenin yeni arenasını** olarak tanımlamak yanlış olmayacaktır. Türkiye bu süreci en belirgin olarak yeni İş Kanununun hazırlanması sürecinde yaşamıştır. Kanunun hazırlanması sürecindeki mücadele, toplu pazarlık sürecinin aksine bütün çalışanların bugününü ve yarınını etkilemiştir. Bu süreç, zaman içinde yoğunluğu artan bir şekilde sosyal güvenlik sistemi ile ilgili sistem değişikliğine yönelik çalışmalarda da hayata geçirilmiş, işçi ve işveren sendikaları başta Ekonomik ve Sosyal Konsey olmak üzere birçok platformda sistem değişikliği konusundaki görüş ve önerilerini dile getirme, siyasi karar merkezini yönlendirme imkanına sahip olmuşlardır. Bu süreç içinde, işçi ve işveren sendikalarının kendi kesimlerinin menfaatlerini korumak için birbirleri ile mücadele etmeleri gereken konular olduğu gibi, “sosyal sigorta kurumlarının idari ve mali açıdan özerk bir yapıya sahip olmaları”, “devletin sosyal güvenliğin finansmanına katılması”, “prim oranlarının düşürülmesi”, “kayıtdışı çalışmanın önlenmesi” gibi bir çok konuda ortak veya birbirine yakın görüşlere sahip olarak diğer tarafların karşısına çıkmışlar ve kendi aralarında yeni işbirliği alanları oluşturmuşlardır.

Benzer bir süreç, 2821 sayılı Sendikacılık Kanununun değiştirilmesine yönelik çalışmalarda da ortaya çıkacak, her iki sendikacılık hareketi, kendi varlıklarını koruyan ve güçlendiren düzenlemelerin yapılması taleplerini dile getirirken, bir organizasyon olarak sendikal hareketin gelişimini olumsuz etkilediğine inandıkları; mali konular, sendika içi demokrasi, örgütlenme ilkeleri, üye-sendika ilişkileri, denetim gibi ortak hareket edebilecekleri konular da söz konusu olacaktır.

**Türkiye'nin Avrupa Birliğine üyeliği ile ilgili süreç, bizzat kendisi işçi ve işveren sendikaları arasında işbirliği konusu olmaktan öte yeni işbirliği alanları yaratmıştır.** Bu durum, özellikle 1980'li yıllarda başlayan küreselleşme sonucu güç ve fonksiyon kaybına uğrayan, kendi geleceklerini sorgulayan işçi sendikaları için önemli bir fırsat yaratmış görünmektedir. Ancak bu fırsatın değerlendirilmesi, sendikaların kendi içlerinde ve birbirleri ile ilişkilerinde yenilikler yapmalarını gerekli kılacaktır.

Öncelikle, hem işçi hem de işveren sendikalarının **“gündemleri ve öncelikleri”** değişecek, yalnızca çalışma hayatını ilgilendiren konular değil, toplumun genelini ilgilendiren konular da sendikaların gündeminde yer alacaktır. Bu anlamda sendikaların yayınlarının, araştırmalarının ve her seviyedeki eğitim faaliyetlerinin içeriği değişecek, içe dönük yalnızca çalışma hayatını ilgilendiren gündem konularından toplumun genelini ilgilendiren konulara doğru önceliklerin değiştiği bir gündem değişmesi söz konusu olacaktır.

İkincisi, değişen yeni ilgi alanlarına bağlı olarak sendikaların uzman eleman istihdamı politikaları değişecek çeşitli alanlarla ilgili daha fazla sayıda uzman eleman istihdam etme zorunluluğu hissedeceklerdir. Bu değişim, getirdiği mali külfet dolayısıyla özellikle bazı işçi sendikalarını zorlayacaktır.

Her iki gelişme de işçi ve işveren sendikaları için yeni işbirliği alanları oluşturacaktır. Her sendikanın, her konuda ihtisaslaşması ve uzman eleman istihdamı söz konusu olamayacağına göre, **akılcı davranış**, sendikalar arası işbirliğinin gelişmesine ve üst örgütlerin (konfederasyonların) daha etkin ve fonksiyonel olmasına yol açabilecektir. Özellikle işçi sendikaları için üst örgütlerin güçlenmesi bir zorunluluk haline gelecek, ancak benzer durum işveren sendikaları için de söz konusu olacaktır.

Yalnızca işçi ve işveren sendikacılığının kendi içinde değil, birleri ile olan ilişkilerinde de yeni işbirliği alanları ortaya çıkacaktır. Özellikle işçi ve işveren sendikalarının iş kazalarının önlenmesi, mesleki eğitim, rehabilitasyon, işsizlik, sosyal güvenlik, yoksulluğun önlenmesi gibi ortak ilgi alanı olarak belirledikleri konularda birlikte oluşturulan ve süreklilik arzeden yeni araştırma ve teknik destek birimleri oluşturmaları, bir tür **“stratejik düşünce merkezleri”** oluşturmaları mümkün olabilecektir. Halen bu alanda faaliyet gösteren işçi ve işveren sendikalarının kuruluşlarına ve teşebbüslerine diğerinin katılarak güçlendirilmesi söz konusu olabileceği gibi, yeni birimlerin de oluşturulması gerekebilecektir.

İşçi ve işveren sendikacılığı arasında ortaya çıkacak işbirliğinin en önemli sonucu, bugüne kadar, her bir sendikal hareket tarafından ayrı ayrı gündeme alınan ve çözüm önerileri getirilen istihdamın geliştirilmesi ve işsizliğin önlenmesi gibi ortak görüşlerin çok fazla olduğu problem alanlarında, çözüm önerileri ve arayışları, iki tarafça birlikte gündeme getirildiği için siyasi iktidarlar tarafından daha kolay benimsenen ve hayata geçirilen projeler olarak kabul görecektir.

## Avrupa Birliği'nde Yeni Bir Yönetişim Biçimi Olarak

# Açık Koordinasyon Yöntemi ve Avrupa İstihdam Stratejisi

### ■ giriş

1970 ve 80'lerde petrol piyasalarında, 90'larda ise para piyasalarında yaşanan krizler, küreselleşme ve giderek ivme kazanan teknolojik değişimin etkileri, Avrupa Birliği ekonomilerinde gerekli olan istihdamın yaratılmasını engellemiş ve görece olarak rekabet gücü zayıflayan, işsizlik oranları artan, nüfusu yaşlanan ve bunun sonucunda da sosyal güvenlik sistemleri zayıflayan Avrupa Birliği'nde, istihdam politikaları öncelikli bir konu haline gelmiştir.

1990'lı yıllar istihdam konusunda AB düzeyinde harekete geçilmesi ihtiyacının belirgin olarak ortaya çıktığı bir dönem olmuştur. Bu dönemde Avrupa'nın bütünleşmesi yönündeki çabalar bir çok alanda hız kazanırken, Birlik ne makro ekonomik krizlerle mücadele stratejileri ne de emek piyasasındaki yapısal sorunlar ve uzun dönemli işsizliğin beslediği kronikleşmiş işsizlikle mücadelede yeterli araçlara sahip bulunmaktaydı. Emek piyasasındaki yapısal sorunlar yalnızca teknolojik gelişmelerin ve küreselleşmenin yol açtığı olumsuzluklar, yeni işlerin yaratılamaması ve üçüncü dünyanın rekabetiyle sınırlı değildi.

Bunların yanısıra, ulusal politika (home-made policies) hataları da bunda önemli rol oynamaktaydı. Bütün bu sorunlar, AB düzeyinde koordinasyon politikalarının geliştirilmesi ve ortak çözümler bulunması gereğini ortaya çıkarmıştır. Bu, makroekonomik alanda Maastricht Antlaşması ile gerçekleştirilmiş ancak, Maastricht Antlaşması sonrası Avrupa çözümleri üzerine ortaya çıkan yeni tartışma, ekonomik ve parasal birliğin tamamlayıcısı olan yapısal politikalara yönelmiştir. Bu tartışmanın kilit unsurunu da istihdam oluşturmuş ve istihdam konusu AB'nin karşı karşıya olduğu genişleme, finansal yapının yenilenmesi, AB fonları ve kurumsal reform sorunlarının da önüne geçmiştir<sup>1</sup>. Bu durum Amsterdam Antlaşması'nda istihdam konusunun "AB'nin ortak bir meselesi" olduğunun vurgulanmasıyla ifadesini bulmuş olup üye devletler ve AB, koordinasyon içersinde ortak bir istihdam stratejisi geliştirmeye çağrılmıştır. Ancak, üye ülkelerin farklı ekonomik ve sosyal yapıları - ki Mayıs 2004'deki son genişlemeyle bu farklılıklar daha da artmıştır- bütünleşme sürecinde ortak bir istihdam politikası belirlenmesini güçleştirmiştir. Bunun sonucunda; AB'nin klasik yönteminin

<sup>1</sup> Juhani Lönnroth, "The European Employment Strategy as Part of The European Social Model", Seminar on EU's Employment Policy, Reykjavik, 30 May 2001, s. 10.

dışında, bağlayıcılığı olmayan, kendine özgü bir işleyiş ve denetim mekanizması bulunan yeni bir yöntemin istihdam alanında uygulanması zorunluluğu ortaya çıkmıştır. "Açık Koordinasyon Yöntemi" olarak adlandırılan bu yeni yöntemin uygulamaları; daha sonraları yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadele, göç, eğitim ve gençlik sorunları gibi sosyal politikanın bir çok alanında da yaygınlaşmaya başlamıştır.

## AVRUPA BİRLİĞİ'NDE YÖNETİŞİM

90'lı yıllarda topluluk politikalarının belirlenmesi ve uygulanmasının yöntem ve araçları AB'nin temel konularından birisi olmuştur. Nitekim, Avrupa Komisyonu tarafından 2001 yılında yayınlanan "Avrupa Yönetişimi" (European Governance: A White Paper) başlıklı Beyaz Kitap, yeni yönetim biçimlerinin araştırılması ve uygulanmasının AB gündeminin stratejik bir hedefi olduğunu vurgulamaktadır.

Genel olarak, karar verme işlemi ya da yöntemi olarak kabul edilen "yönetişim" (governance), kullanıldığı yere göre farklı anlamlara gelebilen çok yönlü bir kavramdır. Siyaset bilimci Roderick Rhodes'e göre, yönetim kavramı bugünkü sosyal bilimlerde "minimum devlet", "kolektif yönetim", "yeni kamu yönetimi", "iyi yönetim", "sosyal-sibernetik sistemler", "kendiliğinden örgütlenmiş ağlar" gibi altı farklı anlamda kullanılmaktadır<sup>2</sup>. Yönetişim kavramı aynı zamanda "strateji" ve "örnek uygulama" olarak da algılanmaktadır. Nitekim, Dünya Bankası ve Birleşmiş Milletler gibi uluslararası örgütler de yönetişimi bu son anlamlarında kabul etmektedirler. L. Cram, yönetim kavramını geliştirmekte olan ülkelerde sivil toplumu güçlendirme gereği ile ilişkilendirmiştir<sup>3</sup>. N. Lebessis ve J. Paterson ise yönetişimi; temsil sistemleri, kurumlar, süreçler ve aracı yapılar vasıtasıyla kolektif hareketin örgütlenmesi olarak tanımlamaktadırlar. Avrupa Komisyonu'nun "Avrupa Yönetişimi" adını taşıyan Beyaz Kitabına göre ise, "yönetişim, Avrupa düzeyinde gücün kullanılmasını etkileyen kurallar, süreçler ve davranışları kapsamaktadır"<sup>4</sup>.

Komisyonun Avrupa Yönetişimi adlı Beyaz Kitabında iyi bir yönetişimin beş temel ilkesi tanımlanmıştır. Bunlar: açıklık, katılımcılık,



Doç. Dr. Naci Gündoğan

Anadolu Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Öğretim Üyesi

## ÖZGEÇMİŞ

1968 yılında Eskişehir'de doğan Gündoğan, ilk ve orta öğrenimini Eskişehir'de tamamladı.

1990 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun oldu.

Aynı yıl, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı'na araştırma görevlisi olarak atandı. 1992'de yüksek lisans, 1996'da doktora çalışmalarını tamamladı.

"Sendikaların Toplu Pazarlıktaki Gücü", "Genç İşsizliği" ve Yrd. Doç. Dr. M. Kemal Biçerli ile ortak olarak yazılmış olan "Çalışma Ekonomisi" kitaplarının yanında, işgücü piyasalarıyla ilgili çeşitli dergilerde yayınlanmış olan makaleleri bulunmaktadır.

2003 yılında doçentlik unvanını alan Naci Gündoğan, evli ve iki çocuk babasıdır.

<sup>2</sup> Roderick Rhodes, "The New Governance: Governing Without Government", Political Studies, Vol. 44, 1996, s. 652.

<sup>3</sup> EC, The Modernisation of the European Social Model, Background Report, Ioannina, 2003, s. 85.

<sup>4</sup> EC, European Governance: A White Paper, Brussels, 2001, s. 8.



sorumluluk, etkinlik ve tutarlılıktır. Her ilke daha demokratik bir yönetişimin tesisi bakımından önemlidir. Çünkü bunlar, sadece üye devletlerde demokrasi ve hukuk kurallarının temelini oluşturmakla kalmaz, aynı zamanda AB'nin temel bazı sorunlarla mücadelesinde de önemli roller oynarlar. Bu ilkeler şöyle özetlenebilir:

- **Açıklık:** Birliğin kurumları daha açık bir tarzda çalışmalı, alınan kararlar ve yapılan işler konusunda Birlik ve üye devletler arasındaki iletişim kanalları açık olmalı ve alınan kararlarda herkesin anlayabileceği bir dil kullanılmalıdır.

- **Katılımcılık:** Sosyal tarafların ve sivil toplumun, bir politikanın kavramlaştırılmasından uygulanmasına kadar her aşamasına katılımı sağlanmalıdır. Katılımcılık, ortak politikaların etkinliğini ve niteliğini yükselterek, Birliğin politika ve kurumlarına olan güveni arttıracaktır.

- **Sorumluluk:** Yasal ve yönetsel süreçlerde yer alanların yetki ve sorumlulukları açık ve somut bir şekilde belirlenmeli ve ortaya konmalıdır.

- **Etkinlik:** Politikalar etkin ve yerinde olmalı, geçmiş deneyimlerin ışığında geleceğe yönelik muhtemel etkileri değerlendirilmelidir. Etkinlik aynı zamanda Birlik politikalarının uygulanması ve kararların en uygun düzeyde alınmasına da bağlıdır.

- **Tutarlılık:** Politikalar kolay anlaşılabilir ve uygulamalarla arasında bir uyum bulunmalıdır. AB'nin görev alanı genişledikçe, bu süreçte Birlik içindeki farklılıklar çoğaldıkça, bölgesel ve yerel otoritelerin AB politikalarına katılımları daha fazla sağlandıkça uyum ihtiyacı da artacaktır<sup>5</sup>.

## ■ AÇIK KOORDİNASYON YÖNTEMİ (THE OPEN METHOD OF CO-ORDINATION)

Avrupa Birliği ortak amaçlarına ulaşma ve bütünleşmeyi sağlamada temelde üç tür araç kullanmaktadır. Bunlar: Klasik Yasama Faaliyeti, Finansal Destek ve son yıllarda bir çok politika alanında uygulanan Açık Koordinasyon Yöntemi'dir.

- **Klasik Yasama Faaliyeti:** "Topluluk yöntemi" olarak da bilinen bu yöntem, AB'nin sıklıkla başvurduğu klasik bir yoldur. Bu faaliyetin özünü oluşturan direktifler ve diğer yasal araçlar daha sonra üye ülkelerce mevzuatlarına aktararak ulusal yasalara dönüştürülür. Özellikle minimum standartlar koymak için gerekli olan bu türden faaliyetlerin hukuksal denetimi, Avrupa Adalet Divanı (European Court of Justice) aracılığıyla gerçekleştirilir. Direktifler, çoğu zaman Avrupa Parlamentosu'nun da katılımı sağlanarak, Komisyon tarafından önerilir ve Konsey tarafından da kabul edilirler. Direktiflerin kabulü için bazı alanlarda oy birliği gerekirken, çoğu alanda nitelikli çoğunluk yeterlidir. Bağlayıcı etkisi bulunan direktifler, her üyeyi ulusal mevzuatını belirlenen kurallara uydurma konusunda zorlar. Birlik içerisinde aynı kuralların geçerli olmasını sağlamaya yönelik olan direktifler, özellikle tek pazarın oluşturulmasında önem taşır. Direktifler her ne kadar esnek bazı hükümler taşıyalar da üye ülkeler arasında birliği sağlayabilmeleri için ortak kurallar koymak zorundadırlar. Sonuçta, topluluk yöntemi yukarıdan aşağıya, bağlayıcı bir yaklaşımla ulusal düzenlemeleri az ya da çok birbirine yaklaştıran bir tekniktir<sup>6</sup>.

- **Finansal Destek:** Birlik, bütçe ve fonları aracılığıyla üye devletlere ve onların çeşitli kurumlarına, politikaların geliştirilmesi ve uygulanmasında doğrudan ya da dolaylı olarak destek sağlar. Birlik fonları, üye devletlerin faaliyetlerinin belli önceliklere yönlendirilmesinde çok güçlü bir araç olarak kullanılabilir.

- **Açık Koordinasyon Yöntemi:** "Soft law"<sup>7</sup> (yumuşak hukuk) olarak kabul edilen bu yöntem, AB'de politika belirlemenin yeni bir biçimi olarak ortaya çıkmıştır. Bu yöntemde Komisyon, inisiyatif kullanmada, üye ülkelerin politikalarının değerlendirilmesinde, kılavuz ilkeleri, tavsiyeler ve stratejiler geliştirilmesinde çok güçlü bir role sahiptir.

<sup>5</sup> EC, *European...*, s.10.

<sup>6</sup> David Trubek, *"The European Employment Strategy and The Future of EU Governance"*, RGSL Working Papers, No. 10, Riga, 2003, s. 6.

<sup>7</sup> "Soft law" kavramındaki "soft" kelimesi, orijinal anlamında "non-binding" yani, "bağlayıcı olmayan" manasında kullanılmıştır (Bu kavram için "esnek hukuk" ifadesi de bir karşılık olarak düşünülmüş ancak, bu kavramın esneklik düzenlemelerini içeren "esnek iş hukuku" ya da "çalışma yaşamında esneklik" gibi söylemleri çağrıştıran bir anlam kazanabileceği kuşkusuyla bu çalışmada "yumuşak hukuk" ifadesi yeğlenerek kullanılmıştır). "Yumuşak hukuk", uluslararası hukukun son yıllarda çok tartışılan ihtilafli bir kaynağı olmasına rağmen, hızla gelişmektedir. Bunun temel nedeni, ekonomik ve sosyal bir çok farklılıkların bulunduğu uluslararası toplumun, merkezi kanun yapıcı bir otoriteden yoksun olması ve yeni hukuk kuralları oluşturulmasında bu farklılıkların bir çatışmaya dönüşmesini önleme çabasıdır. Dolayısıyla, yumuşak hukuk düzenlemelerine, uluslararası düzeyde üzerinde bir konsensüsün sağlanmadığı durumlarda ve bu nedenle de ortak bir düzenleme yapılmasının güç olduğu karmaşık alanlarda başvurulmaktadır. Temel araçları; tavsiyeler, deklarasyonlar, uluslararası konferansların sonuç metinleri, hatta uzman grupların önerileri olan "yumuşak hukuk", yönergeler yerine programlara, katı düzenlemelerden çok kılavuzlara dayanır ve bugünden ziyade geleceğe yönelik hedefler belirler. Ancak, şunu da belirtmek gerekir ki, yasal olarak bağlayıcı gücü olmamasına rağmen, yumuşak hukuk uygulamalarının uluslararası toplum tarafından dikkate alınması ve izlenmesi güçlü bir biçimde umulur.

Bu üç faaliyet aracı araştırma, bilgilendirme ve eğitim gibi Komisyon tarafından yerine getirilen diğer faaliyetlerle desteklenmektedir<sup>8</sup>.

Avrupa Konseyi'nin 23-24 Mart 2004 tarihlerinde Lizbon'da gerçekleştirilen zirvesi, AB ekonomi ve sosyal politikasında stratejik bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir. Bu zirvede, gelecek on yıla ilişkin stratejik bir hedef belirlenmiştir. Bu hedef, "dünyanın en rekabetçi, dinamik ve bilgiye dayalı ekonomisi olmak, daha çok ve daha iyi işler yaratarak ve sosyal bütünleşmeyi gerçekleştirerek, sürdürülebilir bir ekonomik gelişme sağlamaktır"<sup>9</sup>. Bu amacı gerçekleştirebilmek için yeni bir yönetime ihtiyaç duyulmuş ve Açık Koordinasyon Yöntemi (AKY) bunun sonucunda ortaya çıkmıştır. Aslında, Maastricht Antlaşmasının Ekonomik ve Parasal Birlik (EMU) kapsamında geliştirdiği ulusal ekonomi politikalarının koordinasyon prosedürü ve Amsterdam Antlaşması'nın İstihdam Bölümü için tasarlanan bir yöntem zaten bulunmaktaydı. Lizbon'da, Portekiz'in dönem başkanlığında gerçekleştirilen zirvede yapılan, bu yeni yönetime sadece bir isim verilmesi olmuştur<sup>10</sup>.

Gönüllülük esasına dayalı bir koordinasyon ilkesini benimseyen AKY, yasal yaptırıma dayalı bir gücü bulunmayan, etkinliği siyasi taahhütlerin gücüne ve kamuoyu desteğine bağlı olan bir yönetim biçimidir. Amacı, tek tip kuralları veya politik uygulamaları dikte etmek değil, en iyi uygulamaların tanıtıldığı ve deneyimlerin paylaşıldığı bir karşılıklı öğrenme süreci yaratmaktır. Bu yönüyle de açıkça topluluğun klasik yöntemlerinden farklılaşmaktadır. AKY bir düzenleme değil, bir süreçtir. Karmaşık bazı durumlara uyum sağlayabilecek bir esnekliğe ve aynı zamanda da kendi izleme mekanizmasına sahiptir. Bu özelliği ile de yeni bir yönetim modeli ortaya koymaktadır. Bu yöntem her ne kadar hukuksal düzenlemelerde olduğu gibi bir yaptırım gücüne sahip olmasa da, bu durum onun hiçbir

bağlayıcılığının bulunmadığı anlamına gelmemelidir<sup>11</sup>.

Literatürde AKY ile ilgili bir çok tanıma rastlanmak mümkündür. Bu tanımlamalardan bazıları şu şekilde sıralanabilir:

- "Belirlenen ortak amaçlar ve organize edilmiş olan karşılıklı öğrenme ortamlarında, ulusal düzeydeki ilerlemelerin mukayese edilmesine dayanan AB yönetişimine deneysel bir yaklaşımdır"<sup>12</sup>.
- "Ortak amaçlar doğrultusunda üye devletlerin politikalarını planlama, sınama, karşılaştırma ve uyarılma sürecidir"<sup>13</sup>.
- "Ülke uygulamalarının tartışıldığı ve geliştirildiği bir forumdur"<sup>14</sup>.
- "Üye ülkelerin ulusal bağımsızlıklarını zedelemeyen, onlara sosyo-ekonomik gelişmelerine uygun politikalar uygulama olanağı sağlayan bir yönetim biçimidir"<sup>15</sup>.
- "Düzenlemelerin belirlediği yönetimden, amaçların belirlediği yönetime geçişi temsil eden yeni bir yönetim biçimidir"<sup>16</sup>.

Üye devletlerin kendi ulusal politikalarını geliştirmelerine yardımcı olmaya yönelik olarak düzenlenen AKY'nin Lizbon Konseyi'nde belirlenen temel araçları şunlardır<sup>17</sup>:

- Kılavuzların tanımlanması ve belirlenen hedeflerin bir takvime bağlanması,
- Niceliksel ve niteliksel göstergelerin hazırlanması ve uygulamalara yönelik karşılaştırmaların yapılması,
- Ulusal ve bölgesel farklılıkları dikkate alan önlemler almak suretiyle Avrupa

**AKY bir düzenleme değil, bir süreçtir. Karmaşık bazı durumlara uyum sağlayabilecek bir esnekliğe ve aynı zamanda da kendi izleme mekanizmasına sahiptir. Bu özelliği ile de yeni bir yönetim modeli ortaya koymaktadır.**

<sup>8</sup> Lönnroth, s. 8.

<sup>9</sup> EC, *Presidency Conclusions*, Lisbon European Council 23-24 March 2000, s. 2.

<sup>10</sup> Susana Borrás, Kerstin Jacobsson, "The Open Method of Coordination and New Governance Patterns in the EU", *Journal of European Public Policy*, 11:2 April 2004, s. 188.

<sup>11</sup> Sabrina Regent, "The Open Method of Coordination: A New Supranational Form of Governance", *European Law Journal*, Vol. 9, No. 2, April 2003, s. 191.

<sup>12</sup> Jonathan Zeitlin, "Opening the OMC: Employment and Social Inclusion", Presentation Prepared for Committee of the Regions Conference on "The OMC: Improving European Governance?", Brussels, October 2002, s. 1

<sup>13</sup> Zeitlin, s. 1.

<sup>14</sup> Peter Taylor-Gooby, *Welfare Reform and the Management of Societal Change*, EU Level Policy-Making Processes: The EU Policy Maps, 2003.

<sup>15</sup> Diamond Ashiagbor, "Soft Harmonisation: The Open Method of Coordination in the European Employment Strategy", *European Public Law*, Vol. 10, Issue 2, 2004, s. 332.

<sup>16</sup> Marco Biagi, "The Impact of European Employment Strategy on the Role of Labour Law and Industrial Relations", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2000, 16, s. 161.

<sup>17</sup> EC, *Presidency Conclusions*, s. 12.

**AKY'nin amacı, "üye devletler arasında bir kıyaslama (benchmarking) yapmak değildir. Amaç, en iyi uygulamaların ortaya çıkarılmasına ve üye devletlere kendi ulusal politikalarını geliştirmelerine yardım etmektir.**

kılavuzlarının ulusal ve bölgesel politikalara dönüştürülmesi,

- Periyodik izleme, değerlendirme ve gözden geçirme mekanizmasının kurulması.

Komisyon AKY'nin dayandığı beş temel prensibi de şu şekilde sıralamaktadır:

- **Yetki İkamesi (Subsidiarity):** "Bu ilkenin amacı, vatandaşa en yakın kararın, topluluk düzeyinde girişilecek faaliyetin, yerel, bölgesel ve ulusal düzeydeki olanaklar açısından yerinde olup olmadığının sürekli şekilde denetlenerek alınmasını sağlamaktır. Daha açık bir ifadeyle, bu ilke uyarınca AB, ancak kendi girişimi yerel, bölgesel veya ulusal girişimden daha etkin olacaksa harekete geçer. Bu ilke oranlılık ve gereklilik ilkeleri ile sıkı sıkıya bağlıdır. AB'nin girişimi, Antlaşmanın hedefine ulaşmak için gerekli olanın dışına çıkmamalıdır"<sup>18</sup>.

Yetki ikamesi ile sosyal ve siyasal hayattaki bütün faaliyetlere mümkün olan en küçük birimin dahi katılması gerektiği vurgulanır. Burada en küçük birimin bile bir sorumluluk verilmek suretiyle güçlendirildiği hiyerarşik bir yaklaşım söz konusudur. Sosyal politika alanında yetki ikamesine başvurulması, istihdam ve refah politikaları gibi sosyal konuların yönetilmesinde AB'nin değil, üye devletlerdeki ulusal ve bölgesel yönetimlerin sorumlu olacağı anlamına gelmektedir<sup>19</sup>.

Bu ilke çerçevesinde, AB düzeyindeki koordinasyonun genel hedef ve sonuçlarının tanımlanması ile üye devletlerin uygulamadaki detaylara karar verme sorumlulukları arasında bir denge kurulmaktadır. Uygulanan politika ve programların koşulları ve araçlarının tanımı geniş ölçüde AB Antlaşması çerçevesinde, istihdam politikasından sorumlu olan üye devletlere bırakılmıştır. Bu nedenle, yetki ikamesi ilkesi çerçevesinde AB sadece kendi çözümünün daha anlamlı ve daha iyi sonuçlar doğuracağı konularla ilgilenmekte veya bu konularla ilgili olarak

gerektiğinde devreye girmektedir.

- **Yakınlaşma (Convergence):** Strateji, genel olarak üzerinde uzlaşa sağlanan istihdam konularında planlı ve uyumlu hareket etmeyi sağlar. Lizbon ve onu izleyen Konseyler bu uyumu daha da arttırmıştır.

- **Objektif Yönetim:** Stratejinin başarısı uygulamaların objektif bir biçimde izlenmesi ve ölçülmesine bağlıdır. Strateji çerçevesindeki ilerlemeler hem niceliksel hem de niteliksel göstergelerle ölçülür. Uygulanan politikaların sonuçları, bu göstergeler aracılığıyla kamuoyunun bilgisine açık biçimde sunulur.

- **Ülkelerin Gözetimi (Country Surveillance):** Üye ülkelere ilişkin yıllık raporlar; değerlendirme ve ilerlemelerin karşılaştırılmasını ve üye devletler arasındaki örnek uygulamaların belirlenmesini sağlar. Bu yöndeki uygulamalar, kalitenin artırılması konusunda ülkeler üzerinde bir baskı yaratarak politikaların etkinliğini artırır.

- **Bütüncül Yaklaşım:** Yapısal reformlar, dağınık uygulamalarla yapılamaz. Bunun için tutarlı ve uyumlu politikalar ile bütüncül bir yaklaşıma gereksinim duyulur<sup>20</sup>.

AKY'nin başlangıcı olarak kabul edilen Lizbon Zirvesi'nin hazırlanmasında Portekiz dönem başkanlığına danışmanlık yapan Maria Rodrigues'e göre AKY'nin amacı, "üye devletler arasında bir kıyaslama (benchmarking) yapmak değildir. Amaç, en iyi uygulamaların ortaya çıkarılmasına ve üye devletlere kendi ulusal politikalarını geliştirmelerine yardım etmektir. AKY kıyaslama metodunu yalnızca bir teknik olarak kullanır. Ancak yapılan, bir kıyaslamadan daha fazlasıdır. Avrupa kılavuzlarını tanımlamak ve bunların ulusal farklılıklara uyumunu sağlama konusunda ulusal yönetimleri teşvik etmek suretiyle bir Avrupa modeli yaratılması amaçlanmaktadır". Akademik literatürde AKY'nin amacı çeşitli yazarlar tarafından farklı değerlendirilmiştir. Cohen ve Sabel'e göre

<sup>18</sup> İKV, *AB ve Türkiye-AB İlişkileri Temel Kavramlar Rehberi*, 2003, İstanbul, s. 187.

<sup>19</sup> Mariely López-Santana, "The Pressure from Europe: The European Employment Strategy and National Change", Prepared for the European Union Studies Association 8th Biennale International Conference, March 27-29, 2003.

<sup>20</sup> EC, ([http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/index\\_en.htm#eu](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm#eu))

amaç, "tekdüzelik değil, karşılıklı düzenlemedir". Scot ve Trubek'e göre ise, "belirlenen politik bir alanda üye devletlerin faaliyetlerini koordine etmek ve karşılıklı öğrenme koşullarını yaratmaktır". Bu yazarlar, AKY'nin öğrenme kapasitesini ve mantığını vurgulamaktadırlar<sup>21</sup>. Begg ve Bergman AKY'nin öğrenme ve taklit etmeye dayalı bir politika aracı olmanın ötesinde olduğunu söylerler. Onlara göre, "sosyal bir Avrupa'ya ulaşmayı hedefleyen AKY, aynı zamanda yeni bir sosyal paradigmanın da normatif bir aracıdır"<sup>22</sup>.

AB'de AKY öncesinde de uygulanan bazı yumuşak hukuk uygulamaları bulunmaktaydı. Ancak, AKY bu geleneksel yumuşak hukuk uygulamalarından bir çok açıdan ayrılmaktadır. Borras ve Jacobsson bu farklılığın yedi önemli noktada ortaya çıktığını ileri sürmektedir: *İlk olarak*, geleneksel yumuşak hukukta ulusüstü (supranasyonel) bir yaklaşım vardır ve Komisyon ile Adalet Divanı ağırlıklı bir role sahiptir. AKY ise, devletler arası bir yaklaşıma dayanır ve bu yöntemde Adalet Divanı'nın herhangi bir rolü bulunmamaktadır. Bunun yerine, Komisyon ve Konsey yasal bir dayanaktan ziyade siyasi bir mantıkla hareket etmektedir. *İkincisi*, AKY'nde politika belirleme aşamasında olduğu kadar uygulamaların izlenmesi aşamasında da siyasi katılım üst düzeydedir. Bu durum AKY'ni AB'deki önceki yumuşak hukuk süreçlerindeki idari izleme mekanizmalarından farklılaştırmaktadır. *Üçüncüsü*, AKY'nde açık bir işleyiş mekanizması ve düzenli olarak her yıl tekrar eden bir süreç bulunurken, AB'deki önceki yumuşak hukuk uygulamalarında böyle düzenli ve sürekli işleyen bir süreç bulunmamaktadır. *Dördüncüsü*, AKY ortak amaçlara sahip olan politika alanları arasında sistematik bir ilişki kurarken, geleneksel yumuşak hukukta böyle açık bir bağ bulunmaz. *Beşincisi*, AKY yerel politikaların belirlenmesinde AB düzeyinde koordinasyonu öngörmekte ve bu

yönüyle de geleneksel yöntemden farklılaşmaktadır. *Altıncısı*, AKY kamunun olduğu kadar özel kesim aktörlerinin de sürece katılımını isterken, bu açık katılım, Birliğin geleneksel yöntemlerinde bulunmamaktadır. *Yedincisi* de, OECD uygulamalarına benzer biçimde, yeni yöntemin öğrenmeyi desteklemesidir. Bu amaçla da AKY, karşılıklı bilgi alışverişi ve deneyimlerin aktarılmasını teşvik etmektedir<sup>23</sup>.

### ■ AÇIK KOORDİNASYON YÖNTEMİNİN UYGULAMA ALANLARI

Başlangıçta istihdam alanında bir Avrupa sorun çözme yaklaşımı olarak ortaya çıkan AKY, sonraları bir çok hassas sosyal politika alanında da kullanılmıştır. Yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadele, göç, eğitim ve gençlik sorunları bu alanlardan bazılarıdır. AKY'ne genellikle AB anlaşmalarının gücünün sınırlı olduğu alanlarda, üye devletler arasında yeterli konsensüsün oluşmadığı durumlarda ve AB düzeyinde ortak bir düzenleme yapılmasının güç olduğu karmaşık alanlarda başvurulmaktadır<sup>24</sup>. AKY Lizbon Konseyi'nde tanımlandığı gibi aynı ilkelere dayanan bir araç olmakla birlikte, çeşitli alanlarda uygulandığında farklı içeriklerde olabilir ve farklı sonuçlar doğurabilir. Nitekim, AB politikasının çeşitli alanlarında bu konuda değişik uygulamalara rastlanmaktadır. Tablo 1'de çeşitli politika alanlarında uygulanan AKY'nin özellikleri görülmektedir. Aslında, bu yöntemin AB'deki ilk uygulamaları Avrupa Para Birliği, İstikrar ve Büyüme Pakti ve Geniş Ekonomik Politika Kılavuzları (BEPGs) gibi ekonomik alanlarda ortaya çıkmıştır. Ekonomik ve Parasal Birliğin (EMU) yaratılmasında ekonomi, para ve bütçe politikalarının birbirine yakınlaştırılması AKY yoluyla sağlanabilmiştir. Para, maliye ve ekonomi alanında koordinasyon daha hızlı sağlanırken istihdam politikaları alanındaki koordinasyon nispi olarak yavaş gelişmektedir<sup>25</sup>.

**Başlangıçta istihdam alanında bir Avrupa sorun çözme yaklaşımı olarak ortaya çıkan AKY, sonraları bir çok hassas sosyal politika alanında da kullanılmıştır. Yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadele, göç, eğitim ve gençlik sorunları bu alanlardan bazılarıdır.**

<sup>21</sup> Kerstin Jacobsson, Herman Schmid, "The European Employment Strategy at the Crossroad: Contributions and the Evaluation", Paper for Presentation at the Nordic Sociology Conference, Reykavik, 15-17 August 2002, s. 7.

<sup>22</sup> Iain G. Begg, Jos Berghman, "Introduction: EU Social (Exclusion) Policy Revisited?", Journal of European Social Policy, Vol. 12, No. 3, (2002), s. 192.

<sup>23</sup> Borras, Jacobsson, s. 188.

<sup>24</sup> Zeitlin, s. 3.

<sup>25</sup> EC, *The Modernisation...*, s. 98.



**Tablo 1: Farklı Politika Alanlarında Uygulanan Açık Koordinasyon Yöntemlerinin Özellikleri**

Politika alanı	Bütçe politikası	Makroekonomik politika	İstihdam politikası	Sosyal bütünleşme politikası	Emekli aylıklar reformu	Bilgi toplumu	Araştırma ve yenilik
<b>Antlaşma dayanağı</b>	104. madde, Protokol, Düzenlemeler	99. madde	125-130. maddeler	136-17, 144. maddeler	140. madde	Dolaylı	Dolaylı
<b>Koordinasyon prosedürü</b>	İstikrar ve Büyüme Paketi (1997'den beri)	Ekonomi politikası koordinasyonu (1992'den beri)	Lüksemburg Süreci (1997'den beri)	Açık Koordinasyon Yöntemi (2000'den beri)	Açık Koordinasyon Yöntemi (2001'den beri)	AKY. 2000'de onaylanan e-Europe faaliyet planı	AKY. 2000'de onaylanan Avrupa Araştırma Alanı Planı
<b>Araçları</b>	Sayısal hedefler, istikrar veya yakınlaşma programları	Geniş Ekonomik Kılavuzlar, ulusal raporlar, göstergeler	İstihdam kılavuzları, ulusal eylem planları ve göstergeler	Amaçlar (niteliksel), ulusal eylem planları ve göstergeler	Amaçlar (niteliksel), strateji raporları ve göstergeler	Nitel ve nicel göstergeler ve kıyaslamalar, örnek uygulamalar	Kılavuzlar. Nitel ve nicel göstergeler ve kıyaslamalar, örnek uygulamalar
<b>Politika hedefleri</b>	İsrafın ve bedavacılığın önlenmesi	EMU'da ekonomi politikalarının koordine edilmesi (98 ve 99. madde)	İstihdam oranının artırılması, işsizliğin azaltılması	Sosyal dışlanmanın önlenmesi, yoksullukla mücadele	Sürdürülebilir ve adil bir sosyal koruma sistemi	Rekabet gücünün ve ICT'ne erişimin artırılması	Rekabet gücünün ve yeniliklerin artırılması
<b>Yaptırım mekanizması</b>	Emsal baskısı ve kötü tanıtım, aşırı bütçe açıkları durumunda cezalar	Emsal baskısı ve kötü tanıtım	Emsal baskısı ve kötü tanıtım, kıyaslama	Emsal baskısı	Emsal baskısı	Emsal baskısı	Emsal baskısı ve kötü tanıtım ve üstünlük araştırma haritası
<b>Öğrenme mekanizmaları</b>	Bilgi değişimi, emsal gözden geçirme ve müzakere komitesi	Kıyaslama, bilgi değişimi, emsal gözden geçirme ve müzakere komitesi	Kıyaslama, emsal gözden geçirme programı, bilgi değişimi, emsal gözden geçirme ve müzakere komitesi	Kıyaslama, bilgi değişimi, emsal gözden geçirme ve müzakere komitesi	Bilgi değişimi, emsal gözden geçirme ve müzakere komitesi	Kıyaslama, bilgi değişimi	Kıyaslama, bilgi değişimi
<b>Politika dönemleri ve oy verme Prosedürleri</b>	Yıllık rapor ve gözden geçirme, QMV	Yıllık rapor ve gözden geçirme, QMV	Yıllık rapor ve gözden geçirme, QMV	İki yıllık dönemler. Oybirliği	Üç yıllık dönemler. Oybirliği	Yıllık rapor. Oybirliği	Yıllık rapor. Oybirliği
<b>Komisyonun ve Parlamentonun rolü</b>	Komisyon taslak raporları hazırlar ve izler.	Komisyon taslak raporları hazırlar ve izler.	Komisyon raporları önerir ve izler. Parlamentoya danışılır.	Komisyon taslak raporları hazırlar ve izler. Parlamentoya danışılır.	Komisyon taslak raporları hazırlar ve izler.	Komisyon taslak raporları hazırlar ve izler.	Komisyon taslak raporları hazırlar ve izler.
<b>Hükümet dışı aktörlerin rolü</b>	Dolaylı	Dolaylı ve informal. Köln süreci sosyal tarafları kapsar.	AB ve ulusal düzeyde sosyal tarafları kapsar.	AB düzeyinde sosyal taraflar, uygulamada aynı zamanda Sosyal NGOs Platformu.	Dolaylı	eEurope girişimi: sanayi ve kamu aktörleri özel alanlarda yer alır.	Dolaylı

## AÇIK KOORDİNASYON YÖNTEMİ VE AVRUPA İSTİHDAM STRATEJİSİ

Geçmişte sosyal politikaların direktifler aracılığıyla uyumlaştırılması çabası AB düzeyinde bir çok çatışmalara neden olmuş, bazı üye ülkeler, özellikle İngiltere, ve Avrupa İşveren Konfederasyonu (UNICE) 1990'larda bu direktiflere karşı çıkmışlardır. Sosyal politikaların doğrudan uyumlaştırılmasında ortaya çıkan bu önemli sorunu gidermek amacıyla Avrupa İstihdam Stratejisi'nin Avrupa istihdam politikalarının yeni bir aracı olan AKY ile ortak standartlara doğru yavaş adımlarla ilerlemesi hedeflenmiştir<sup>26</sup>. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin AKY aracılığıyla uygulanması, farklı politika alanlarında koordinasyonun geliştirilmesi, yeniliklerle ilgili bilgi değişiminin artırılması, en iyi uygulamaların tanıtılması ve farklı düzeylerdeki otoritelerin karar alma mekanizmasına katılımlarının sağlanması AB'de yeni bir kültürel çerçeveyi de

ortaya çıkarmıştır<sup>27</sup>.

AKY'nin AB'nin yasama faaliyetinin sınırlı, üye ülkeler arasındaki kurumsal ve yasal farklılıkların fazla, sorunların karmaşık olduğu ve çözüm üretmenin kolay olmadığı alanlar için uygun olduğu daha önce belirtilmişti. İstihdam konusunun sözü edilen bu alanların başında geldiği söylenebilir. AB ülkeleri istihdam alanında ortak sorunlara sahip olduklarını gördüklerinde ve bu sorunlara AB düzeyinde çözümler üretilmesi gerektiğini düşündüklerinde, ortak çözümlerin bulunmasının veya ortak kurallar koymanın kolay olmadığını da farkındaydılar. Bunun bir çok nedeni bulunmaktaydı. Bir kere, istihdam konusu hukuk, ekonomi, politika ve mali sistem gibi bir çok alanda değişimi gerekli kılmaktadır. Oysa, bu alanların çoğunda AB'nin kural koyma yetkisi bulunmamaktadır. Ayrıca, gerekli olan değişimin düzeyi ülkeler arasında büyük farklılıklar

<sup>26</sup> Taylor-Gooby, s. 8.

<sup>27</sup> Samantha Velluti, "The European Employment Strategy as a New Governance Paradigm for EU Level Social Policy and Its Implementation Through the Open Method of Coordination", EPIC-2 Cohort-3rd Advanced Research Workshop, Florence, 18-22 September 2002, s.4.

göstermektedir. Sonuçta, işsizlikle mücadelede en iyi yöntemin ne olduğu konusunda bir fikir birliğine ulaşmak güçtür. Bu sebeple de istihdam konusunda bütün üye devletlerin uygulayabileceği hazır çözüm paketleri bulunmamaktadır. AB'nin yasal gücü de sınırlı olunca, klasik topluluk metodunun uygulanmasının güçlüğü ortaya çıkmaktadır<sup>28</sup>.

### **Avrupa İstihdam Stratejisi'nin Gelişimi ve İşleyişi**

1993 yılında yayınlanan dönemin AB Komisyonu Başkanı Jacques Delors'un "Büyüme, Rekabet Gücü ve İstihdam" adını taşıyan Beyaz Kitabı, Avrupa İstihdam Stratejisi'nin de başlangıcı olarak kabul edilir. 1980'ler ve 90'larda üzerinde durulan konuların başında istihdam yaratmayan büyüme ve uzun dönemli işsizlik sorunu gelmekteydi. "Büyüme, Rekabet Gücü ve İstihdam" isimli Beyaz Kitap, uzun dönemli işsizliğin yapısal işsizlikten kaynaklandığını ve çözümün emek piyasalarında bazı yapısal reformların uygulanmasından geçtiğini ileri sürüyordu. OECD gibi Avrupa Komisyonu da niteliksiz işgücünün görece yüksek maliyetinin işsizliğin kalıcı olmasının temel nedenlerinden birisi olarak görmekteydi. İstihdam politikalarına yeni bir bakış getiren Beyaz Kitap, işsizlikle mücadeleyi temel bir amaç olarak kabul etmekteydi. Piyasanın; Topluluğun karşı karşıya olduğu istihdam, işsizlik ve diğer sosyal sorunları tek başına çözemeyeceğini ileri süren Beyaz Kitap, yeni istihdam fırsatlarını geliştirecek önlemlerin alınmasını ve kamu harcamalarının yeni işlerin yaratılmasına yardımcı olmasını önermekteydi<sup>29</sup>.

Delors'un Komisyon başkanı olarak katıldığı son Avrupa zirvesi olan 1994 tarihli Essen Avrupa Konseyi, istihdam alanında kısa ve orta vadeli uygulamalar aracılığıyla işsizlik sorununun çözümüne öncelik vermiş ve Maastricht Antlaşmasının başlattığı ekonomik izleme prosedürüne benzeyen çok taraflı bir istihdam izleme prosedürü ortaya çıkarmıştır. Zirvede Konsey tarafından üye devletlere şu beş alanda önlem almaları tavsiye edilmiştir<sup>30</sup>:

- Mesleki eğitime yatırım yapmayı özendirmek (özellikle gençlere) ve yaşam boyu öğrenmeyi teşvik etmek suretiyle istihdam fırsatlarının geliştirilmesi,

- Esnek iş organizasyonu yapıları, çalışma süreleri, ücret sınırlamaları, yerel düzeyde işler yaratılması ve sosyal hizmetler aracılığıyla istihdamın güçlendirilmesi,

- Düşük nitelikli işçilerin istihdamının artırılması için ücret dışı emek maliyetlerinin azaltılması,

- İstihdam hizmetlerinin düzenlenmesi, emeğin mesleki ve coğrafi hareketliliğin özendirilmesi ve işsizlerin iş piyasasına dönüşlerinin teşvik edilmesi yoluyla aktif istihdam politikalarının geliştirilmesi,

- Uzun dönemli işsizlikten etkilenen gruplara yardım etmeye yönelik önlemlerin alınması.

Essen Stratejisi olarak isimlendirilen bu amaçlar, 1995 Madrid, 1996 Floransa ve yine 1996 Dublin Zirvelerinin Konsey kararlarında da desteklenmiştir. Ancak, siyasi alanda bir taahhüt ortaya koymakla birlikte bağlayıcılığı bulunmayan Konsey sonuçlarına dayanması ve açık bir yasal temelinin ve uzun dönemli bir vizyonunun bulunmaması bu stratejinin zayıflamasına neden olmuştur.

Komisyonun Beyaz Kitabı ve Essen Zirvesi ile filizlenen Avrupa İstihdam Stratejisi'nin oluşturulmasında başlıca üç aşamadan söz edilebilir: Birincisi, Avrupa istihdam politikalarını kurumsallaştıran ve bu sürecin düzenlenmesinde yumuşak hukuk prosedürlerini kullanan Amsterdam Antlaşması; ikincisi, stratejinin amaçlarını ve istihdam kılavuzlarını tanımlayan Lüksemburg Zirvesi ve üçüncü aşaması da, AKY'nin tanımlandığı ve benimsendiği Lizbon Zirvesi'dir.

1997 yılında kabul edilen ve Mayıs 1999'da yürürlüğe girmiş olan Amsterdam Antlaşması, Avrupa istihdam ve sosyal politikası için bir dönüm noktası olmuştur. Maastricht Antlaşması'nda, İngiltere'nin itirazı nedeniyle, sosyal politika alanında arzu edilen adımlar atılamadıysa da, iktidara gelen İşçi Partisi'nin Amsterdam Antlaşmasını kabulüyle, birlik içersinde yeknesak bir sosyal politika anlayışına giden yol açılmıştır. Üye devletler Amsterdam'da, ilk defa, istihdam politikasının ortak bir Avrupa görevi olduğunu ilan ederken diğer taraftan da Birlik sosyal politika alanında daha geniş düzenleme yapma yetkisine

<sup>28</sup> Trubek, s. 7.

<sup>29</sup> EC, *Growth, Competitiveness, Employment The Challenges And Ways Forward Into The 21st Century: White Paper*, Luxembourg, 1993, s. 132.

<sup>30</sup> Janine Goetschy, "The European Employment Strategy: Genesis and Development", *European Journal of Industrial Relations*, 1999, Vol. 5, Number 2, s. 4.

**Amsterdam Antlaşmasıyla işçi ve işveren örgütleri istihdam ve sosyal politika alanında daha fazla rol üstlenmeye başlamış ve "ortak karar alıcı" olarak tanımlanmışlardır.**

kavuşmuştur. Amsterdam Antlaşması üye devletlerin istihdam politikaları konusunda sahip oldukları yetkilere ilişkin temel ilkeleri değiştirmezken, Avrupa kurumlarına (Komisyon ve Konseye) yeni görevler ve daha güçlü araçlarla, daha etkin bir rol vermektedir. Ayrıca, antlaşmaya Sosyal Protokolün de dahil edilmesiyle sosyal tarafların sorumluluk ve katkılarının artırılması sağlanmıştır. 1997 yılına kadar sosyal taraflar (Avrupa İşveren Konfederasyonu -UNICE-, Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu -ETUC- ve Kamuya Açık İşletmeler Merkezi -CEEP-) arasındaki görüşmeler yasal zemine dayalı olmadan yürütülmekteydi. Amsterdam Antlaşmasıyla işçi ve işveren örgütleri istihdam ve sosyal politika alanında daha fazla rol üstlenmeye başlamış ve "ortak karar alıcı" olarak tanımlanmışlardır.

Amsterdam Antlaşması öncesinde AB istihdam ve emek piyasası politikasındaki gelişmeler OECD ve ILO'daki uygulamalara benzer şekilde geleneksel olarak hükümetler arasındaki koordinasyon olarak nitelendirilmiş ve istihdam politikaları yalnızca üye devletlerin sorumluluğuna bırakılmıştı. Komisyonun rolü bu alanda, antlaşmayla belirlenmiş herhangi bir yasal temele dayanmayan araştırmalar yapmak ve istihdam eğilimlerini ortaya koyan raporlar hazırlamak suretiyle üye devletler arasında koordinasyona zemin hazırlamaktı. Komisyon ayrıca, Avrupa Sosyal Fonu aracılığıyla bilginin yayılması ve işsizlikle mücadelede üye devletleri desteklemekteydi. Konsey kararları oybirliğini gerektirdiği için de yasama alanında beklenen ilerlemeler sağlanamıyordu<sup>31</sup>.

Amsterdam Antlaşması, öncesinde gerçekleşmiş bulunan Essen Sürecine de bir çok yenilikler getirmiştir. Bu yenilikler şu şekilde sıralanabilir:<sup>32</sup>

1. Antlaşma, yüksek istihdam düzeyine ulaşmayı Avrupa Birliği'nin temel amaçlarından birisi olarak ortaya koymakta ve bu amacın makroekonomik büyüme ve denge kadar önemli olduğunu belirtmektedir. Ayrıca, istihdam konusuna verilen önem, istihdam maddelerinin antlaşmada ayrı bir başlık olarak yer almasıyla güçlendirilmiştir.

2. Antlaşma, istihdamın AB'nin ortak bir konusu olduğunu vurgulamaktadır.

3. Antlaşma, üye devletleri ve AB'yi koordineli bir istihdam stratejisini geliştirme, özellikle nitelik ve eğitimin, ekonomik değişimle uyumlu bir işgücünün ve işgücü piyasalarının teşvik edilmesi konusunda çalışmaya zorlamaktadır.

4. Antlaşmanın 127. maddesine göre, istihdam düzeyini artırma amacı, AB'nin bütün politika ve faaliyetlerinin belirlenmesinde ve uygulanmasında göz önünde bulundurulacaktır.

5. Antlaşma, üye devletlerin istihdam politikalarının izlenmesini bir prosedüre bağlamaktadır. Antlaşmanın 128. maddesine göre, üye devletlerin istihdam politikaları Komisyon ve Konsey tarafından yıllık olarak hazırlanan Ortak İstihdam Raporu ile değerlendirilir. Bu değerlendirme, üye devletlerin Konseye ve Komisyona sunmak zorunda oldukları yıllık raporlara ve İstihdam Komitesi'nin görüşlerine dayanır. Bu değerlendirmenin ışığında gerekirse Konsey nitelikli çoğunlukla Komisyonun önerdiği bir tavsiyeyi, uygun görürse üye devlete sunabilir. Bu tavsiyeler üye devletleri zorlayıcı bir niteliğe sahip olmamakla birlikte sembolik olarak güçlüdürler.

6. Antlaşmanın 130. maddesinde, "İstihdam Komitesi" adıyla sürekli bir organ kurulması öngörülmüştür. Bu organ aracılığıyla Avrupa düzeyinde, istihdam ve yapısal politikalarla ilgili sürekli tartışmalar yapılabilecektir. Üye devletler ve Komisyon, Komiteye ikişer üye atar. Amaç, üye devler ve AB'deki istihdam durumunu ve politikalarını izlemek ve konsey çalışmalarına yardımcı olmaktır.

7. Antlaşma istihdama yönelik analiz, araştırma ve örnek uygulamaların ortaya konmasını da yasal bir dayanağa kavuşturmuştur (Madde 129).

8. Antlaşma sosyal taraflara önemli roller vererek sosyal diyalogun kurumsallaşmasına katkı sağlamıştır.

20-21 Kasım 1997 tarihinde Lüksemburg'da, 15 üye ülkenin devlet ya da hükümet başkanları ile

<sup>31</sup> Lönnroth, s. 10.

<sup>32</sup> The European Union On-Line, *The Amsterdam Treaty and the New Title on Employment* ([http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/origins\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/origins_en.htm), (11.03.2005).

dışişleri bakanlarının katılımıyla olağanüstü bir istihdam zirvesi düzenlenmiştir. Bu zirve, AB'nin karşı karşıya olduğu temel sorunlardan birisi olan işsizlikle mücadelede önemli bir başlangıç ve yapı taşlarından birini oluşturmuştur. Geniş bir katılımın sağlandığı ve istihdam konusunda güçlü bir politik iradenin ortaya konulduğu bu zirve ile başlayan sürece "Lüksemburg Süreci" de denilmektedir. Amsterdam Antlaşması ile getirilen yeni düzenlemeler temelinde, Lüksemburg Zirvesi'nde (Luxembourg Jobs Summit), Avrupa İstihdam Stratejisi kabul edilmiştir. Lüksemburg'da geçmişe kıyasla daha aktif bir işgücü piyasası politikası geliştirmek amacıyla, ilk defa bir "istihdam kılavuz ilkeleri" seti kabul edilmiştir. Bu ilkeler, Avrupa İstihdam Stratejisi'nin dört temel ayağını oluşturmaktadır. Bunlar: "istihdam edilebilirlik" (employability), "girişimcilik" (entrepreneurship), "uyarlanabilirlik" (adaptability) ve "eşit fırsatlar"dır (equal opportunities).

Lüksemburg süreci Amsterdam Antlaşmasının 128. maddesindeki koordinasyon mekanizması

çerçevesinde kısaca şu şekilde işlemektedir:

-Avrupa Konseyi üye devletler için yıllık istihdam kılavuzları oluşturur.

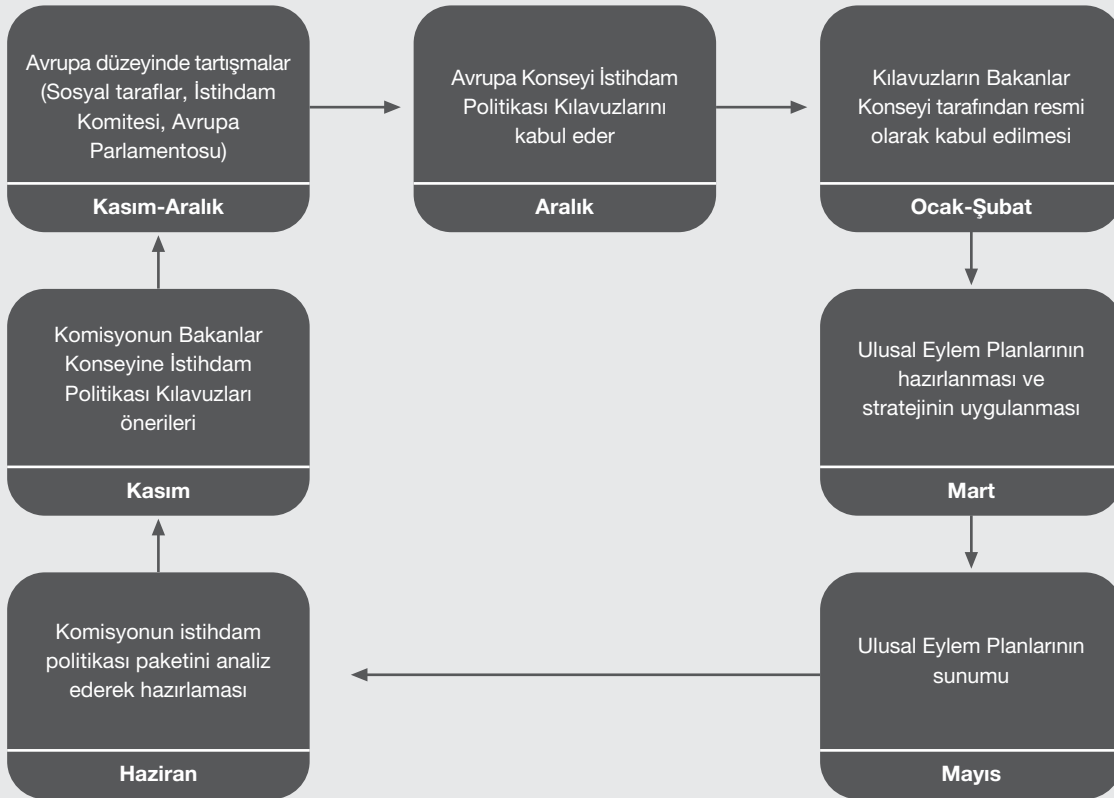
-Her üye istihdam kılavuzlarının ulusal uygulamalara nasıl yansıdığını anlatan Ulusal Eylem Planları (NAPs) hazırlar.

-Komisyon ve Konsey birlikte Ulusal Eylem Planlarını değerlendirir ve Avrupa konseyine bir Ortak İstihdam Raporu sunar. Komisyon aynı zamanda sonraki yılın istihdam kılavuzlarını revize ederek yeni öneriler hazırlar.

-Devlet ya da hükümet başkanlarından oluşan Konsey gelecek yıla ilişkin revize edilmiş istihdam kılavuzlarını onaylar.

-Konsey nitelikli çoğunlukla, Komisyonun önerisi üzerine bazı ülkelere yönelik özel tavsiyelerde de bulunabilir. (Şekil 1'de bu sürecin 1997-2002 dönemindeki yıllık işleyişi gösterilmektedir)

**Şekil 1** Avrupa İstihdam Stratejisinin Yıllık İşleyişi (1997-2002)



**Kaynak:** Andrew Watt, "Reform of the European Employment Strategy After Five Years: A Change of Course or Merely of Presentation", *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 10, No. 2, 2004, s. 117.



**İstihdamın artırılması yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadelede bir araç olmanın yanında, Avrupa'daki sosyal güvenlik sistemlerinin devamlılığı bakımından da önem taşımaktadır.**

1998'den bu yana her üye devletten istihdam kılavuzlarını ulusal düzeyde nasıl uygulamaya dönüştürdüğü, yıllık olarak hazırlanan Ulusal Eylem Planları (NAP) aracılığıyla istenmektedir. Bu planlar o yılda ortaya çıkan gelişmelerin ve gelecek yıla ilişkin planlanan önlemlerin sunulduğu hem rapor hem de plan dokümanlarını içerir. AB'deki uzman gruplar bu raporları emsal tarama (peer-reviews) programları aracılığıyla değerlendirirler ve Avrupa Konseyi'ne bu konuda raporlar sunarlar. Bu raporlar Konsey tarafından her üye için tavsiye yapmak amacıyla kullanılır. İlk tavsiyeler Konsey tarafından Şubat 2000'de oluşturulmuştur. Tavsiyelere uyma zorunluluğu yoktur, ancak tavsiyeler üye devletlere istihdam kılavuzları çizgisinde, istihdam performanslarını nasıl geliştirebilecekleri konusunda yol gösterir. Üye devletler tavsiyelere Ulusal Eylem Planlarında yanıt vermek zorundadırlar. Ayrıca, Komisyon ve Konsey yıllık olarak Ortak İstihdam Raporu (JER) hazırlar. Bu raporda AB'nin istihdam durumu ortaya konur, kılavuzların uygulanması ve gelecek yılın kılavuzlarına ilişkin politik temenniler sunulur<sup>33</sup>.

Avrupa İstihdam Stratejisi, 1997 yılındaki Lüksemburg Zirvesi'nden sonra gelişen ekonomik ve politik durumun ışığında bir çok değişikliklere uğramış ve ilk üç yıllık uygulamanın sonunda Lizbon'da daha da güçlendirilmiştir. Lizbon Zirvesi,

daha önce de belirtildiği gibi, AB ekonomi ve sosyal politikasında stratejik bir dönüm noktası olarak kabul edilir. Bu zirvede gelecek on yıla ilişkin stratejik bir hedef belirlenmiştir. Bu hedef, "dünyanın en rekabetçi, dinamik ve bilgiye dayalı ekonomisi olmak, daha çok ve daha iyi işler yaratarak ve sosyal bütünleşmeyi gerçekleştirerek sürdürülebilir ekonomik gelişmeyi sağlamaktır". Bu strateji, Birliğin 2010 yılına kadar bütünleşmeyi güçlendirmek ve tam istihdam koşullarını yeniden kazanabilmek için düzenlenmiştir. Belirlenen hedef, AB istihdam oranının genelde %70'e, kadınlar arasında da %60'a çıkarılmasıdır. Bu çerçevede tam istihdam hedefi Lizbon Stratejisi'nin temel unsuru haline gelmiştir. Ayrıca, istihdamın artırılması yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadelede bir araç olmanın yanında, Avrupa'daki sosyal güvenlik sistemlerinin devamlılığı bakımından da önem taşımaktadır.

Lizbon'da, rekabeti ve verimliliği teşvik eden liberal ve esnek bir devletle; adalet, dayanışma ve sosyal diyaloga dayalı sosyal bir devlet arasında "üçüncü yol" olarak aktif bir refah devleti oluşturulmasına karar verilmiştir<sup>34</sup>. Bir başka deyişle, Lizbon Zirvesi, refah devletini daha aktif hale getirmek ve sosyal koruma sistemini de modernize etmek suretiyle "Avrupa Sosyal Modeli"ni politik bir öncelik haline getirmiştir<sup>35</sup>.

## Avrupa İstihdam Stratejisinin Kilometretaşları

1993	Delors'un Beyaz Kitabı
1994	Essen Stratejisi
1997	Amsterdam Antlaşması (Haziran)
1997	Lüksemburg İş Zirvesi (Ekim)
1998	İlk Ulusal Eylem Planı (NAP) (Mayıs)
1998	Viyana Konseyi (Aralık)
1999	1999 Kılavuzları, Stratejinin Güçlendirilmesi
1999	Köln Konseyi İstihdam Paketi
1999	Helsinki Konseyi (Aralık) 1999 Kılavuzları
2000	Lizbon Zirvesi (Mart) Yeni Tam İstihdam Paradigması

<sup>33</sup> Karen Sjørup, *The European Employment Strategy and National Employment Policies*, WELLKNOW Project Paper, June 2004, s. 10.

<sup>34</sup> EC, *The Modernisation of the European Social Model*, 2003, s. 83.

<sup>35</sup> Diamond Ashiagbor, "Soft Harmonisation: The Open Method of Coordination in the European Employment Strategy", *European Public Law*, Vol. 10, Issue 2, 2004, s. 309.

Avrupa İstihdam Stratejisi, AKY'nin benimsendiği Lizbon Zirvesi'nden sonra 2002 yılında Komisyon tarafından yapılan değerlendirmeler ışığında bazı değişikliklere uğramış ve yenilenmiştir.

Komisyonun 2002 yılında yaptığı beş yıllık değerlendirmede, Stratejinin hem emek piyasasında ortaya çıkardığı sonuçlar bakımından (1997-2002 döneminde 10 milyon yeni iş yaratılmış olması önemli bir gösterge olarak kabul edilmiştir) hem de politika belirlenmesi konularında başarılı olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte; demografik trendler, bölgesel farklılıklar, küreselleşme ve bilgi ekonomisine geçişin yeniden yapılandırılması ve sosyal dışlanmanın mesleki nitelikleri erozyona uğratması gibi bir çok alandaki sorunlar varlığını hala sürdürmektedir. Komisyon, bu değerlendirmeler sonucunda reforma ihtiyaç duyulan dört öncelikli alan belirlemiştir. Bunlar: amaçların açıkça ortaya konması, kılavuzların basitleştirilmesi, stratejinin uygulanmasında rol alan aktörlerin daha yakın çalışmalarının sağlanması ve diğer AB süreçleriyle, özellikle Geniş Ekonomik Politika Kılavuzları (BEPGs), uyumun geliştirilmesidir<sup>36</sup>.

2003 istihdam kılavuzları daha çok ve daha iyi işler ile sosyal bütünleşme olarak ifade edilen Lizbon Zirvesi'nin genel çerçevesiyle uyumlaştırılmış ve bu çerçevede üç temel amaç belirlenmiştir. Bunlar: tam istihdam, işin niteliğinin ve verimliliğinin artırılması ve istihdam konusunda sosyal ve bölgesel dengesizlikleri azaltarak bütünleştirici ve kapsayıcı işgücü piyasalarının teşvik edilmesidir. Komisyon, belirlenen bu üç temel amacın gerçekleştirilmesi için on öncelikli alanı saptamış ve bunları da şu şekilde sıralamıştır<sup>37</sup>:

1. İşsizler ve işgücü dışındakilere yönelik aktif ve önleyici politikaların uygulanması,
2. İş yaratmanın ve girişimciliğin teşvik edilmesi,
3. İşgücü piyasasında uyumun ve mobilitenin özendirilmesi,
4. Beşeri sermaye ve yaşam boyu öğrenmenin gelişiminin teşvik edilmesi,

5. Emek arzının artırılması ve aktif yaşlanmanın teşvik edilmesi,

6. Cinsiyet eşitliğinin sağlanması,

7. Dezavantajlı kişilerin işgücü piyasasına girişlerinin teşvik edilmesi ve ayrımcılıkla mücadele edilmesi,

8. Ücret politikaları aracılığıyla çalışmanın çekici hale getirilmesi,

9. Kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınması,

10. Bölgesel istihdam farklılıklarının azaltılması.

Ayrıca, 2003 yılında zamanlama ve diğer süreçlerle ilişkilerle ilgili iki önemli değişiklik yapılmıştır. Bunlardan ilki, ekonomi politikası ve istihdam kılavuzlarının 3 yıllık periyotta değişmeden kalması ve yıllık uygulamalara ilişkin değerlendirmelerin sürdürülürken her yıl gözden geçirilmesidir. Buna göre, 2003-2010 dönemini kapsayan kılavuzlar, 2006 yılındaki ara değerlendirmeye kadar aynı kalacaktır. İkinci değişiklik ise, iki koordinasyon sürecinin aynı programa alınmasıdır (Bkz. Şekil 2). Yeni programlama bahar aylarındaki Avrupa Konseyi zirvelerini gelecek yılın ekonomik ve sosyal politikalarının belirlendiği bir karar alma forumu haline getirmiştir. İlk değişiklik, özellikle Ulusal Eylem Planlarını hazırlamaktan sorumlu ulusal otoritelerin idari yüklerini azaltılmayı amaçlamaktadır. Böylece, onların mevcut istihdam kılavuzlarının uygulanmasına odaklanmaları sağlanmıştır. Bunun yanında, Lizbon'un uzun dönemli hedefleriyle uyumlu orta vadeli politika gereksinimleri de vurgulanmıştır. İkinci yeniliğin amacına gelince, farklı zamanlaması olan paralel süreçlerin bulunması karşılığa ve politik etkinliğin azalmasına neden olmaktadır. 1990'ların sonunda Antlaşmaya İstihdam Başlığı'nın konmasını savunanların belki de en büyük hayali, Avrupa İstihdam Stratejisi'nin mikro ve makro düzeyde kapsamlı bir strateji olması ve bütün politika belirlemelerin merkezinde tam istihdamın sağlanması amacının yer almasıydı. Bu bakımdan Geniş Ekonomik Politika Kılavuzları (BEPGs) ve İstihdam Kılavuzlarının (EGLs) paralel süreçler olarak aynı zamanlamada yer alması önemli sayılabilir<sup>38</sup>.

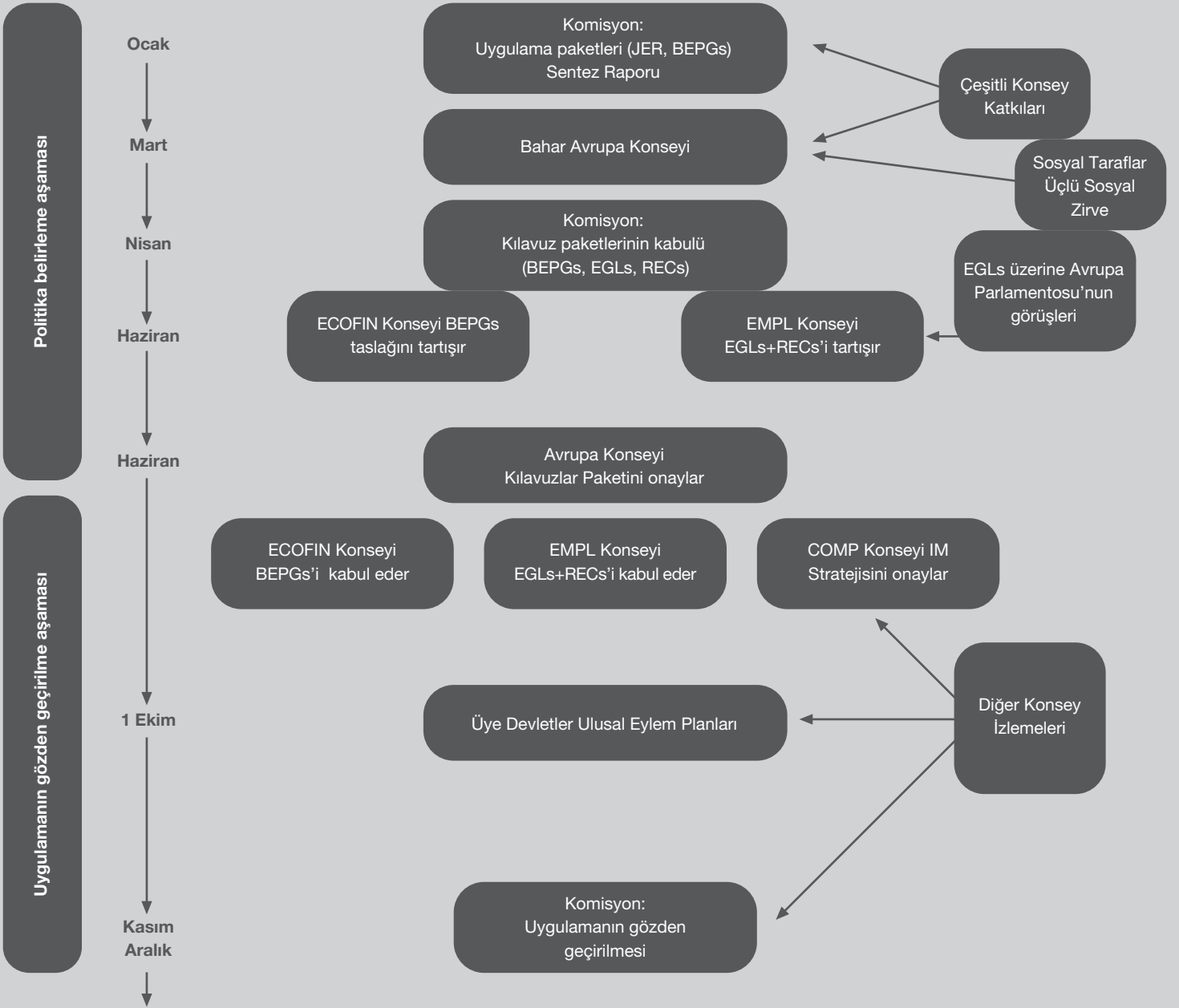
**2003 istihdam kılavuzları daha çok ve daha iyi işler ile sosyal bütünleşme olarak ifade edilen Lizbon Zirvesi'nin genel çerçevesiyle uyumlaştırılmış ve bu çerçevede üç temel amaç belirlenmiştir. Bunlar: tam istihdam, işin niteliğinin ve verimliliğinin artırılması ve istihdam konusunda sosyal ve bölgesel dengesizlikleri azaltarak bütünleştirici ve kapsayıcı işgücü piyasalarının teşvik edilmesidir.**

<sup>36</sup> Watt, s. 123.

<sup>37</sup> Sjørup, s. 13.

<sup>38</sup> Watt, s. 130.

Şekil: 2 Politika Koordinasyonunun Yıllık Akış Süreci<sup>39</sup>



Kaynak: Watt, s. 129.

<sup>39</sup> Şekildeki kısaltmaların açıklamaları şu şekildedir; JER: Ortak İstihdam Raporu, EGLs: İstihdam Kılavuzları, BEPGs: Geniş Ekonomi Politikası Kılavuzları, ECOFIN Konseyi: Ekonomi ve Maliye Bakanları Konseyi, EMPL Konseyi: İstihdam Konseyi.

## SONUÇ

Sonuç olarak, AKY'nin genelde Avrupa Sosyal Politikası, özeldede Avrupa İstihdam Politikası üzerinde yaratmış olduğu olumlu ve olumsuz etkiler şu şekilde özetlenebilir:

AKY, üye devletlerin kendi koşullarında, Avrupa Sosyal Politikası'nın amaçlarına ulaşabilmelerinde onlara esnek bir çerçeve sunarak, sosyal politika alanında daha etkin bir koordinasyona öncülük eden yenilikçi bir düzenleme stratejisi yaratabilir.

AKY, üye devletlerin ortak sorunlarına farklı çözümler bulmalarına ve ülkelerin kendi yöntemlerini kullanmalarına olanak sağlar. Bu yöntemin belki de en önemli özelliği, yasal düzenlemeleri üye devletlerin kendilerine bırakarak, yetki ikamesi ilkesi çerçevesinde onların kendilerine en uygun çözümleri bulmalarına imkan tanımasıdır. Yani, Brüksel'deki uzmanların iş hukuku, refah politikası veya vergi sistemleri konusundaki kararlarından ziyade, son karar üye devletlere bırakılır. Bu aynı zamanda şu anlamda gelmektedir; kararlar yalnızca yerel koşullara uygun olmakla kalmayacak, aynı zamanda Brüksel'den empoze edilenlerden daha demokratik olacaktır<sup>40</sup>.

AKY, ulusal egemenliği tehdit etmeksizin, ortak amaçlara ulaşmayı hedeflediği için uluslararasılık ve uluslararasılık arasındaki gerilimi de düşürür. İstihdam politikası gibi hassas politika alanlarında merkezileşmiş politika yapma biçimini temsil eden geleneksel topluluk yönteminin kullanılması, çoğu zaman politik bütünleşmenin gerçekleşmesinde sorunlar yaratabilir. Halbuki AKY, varolan kurumsal yapıların dışında, Avrupalılaşmayı sağlayan ideal bir araç olabilir<sup>41</sup>.

1990'lardan beri sosyal politika alanında düzenleyici bir yöntem olarak başvurulan AKY, "birlik ve özerklik" arasındaki boşluğu dolduran bir köprü vazifesi görerek, merkezi düzenlemelerle kuralsızlaştırma (deregulation) arasında bir denge kurmak suretiyle, üzerinde görüş birliği bulunan politik bir çerçevede, ulusal spesifik çözümleri geliştirerek istihdam gibi Avrupa Sosyal Politikası'nın önemli sorunlarını çözüme kavuşturabilir<sup>42</sup>.

Bütün bu olumlu etkilerinin yanında, bu yöntemle ilişkin eleştiriler de yok değildir. AKY, bağlayıcı normlar üretmediği ve karar almayı yerelleştirdiği için, AB düzeyinde sosyal yasaları etkisizleştirir ki, bu da Avrupa Sosyal Modeli'ni erozyona uğratar. Yine, yaptırım gücü bulunmayan bu metodun Avrupa'nın bütünleşme sürecini olumsuz etkileyebileceği de ileri sürülmektedir.

AKY'nin uygulanması hem AB, hem de ulusal düzeyde farklı bir çok süreci ve politika yapıcı, uzman ve aktörün bu süreçlere katılımını gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla, AKY'nin farklı süreçlerden oluşmasının ve bu süreçlerde pek çok kişinin rol almasının onu karmaşık hale getirdiğini ve uygulanmasını zorlaştırdığını ileri sürenler de bulunmaktadır<sup>43</sup>.

AKY'ne karşı yükselen itirazların bir nedeni de, bu yöntemin AB'nin Komisyon tarafından başlatılan, Konsey ve Parlamento tarafından yasalaştırılan ve Avrupa Adalet Divanı tarafından uygulanan, bağlayıcı yasal düzenlemelere dayalı klasik politika belirleme yöntemine bir seçenek, dahası bir tehdit olarak algılanmasıdır. Dolayısıyla, AKY'nin klasik topluluk yönteminin sonu olduğunu düşünenlerin sayısı da az değildir<sup>44</sup>.

<sup>40</sup> Trubek, s. 14.

<sup>41</sup> Ashiagbor, s. 324.

<sup>42</sup> Ashiagbor, s. 319.

<sup>43</sup> Janine Goetschy, "The European Employment Strategy from Amsterdam to Stockholm: Has It Reached Its Cruising Speed", *Industrial Relations Journal*, 32:5, 2001, s. 404.

<sup>44</sup> Ashiagbor, s. 316.



## KAYNAKLAR

Ashiagbor Diamond, “**Soft Harmonisation: The Open Method of Coordination in the European Employment Strategy**”, *European Public Law*, Vol. 10, Issue 2, 2004.

Begg Iain G., Jos Berghman, “**Introduction: EU Social (Exclusion) Policy Revisited?**”, *Journal of European Social Policy*, Vol. 12, No. 3, (2002).

Biagi Marco, “**The Impact of European Employment Strategy on the Role of Labour Law and Industrial Relations**”, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2000, 16 (2).

Borras Susana, Kerstin Jacobsson, “**The Open Method of Coordination and New Governance Patterns in the EU**”, *Journal of European Public Policy*, 11:2 April 2004.

EC, **Growth, Competitiveness, Employment The Challenges And Ways Forward Into The 21st Century: White Paper**, Luxembourg, 1993.

EC, **Presidency Conclusions**, Lisbon European Council 23-24 March 2000.

EC, **European Governance: A White Paper**, Brussels, 2001.

EC, **The Modernisation of the European Social Model**, Background Report, Ioannina, 2003.

EC, **The Added Value of an Open Method of Co-ordination**, ([http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/index\\_en.htm#eu](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm#eu)).

Goetschy Janine, “**The European Employment Strategy : Genesis and Development**”, *European Journal of Industrial Relations*, 1999, Vol. 5, Number 2.

Goetschy Janine, “**The European Employment Strategy from Amsterdam to Stockholm: Has It Reached Its Cruising Speed**”, *Industrial Relations Journal*, 32:5, 2001.

İKV, **AB ve Türkiye-AB İlişkileri Temel Kavramlar Rehberi**, İstanbul, 2003.

Jacobsson Kerstin, Herman Schmid, “**The European Employment Strategy at the Crossroad: Contributions and the Evaluation**”, *Paper for Presentation at the Nordic Sociology Conference*, Reykjavik, 15-17 August 2002.

López-Santana Mariely, “**The Pressure from Europe: The European Employment Strategy and National Change**”, *Prepared for the European Union Studies Association 8th Biennale International Conference*, March 27-29, 2003.

Lönnroth Juhani, “**The European Employment Strategy as Part of The European Social Model**”, *Seminar on EU's Employment Policy*, Reykjavik, 30 May 2001.

Regent Sabrina, “**The Open Method of Coordination: A New Supranational Form of Governance**”, *European Law Journal*, Vol. 9, No. 2, April 2003.

Rhodes Roderick, “**The New Governance: Governing Without Government**”, *Political Studies*, Vol. 44, 1996.

Sjorup Karen, **The European Employment Strategy and National Employment Policies**, *WELLKNOW Project Paper*, June 2004.

Taylor-Gooby Peter, **Welfare Reform and the Management of Societal Change**, *EU Level Policy-Making Processes: The EU Policy Maps*, 2003.

The European Union On-Line, **The Amsterdam Treaty and the New Title on Employment** ([http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/origins\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/origins_en.htm)), (11.09.2003).

Trubek David, “**The European Employment Strategy and The Future of EU Governance**”, *RGSL Working Papers*, No. 10, Riga, 2003.

Velluti Samantha, “**The European Employment Strategy as a New Governance Paradigm for EU Level Social Policy and Its Implementation Through the Open Method of Coordination**”, *EPIC-2 Cohort-3rd Advanced Research Workshop*, Florance, 18-22 September 2002.

Watt Andrew, “**Reform of the European Employment Strategy After Five Years: A Change of Course or Merely of Presentation**”, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 10, No. 2, 2004.

Zeitlin Jonathan, “**Opening the OMC: Employment and Social Inclusion**”, *Presentation Prepared for Committee of the Regions Conference on “The OMC: Improving European Governance?”*, Brussels, October 2002.

## Avrupa Birliği'ne Yeni Katılan Ülkelerde Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Sistemi

### GİRİŞ

2004 Mayıs ayında, on ülkenin daha katılmasıyla yirmi beş üyeye ulaşan AB yeni bir çehreye bürünmüştür. Bu genişleme, AB tarihinde çeşitli dönemlerde yaşanan genişlemelerden çok farklıdır. Daha önceki genişleme süreci, katılan ülkeler benzer ekonomik, sosyal ve siyasal özelliklere sahip olduğu için, AB'nin yapısını bozmamış; entegrasyon çok daha hızlı ve kolay olmuştur. Ancak en son genişleme dalgası ile, kuruluşundan itibaren ilk defa ekonomik, sosyal ve siyasal geçmişleri oldukça farklı olan ülkelerin AB'ye katılmasıyla birlikte yeni bir tablo ortaya çıkmıştır. Merkez ve Doğu Avrupa ülkeleri elli yıllık sosyalist geçmişlerine ve on yılı aşan değişim süreçlerine bağlı olarak, geçmişleri Avrupa düşünce tarihine daha yakın olan Malta ve Kıbrıs'tan önemli farklılıkları bulunan ekonomik, sosyal ve siyasal mirası AB'ye taşımışlardır.

Eski Merkez ve Doğu Bloku ülkeleri, yaklaşık on beş yıllık değişim sürecinde çok önemli ekonomik reformlar gerçekleştirmesine ve dış dünyaya açılmasına rağmen, özellikle sosyal açıdan geçmiş dönemin izlerini tamamen silememişlerdir. Ekonomideki yapısal değişiklikler ve hukuki açıdan gerçekleştirilen reformlar, sosyal değişimin ve uyumun tam anlamıyla sağlanmasında yeterli olmamışlardır.

Bu bağlamda, yeni katılan ülkelerin, özellikle eski Doğu Bloku ülkelerinin sosyal yapıları içinde en radikal değişikler endüstri ilişkileri sistemleri içinde meydana gelmektedir. Gerek sistemin aktörleri olarak sendikalar, işverenler ve devlet, gerekse kural koyma süreçleri olarak toplu pazarlık ve üçlü işbirliği mekanizmaları eski dönemde olduğundan çok daha önemli bir işleve sahiplerdir. Bununla birlikte, eskisinden tamamen farklı bir hukuki, siyasal ve ekonomik zeminde faaliyet gösteren işçi ve işveren sendikalarının gücü ve etkinliği oldukça zayıflamıştır. Bu aktörler bir taraftan endüstri ilişkileri sistemi içindeki yerini sağlamlaştırmaya çalışırken, diğer taraftan değişim sürecine destek olmaya çalışmaktadırlar. Zaman zaman birbiriyle çelişen bu iki taraflı rol, özellikle işçi sendikalarının işini daha da güçleştirmektedir.

AB'ye yeni katılan ülkelerin özellikleri ve AB'ye uyum sürecinde yaşadıkları gelişmeler Türkiye açısından da oldukça önemlidir. Türkiye, AB adaylığı için müzakere tarihi aldığı ve AB içindeki yerinin tartışıldığı şu günlerde yeni üye ülkelerle karşılaştırılmaktadır. Özellikle AB'nin sosyal boyutunun ön plana çıktığı günümüzde, yeni üye ülkelerde sendikal yapıyı ve toplu pazarlık mekanizmasının işleyişini incelemek, bu faktörler açısından Türkiye'nin AB üyeliğinin değerlendirilmesinde önemli ipuçları verecektir.

## 1 AVRUPA BİRLİĞİNİN GENİŞLEMESİ

1 Mayıs 2004 tarihinde AB (Avrupa Birliği), 1958 Roma Antlaşması ile kurulduğundan bu yana üye sayısı bakımından en büyük genişlemeyi gerçekleştirmiştir. İlk genişleme dalgası İngiltere, İrlanda ve Danimarka'nın katılımıyla 1973 yılında olmuştur. Daha sonra, 1981'de Yunanistan, 1986 yılında İspanya ve Portekiz, 1995'te ise Avusturya, İsveç ve Finlandiya AB'ye üye olmuştur. 2004 yılında ise AB beşinci kez genişlemiş ve 10 ülkenin daha dahil olmasıyla AB sınırları Rusya Federasyonu'na kadar uzamıştır. Genişleme ile birlikte, AB'nin üye sayısı 25'e, resmi dil sayısı ise 11'den 20'ye yükselmiştir. AB nüfusu ise 455 milyona ulaşmıştır. Ayrıca son genişleme dalgası ile birlikte 28 milyon işgücü daha AB piyasasına girmiştir. Bu AB işgücü piyasasının % 17 oranında genişlemesi anlamına gelmektedir<sup>1</sup>.

1 Mayıs 2004 tarihindeki genişleme ile birlikte AB'nin nüfusu beşte bir oranında artmasına ve yüzölçümü dörtte bir oranında genişlemesine rağmen, gayrisafiyurtiçi hasılanın sadece % 5 oranında yükselmesi, kişi başına düşen ulusal gelirin 24,100 Euro'dan 21,200 Euro'ya gerilemesine yol açmaktadır. İşsizlik oranının ise % 1 oranında artarak % 9'a çıkacağı tahmin edilmektedir.

16 Nisan 2003 tarihinde Atina'da imzalanan Katılım Antlaşmaları sonucunda AB üyesi olan 10 ülkenin beşi eski Doğu Bloku ülkesi (Slovakya, Slovenya, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya), üçü Sovyetler Birliği'nin dağılmasıyla bağımsızlığını ilan eden Baltık ülkesi (Letonya, Estonya, Litvanya) ve ikisi de ada ülkesidir (Malta ve Güney Kıbrıs).

AB'ye yeni üye olan bu on ülkeden ikisinin, Malta ve Güney Kıbrıs, o zaman ki adıyla Avrupa Topluluğuyla ilişkileri, 1970'lerin başlarına kadar gitmektedir. Diğer sekiz eski Doğu Bloku ülkesinden Macaristan ve Polonya 1994, Romanya, Slovakya, Letonya, Estonya, Litvanya ve Bulgaristan 1995, Çek Cumhuriyetleri ve Slovenya ise 1996 yılında tam üyelik başvurusunda bulunmuşlardır. On ülke ile ilgili Komisyon görüşü 16 Temmuz 1997'de olumlu olarak açıklanmıştır. Macaristan, Polonya, Estonya, Çek Cumhuriyeti ve Slovenya ile görüşmelere 1998, Romanya, Slovakya, Letonya, Litvanya ve Bulgaristan ile



Yrd. Doç. Dr. **Deniz Kağnıcıoğlu**

Anadolu Üniversitesi  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü  
Öğretim Üyesi

### ÖZGEÇMİŞ

*1968 yılında Eskişehir'de doğan Kağnıcıoğlu,*

*ilk ve orta öğrenimini Eskişehir'de*

*tamamladıktan sonra 1989 yılında İstanbul*

*Üniversitesi İktisat Fakültesi Uluslararası*

*İlişkiler Bölümü'nden mezun oldu. 1993-1995*

*yılları arasında ABD'de Nove Southeastern*

*University'de yüksek lisans eğitimi aldı. 1999*

*yılında Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler*

*Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri*

*İlişkileri Anabilim Dalı'nda "Türkiye'de Kamu*

*Sektörü'nde İşçi Sendikacılığı ve*

*Küreselleşmenin Etkileri" başlıklı doktora*

*çalışmasını tamamladı. Halen Anadolu*

*Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*

*Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler*

*Bölümü'nde öğretim üyesi olarak*

*sürdürmekte olup, evli ve iki çocuk annesidir.*

<sup>1</sup> [www.mess.org.tr/html/haberler/html/dilekkurtis2004](http://www.mess.org.tr/html/haberler/html/dilekkurtis2004), **MESS İşveren Gazetesi**, Ağustos 2004.

**Endüstri ilişkileri sistemini etkileyen en önemli unsurlardan biri ülkelerin ekonomik yapısıdır. Ekonomik değişmeler ve izlenen iktisat politikaları, değişimin derecesine ve yönüne bağlı olarak endüstri ilişkilerinin aktörlerini, kurumlarını, emek piyasasını, işgücünün yapısını ve dağılımını olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedirler.**

görüşmelere 2000 yılında başlanmıştır. Böylece tam üyelik başvurularından çok kısa bir süre önce komünist rejimle yönetilen sekiz Merkez ve Doğu Avrupa ülkesi başvurularından 8-9 yıl sonra AB üyesi olmuşlardır. Bulgaristan ve Romanya ile müzakereler devam etmektedir<sup>2</sup>.

Türkiye ise, ilk ortak üyelik başvurusunu AET kurulduktan bir buçuk yıl sonra 1959'da yapmıştır. Tam üyelik başvurusunu ise 1987 yılında gerçekleştirmiştir. Ortak üyelik başvurusundan kırk beş, tam üyelik başvurusundan ise on yedi yıl geçmiştir. Neredeyse AB tarihine yakın bir süre geçmesine ve en eski başvuran ülke olmasına rağmen, Türkiye ancak 17 Aralık 2004 tarihinde müzakere tarihi alabilmiştir<sup>3</sup>.

## 2 AB'YE YENİ KATILAN ÜLKELERDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

AB'ye yeni katılan ülkelerde gerek ekonomik, sosyal ve siyasi değişim, gerekse AB reformları süreci bu ülkelerin endüstri ilişkileri sistemini önemli ölçüde etkilemiştir. Ancak endüstri ilişkileri sistemini etkileyen faktörler üzerinde durulmadan önce, bu ülkelerin kendi içinde iki temel kategoriye ayrıldığına altını çizmek gerekmektedir. ve Doğu Avrupa ülkeleri, komünist miraslarından ve değişim süreçlerinden dolayı Güney Kıbrıs ve Malta'dan farklıdır.

2. Merkez ve Doğu Avrupa ülkeleri farklı kurumsal ve örgütsel gelişim basamaklarında oldukları için, kendi içinde de önemli farklılıklara sahiptirler.

Merkez ve Doğu Avrupa ülkeleri kendi içinde birbirinden farklı özelliklere sahip olmalarına rağmen, endüstri ilişkileri sistemi açısından önemli ortak özelliklere de sahip bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi endüstri ilişkilerinin temel hukuki çerçevesinin yeniden oluşturulmasıdır. Sosyal tarafların hakları ve sorumluluklarını düzenleyen hukuki mevzuat AB'ye uyumlu hale getirilmeye çalışılmaktadır. Yönetime katılma ve ikili işbirliği ile ilgili olanlar gibi, bu düzenlemelerin çoğu oldukça yenidir ve uygulanma sürecinde çeşitli sıkıntılarla karşılaşmaktadır. Bununla birlikte, sendikalara zorunlu üyelik gibi geçmişin izlerini taşıyan düzenlemelere de hala rastlanmaktadır.

Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinin bir diğer ortak özelliği devletin endüstri ilişkileri sisteminin işleyişinde önemli bir role sahip olmasıdır. Bu durum sosyal tarafların zayıf olmasının ve ulusal ve sektörel düzeydeki iki taraflı toplu pazarlıkların etkin olmamasının en önemli nedenlerinden biridir. Bunun dışında, sendikalar ve toplu pazarlık sistemiyle ilgili olarak geçmişten günümüze miras kalan özellikler ve bunların şu anki endüstri ilişkileri sistemine etkisi aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

Malta ve Güney Kıbrıs'ta endüstri ilişkileri bir sisteme oturmuş gibi görünmesine rağmen, özellikle Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinde endüstri ilişkileri uygulamaları ve mekanizmaları tam olarak gelişmemiştir. Yapılan değişikliklerle bu ülkelerin kurumsal ve hukuki yapıları AB ülkelerine benzer hale getirilmesine rağmen, bu ülkelerin sosyalist geçmişlerindeki farklılıklar, dönüşüm sürecinde tercih ettikleri seçenekler ve şu ana kadar kat ettikleri aşama endüstri ilişkileri sistemindeki farklılıkların temel belirleyicisi olmaktadır.

## 3 AB'YE YENİ KATILAN ÜLKELERDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİ ETKİLEYEN TEMEL FAKTÖRLER

Endüstri ilişkileri sistemini etkileyen en önemli unsurlardan biri ülkelerin ekonomik yapısıdır. Ekonomik değişmeler ve izlenen iktisat politikaları, değişimin derecesine ve yönüne bağlı olarak endüstri ilişkilerinin aktörlerini, kurumlarını, emek piyasasını, işgücünün yapısını ve dağılımını olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedirler<sup>4</sup>. Bu bağlamda, gerek ekonomik gerekse siyasi açıdan çok önemli değişimler geçiren Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinde, endüstri ilişkileri sistemi açısından eski ve yeni sistemler arasında büyük farklar vardır. Daha önce belirtildiği gibi, hem pazar ekonomisine geçiş hem de AB'ye uyum süreci özellikle sendikalar ve toplu pazarlık mekanizmaları açısından bazı olumsuz gelişmelere yol açmaktadır.

Komünizmden kapitalizme geçiş süreci bu ülkelerde tahmin edildiğinden daha zor ve karmaşık olmuştur. Birçok ülke ilk yıllarda yüksek enflasyon, işsizlik, durgunluk, yoksulluk gibi faktörlerin etkisiyle sarsılmıştır<sup>5</sup>. 1990'lı yılların başında hızlı

<sup>4</sup> Deniz Kağnıcıoğlu, Banu Uçkan, *Endüstri İlişkileri*, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 829, Eskişehir, 2004, s.11.

<sup>5</sup> Maria Matey, "Poland", *Industrial Relations Around The World Labor Relations For Multinational Companies* (Ed. Rothman, M., vd.), Walter de Gruyter, Germany, 1993, s.322.



bir reform sürecine giren Merkez ve Doğu Avrupa ülkeleri, 1990'lı yılların sonunda yavaşlamakla birlikte ekonomik iyileşme sinyalleri vermektedirler. AB'ye katılan ülkelerde GSMH'da 2003'ün 3. çeyreği itibariyle ortalama % 3.7'lik bir gelişme olmuştur. Bu rakam 2002'nin aynı dönemi itibariyle % 2.7'lik bir artış olduğunu göstermektedir. Bu ülkeler arasında GSMH'nın en fazla geliştiği ülke

% 8.8 ile Litvanya'dır. Bu ülkeyi % 7.3 ile Estonya, % 1.9 ile Malta ve % 2.2 ile Kıbrıs izlemektedir. 2004'ün 3. çeyreği itibariyle ise, GSMH'daki gelişme açısından % 9.1 ile Letonya ilk sıradadır. Bunu % 5.9 ile Estonya ve % 5.8 ile Litvanya izlemektedir. % 3.5 ile Kıbrıs dokuzuncu ve % 1.4 ile Malta onuncu sıradadır.

**Tablo 1: Yeni AB Üyesi Ülkelerde Ekonomik Göstergeler (2003)**

	GSMH'da Gelişme (%)	Enflasyon	İşsizlik
<b>Litvanya</b>	8,8	-1,3	11,8
<b>Letonya</b>	7,3	3,5	10,5
<b>Estonya</b>	4,6	1,2	9,7
<b>Slovakya</b>	4,2	9,5	16,6
<b>Polonya</b>	3,9	1,6	19,1
<b>Çekoslovakya</b>	3,4	1,0	7,6
<b>Macaristan</b>	2,9	5,6	5,9
<b>Slovenya</b>	2,3	4,7	6,4
<b>Güney Kıbrıs</b>	2,2	2,2	4,8
<b>Malta</b>	1,9	*	8,1
<b>**AB 15</b>	0,6	1,8	8,0

\* Gerekli veriye ulaşılamamıştır.

\*\* Mayıs 2004'deki genişlemeden önceki 15 AB üyesi ülkelerin ortalaması.

Kaynak: <http://www.eiro.eurofound.ie/2004/03/feature/tn0403106f.html>

Bu bağlamda, enflasyon göstergeleri de endüstri ilişkileri açısından oldukça önemlidirler. Özellikle toplu pazarlık görüşmeleri sırasında, ücretlerin belirlenmesi aşamasında enflasyon temel belirleyicilerden biri olmaktadır. AB'ye katılan ülkelerin enflasyon rakamlarına bakıldığında oldukça karmaşık bir yapı görülmektedir. 2003 yılı itibariyle enflasyon oranları Slovakya'da % 9.5 ile en yüksektir. Bunu % 7.1 ile Slovenya, % 5.6 ile Macaristan izlemektedir. En düşük oran ise % -1.3 ile Litvanya'dadır. AB 15 (yeni üye ülkelerden önceki 15 üye için) için Aralık 2003 itibariyle enflasyon oranı % 1.8'dir. AB 15 içinde ise en yüksek enflasyon oranı % 3.1 ile Yunanistan'dadır.

İşgücü piyasasını geliştirmeye yönelik alınan tedbirlere rağmen, işsizlik hem AB genelinde hem de üye devletlerde artmaya devam etmektedir.

AB 15 için Aralık 2002'de % 7.8 olan işsizlik oranı, Aralık 2003'de % 8 olmuştur. Yeni üye olan ülkelerde ise işsizlik oranı, düşme eğiliminde olmasına rağmen AB ülkeleri ortalamasından daha yüksektir. Bu ülkelerde 2002 itibariyle % 14.6 olan işsizlik oranı, Kasım 2003'de % 14.1'e düşmüştür. Katılan ülkeler içinde ise, en yüksek oran, Aralık 2003 verileriyle % 19.1 ile Polonya'dadır. En düşük oran ise % 4.0 ile Güney Kıbrıs'tadır<sup>6</sup>.

İşsizlik, işgücüne katılım ve istihdam oranlarından bağımsız olarak ele alındığında çok fazla anlam ifade etmemektedir. İşgücüne katılım ve istihdam oranları birçok aday ülkede düşmektedir. Örneğin Malta'da işsizlik oranının düşük olması geçiş döneminde işgücüne katılım oranındaki önemli düşüşün de bir sonucudur. Bununla birlikte, Güney Kıbrıs ve Malta'nın ekonomik gelişmeleri daha

<sup>6</sup> <http://www.eiro.eurofound.ie/2004/03/feature/tn0403106f.html>

**Kayıt dışı çalışma  
özellikle  
sendikalar ve  
toplu pazarlık  
açısından önemli  
bir engel  
oluşturmaktadır.**

güçlü olduğu, Merkez ve Doğu Avrupa'daki gibi bir yeniden yapılanma süreci yaşanmadığı için istihdam yapısı da görece olarak daha dengelidir. Ancak uzun dönemli işsizlik Merkez ve Doğu Avrupa'nın en önemli özelliklerinden biri olarak kalmaktadır<sup>7</sup>. Bu durum ise, genç işgücünü örgütlemeye zorlanan sendikaların işini daha da güçleştirmektedir.

İşsizlik oranı ve milli gelir gibi göstergelerin, özellikle yeni katılan ülkeler açısından kayıt dışı sektörle birlikte ele alınması gerekmektedir. Bunun en önemli nedeni ise, bu ülkelerde Macaristan'da olduğu gibi, kayıt dışı sektörün milli gelirin dörtte birinden fazlasını temsil etmesidir. Merkez ve Doğu Avrupa'da, reformların üzerinden on yıl geçmesine rağmen, kayıt dışı çalışma sosyalist dönemden itibaren artmıştır. Geçmiş yıllardaki istikrarsızlık kayıt dışı çalışmayı teşvik etmiş ve kolaylaştırmıştır. Kayıt dışı çalışma özellikle sendikalar ve toplu pazarlık açısından önemli bir engel oluşturmaktadır. Bu nedenle, endüstri ilişkileri ile ilgili genel görünüm ele alınmadan önce kısaca değinilmesinde yarar bulunmaktadır.

Kayıt dışı çalışma açısından Avrupa Komisyonu'nun 2004 yılında yayınladığı geniş çaplı bir araştırmada, Merkez ve Doğu Avrupa ülkeleri ikiye ayrılarak incelenmiştir. Birinci grupta kayıt dışı çalışmanın göreceli olarak düşük olduğu ve azaldığı ülkeler bulunmaktadır. Bu ülkelerde kayıt dışı ekonomi milli gelirin yaklaşık % 8 ile 13'ü arasındadır. Bu grupta Çekoslovakya, Estonya ve Slovakya bulunmaktadır.

Diğer grupta ise, kayıt dışı ekonominin payının biraz daha yüksek olduğu; ancak düşme eğiliminde bulunduğu ülkeler vardır. Bu ülkelerde kayıt dışı ekonomi milli gelirin yaklaşık % 14 ile 23'ünü oluşturmaktadır. Bu ülkeler arasında Polonya, Slovenya, Macaristan, Litvanya ve Letonya bulunmaktadır<sup>8</sup>.

Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinde, 1990'ların başındaki ekonomik durgunluk dönemini dengeli bir iyileşme süreci izlemiştir. Bunun sonucu olarak, bu ülkelerin birçoğunda kayıt dışı çalışmanın payı 1990'ların ortalarından itibaren düşmeye başlamıştır. Ancak Estonya ve Litvanya'da kayıt dışı çalışma çok daha uzun bir süre etkili olmuştur. Polonya'da ise, 1995'deki düşüşten sonra, işsizlikteki önemli artışa bağlı olarak, kayıt dışı

çalışma da tekrar yükselme sinyalleri vermektedir.

Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinde kayıt dışı çalışmayı etkileyen faktörler üç temel gruba ayrılmaktadır. Bunlardan ilki sosyo-ekonomik faktörlerdir. Bunlar arasında işsizlik, işgücü piyasasının deformasyonuna yol açan hızlı yapısal değişiklikler, kamu sektörünün ağırlığı, demografik faktörler ve yoksulluk bulunmaktadır. Kurumsal faktörler ise ikinci gurubu oluşturmaktadır. Bunlar arasında ise, vergi ve sosyal yardımların yüksekliği, kurumsal alt yapının gelişmemesi, denetimin zayıf olması, aşırı bürokrasi ( karmaşık kayıt ve muhasebe kuralları, maliyetli lisans sistemi, karmaşık ticari prosedürler) ve devletin özel sektöre müdahalesi bulunmaktadır.

Üçüncü grubu oluşturan sosyal faktörler ise, birey, toplum ve devlet arasındaki ilişkileri ve kültürel gelenekleri de kapsayan genel yapısal özelliklerdir. Örneğin, sosyalist ekonomiden miras tutum ve alışkanlıklar ve sosyalist ekonomik kültür önemli etkiye sahiptirler. Bu ülkelerde kapitalizm ilkel anlamıyla "orman kanunu" nun geçerli olduğu bir sistem olarak görülmekte ve herhangi bir şekilde gelir elde etmek meşru olarak algılanmaktadır. Ayrıca bu ülkelerin pek çoğunda merkezi ekonomi döneminde de mevcut olan kayıt dışı çalışma normal kabul edilmiş ve devlet kayıt dışı çalışmayı önlemek için çaba göstermemiştir<sup>9</sup>.

Kayıt dışı çalışma kadar, endüstri ilişkilerini direkt olarak etkileyen bir başka ekonomik faktör ekonomideki yapısal değişikliklerdir. Yeni üye devletlerin geçiş dönemlerinin ilk on yılında bazı ekonomik faaliyetler ortadan kalkarken, yenileri ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda özelleştirme ve yeniden yapılanma süreci de endüstri ilişkileri sistemini etkilemektedir. Endüstriyel faaliyetlerin dönüşüm sürecinde ilk olarak tarım sektöründen hizmet sektörüne bir geçiş olmuştur. 1990'lı yılların ortasından itibaren hizmet sektörü yükselmeye devam etmesine rağmen, ekonomideki ağırlığı AB ortalamasının altındadır. Tarımın ekonomideki ağırlığı ise özellikle Polonya, Estonya, Litvanya ve Estonya'da AB ortalamasının üstünde bulunmaktadır.

Bu dönüşüm sürecinde, ikinci olarak özel sektörün payında kamu sektörü aleyhine bir genişleme olmuştur. Ayrıca eski büyük kamu işletmelerinin küçük birimler halinde parçalanması ve küçük

<sup>7</sup> European Commission, Employment and Social Affairs, *Industrial Relations In Europe 2002*, May 2002, s.91.

<sup>8</sup> Piet Renoy, vd., *Undeclared Work in Enlarged Union An Analysis of Undeclared Work: An In-Depth Study of Specific Items*, European Commission, Employment and Social Affairs, May 2004, s.141,142.

<sup>9</sup> Renoy, a.g.e, s.26-31.

ölçekli işletmelerin yaygınlaşmasıyla işletmelerin hacminde büyük bir daralma meydana gelmiştir. Örneğin Slovakya'da küçük işletmeler işgücünün % 90'ından fazlasını istihdam etmektedir<sup>10</sup>.

Bu yapısal değişiklikler direkt olarak toplu pazarlığı ve endüstri ilişkileri aktörlerinin rollerini ve önemini etkilemektedirler. Endüstri sektöründe daralma ve küçük ölçekli işletmelerin yaygınlaşması, kaçınılmaz olarak sendikaların önemini azaltmakta, işverenlerin örgütlenmesini güçleştirmekte ve toplu pazarlığın daha çok işletme düzeyinde yapılmasına neden olmaktadır. Böylece bu ülkelerin hemen hepsine endüstri ilişkileri sistemi, AB ülkelerinin birçoğundan farklı olarak, antimerkezi bir yapı oluşturmaktadır.

#### 4 YENİ AB ÜYESİ OLAN ÜLKELERDE İŞÇİ SENDİKALARI

Merkez ve Doğu Avrupa'da 1980'lerin sonu ve 1990'ların başında meydana gelen gelişmelerin, dünya sendikacılık ve endüstri ilişkileri tarihinde daha önce eşi benzeri görülmemiştir. Merkezi planlamayla yönetilen, kapitalist dünyadan kopuk, yönetim, istihdam, ücret, sosyal güvenlik, endüstri ilişkileri ve sendikacılık açısından kapitalist dünyadan tamamen farklı olan bu bölgede düzen tersine dönmüştür. Bu değişimin ve komünist mirasın en çok etkilediği unsurlardan biri, eski rejim döneminde, komünist sistemle bütünleşmiş olan, daha çok işletmenin sosyal işlerinden sorumlu ya da siyasi partilerin emir ve kontrol mekanizması olarak görev yapan sendikalar olmuştur.

#### A. İŞÇİ SENDİKALARININ GENEL ÖZELLİKLERİ

1990'ların başında Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinde sendikalar dört ana kategoriye ayrılarak incelenebilirler. Birinci grupta, kendilerini antikomünist olarak nitelendiren, milliyetçi, serbest pazar politikalarını destekleyen yeni kurulan sendikalar bulunmaktadır. İkinci grupta ise, 1989'da komünizm sonrası oluşturulan yönetim tarafından engellenen ve kapatılan eski komünist sendikalar vardır. Üçüncü grupta, 1980'lerde değişimin gerekliliğini kabul eden ve 1989'dan sonra yeni liderler seçerek eski komünist platformdaki üye profilini ve politikalarını çoğulcu batı normlarına uygun şekilde uyarlayan reformist sendikalar vardır. Dördüncü grupta ise, eski

komünist sendikaların mirasçıları bulunmaktadır<sup>11</sup>.

Geçiş döneminin ilk yıllarına, bölgede yükselen milliyetçilik hareketleri ve ideolojik ayrılıkların etkisiyle kendi içinde de parçalanarak alt gruplara ayrılan sendikal örgütler arasındaki çekişme ve rekabet damgasını vurmuştur. Eski sendikal örgütler kendilerini bir demokratikleşme ve serbest pazar ekonomisine geçiş süreci içinde bulurken, yeni sendikalar hızla çoğalmışlardır. Eski komünist sendikalar kendilerini yenilemek için geçmiş dönemin mirası olan servet ve üye birikiminden yararlanarak tekrar güçlenmeye çalışmışlardır. Diğer taraftan, yeni sendikalar sıfırdan başlamakla birlikte, eski rejimle bağlantısı olmayan yeni imajları dolayısıyla hızla alternatif örgütler olarak gelişmektedirler<sup>12</sup>.

Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinde geçiş sürecinin başlangıcından itibaren sendikalar politikadan uzak kalamamışlardır. Aynı zamanda sendikaların resmi hükümet politikalarıyla bağlantısı, sendikaların işçilerin çıkarlarını gönüllü ve stratejik olarak temsil etme yetkisini tehlikeye düşürmektedir. Örneğin Polonya'da Solidarnosc (NSZZ-Independent and Self-Governing Trade Union Solidarity) işçilerin çıkarlarını temsil etme rolü ile politik rolü arasında çelişkiler yaşamaktadır. Hatta bu sendika kendisini politik bir baskı grubu olarak değil, siyasi partinin ayrılmaz bir parçası olarak görmeye devam etmektedir<sup>13</sup>.

Yeni kurulan sendikalar da dahil olmak üzere, hemen bütün sendikalar sosyalist sendikal hareketin köklerini taşımaktadırlar. Bazı sendikalar bunu inkar etme yoluna giderek tamamen yenilenmeye çalışırken, bazıları ise geçmişin bir ölçüde olsa devamı olduklarını kabul ederek imaj tazelemeye çalışmaktadırlar. Buna bağlı olarak, bu ülkelerde özellikle 1990'lı yıllar sendikalar için işçilerin ihtiyaçlarıyla ilgilenmekten çok, sosyalist geçmişlerini günümüze ne kadar yansıtacakları yönünde karar verme mücadelesiyle geçmiştir. Bütün bu koşullar, Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinin sosyal taraflarına, Batı Avrupa ülkeleri ve hatta Akdeniz ülkelerinin sosyal taraflarının geçmişleriyle karşılaştırılmayacak kendine has bir başlangıç sağlamaktadır.

AB'nin yeni üyelerinde endüstri ilişkilerinin ortak özelliklerinden bir tanesi sendikal hareketin

<sup>10</sup> European Commission, *Employment and Social Affairs, Industrial Relations In Europe 2002, May 2002*, s. 90, 91.

<sup>11</sup> Dennis MacShane, "The Changing Countours of Trade Unionism in Eastern Europe and The CIS", *New Frontiers In European Industrial Relations* (Ed. Richard Hyman, Anthony, Ferner), Blackwell Publishing, UK, 1994, s. 342,343.

<sup>12</sup> European Commission, *Employment and Social Affairs, Industrial Relations In Europe 2002, May 2002*, s. 95.

<sup>13</sup> <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/08/feature/pl0308106f.html>

**1980'li yıllardan itibaren AB ülkelerinin birçoğunda sendikaların üye sayılarının azaldığı görülmektedir. AB ülkelerinde bunun ortak nedenleri olarak özellikle sendikalaşma oranının yüksek olduğu imalat sektöründe istihdamın daralması, sendikalaşmanın düşük olduğu hizmet sektöründe istihdamın artması ve atipik istihdamın yaygınlaşması gösterilmektedir.**

parçalanmış olmasıdır. Biri hariç, bu ülkelerin tümünde birden çok üst örgüt bulunmaktadır. Sadece Letonya'da bütün sendika üyelerini temsil eden tek bir sendikal örgüt (LBAS) bulunmaktadır. AB ülkeleri içinde aynı yapıdaki tek ülke Avusturya'dır. Avusturya ve Letonya dışında, Slovakya, İngiltere, İrlanda ve Malta da da tek bir üst örgüt/konfederasyon bulunmaktadır; ancak bu ülkelerde çok sayıda sendika mevcuttur. Örneğin, İngiliz Endüstri İlişkileri Sistemi modelini temel alan Malta'da tek üst örgüt CMTU (Confederation of Malta Trade Unions)'dur. 2003 yılı itibarıyla 33 sendikanın bulunduğu Malta'da en güçlü iki sendikanın en fazla üye potansiyeli kamu sektöründe bulunduğu görülmektedir<sup>14</sup>.

Yeni AB üyesi olan ülkelerin çoğunda birden çok üst örgüt ve sendika vardır. Üst örgütler bazen ideolojik temellere göre ayrılırken, bazen de mavi yakalı/beyaz yakalı ya da kamu/özel gibi örgütlendikleri sektörler göre ayrılmaktadırlar. Polonya ideolojik olarak sendikaların iki üst örgütüne ( Bipolarizm) bölündükleri bir ülkedir. NSZZ (Solidarnosc) politikanın sağ kanadını temsil ederken, OPZZ (All-Poland Alliance of Trade Unions) sol kanadı temsil etmekte ve işçiler arasında da ideolojik ayrımı onaylamakta ve güçlendirmektedirler<sup>15</sup>. Estonya'da da Sovyet rejiminin destekleyicisi olma rolünü 1990'lı yılların başında terk eden sendikalar yeniden örgütlenerek, endüstri ilişkileri sisteminde sosyal ortak olma rolünü kamuoyunda kabul ettirmeye çalışmaktadırlar. Bu amaçla Sovyet sendikal üst örgütünden ayrılarak iki bağımsız üst örgüt kurulmuştur. Bunlar EAKL (The Confederation of Estonian Trade Unions) ve TALO (Estonian Employees' Unions Confederation)'dur. Bu iki konfederasyon mavi yakalı/beyaz yakalı ayrımına dayanmaktadır. Çekoslovakya'da 1990 yılında faaliyete başlayan CMKOS (Czech-Moravian Confederation of Trade Unions), bağlı 34 sendika ve bir milyon üzerinde üyesiyle en güçlü Konfederasyonlardan biridir<sup>16</sup>.

Bunlar dışında, diğer ülkelerde ise ideolojik ya da mesleki temelde bölünmüş birden çok rakip konfederasyon bulunmaktadır. Kıbrıs'ta ideolojik olarak ayrılmış konfederasyonlar arasında en güçlü olanı SEK (Cyprus Workers' Confederation) ve PEO (Pancyprian Union of Services Workers)'dur<sup>17</sup>. Üst örgütler arasında en büyük bölünmenin bulunduğu ülkelerden biri olan Macaristan'da ise, altı

konfederasyon vardır. Macaristan'da en çok üyeye sahip olan SZEK kamu sektöründe örgütlenmiştir. Özel sektörde ise ikisi daha ön planda olan dört konfederasyon bulunmaktadır. Macaristan ve Güney Kıbrıs'ta en büyük iki konfederasyonun üye sayıları birbirine oldukça yakinken, sendikaların üye sayısının en çok dağıldığı Macaristan'da hiçbir konfederasyonun üye sayısı % 30'u geçmemekte ve sadece dört sendikanın % 10'dan fazla temsil gücü bulunmaktadır Dört konfederasyon bulunan Slovenya'da ise, daha ilginç bir durum ortaya çıkmaktadır. En büyük konfederasyon olan ZSSS %50 üye oranına sahipken, diğerlerinin üye oranı % 5'i geçmemektedir<sup>18</sup>.

## B. SENDİKALAŞMA ORANI

Avrupa Sosyal Modelinin en temel unsurlarından biri, sosyal tarafların pozisyonunun güçlü olmasıdır. Sendikaların gücünü ve endüstri ilişkileri sistemindeki önemini gösteren en önemli unsurlardan bir tanesi ise sendikalaşma oranıdır. 1980'li yıllardan itibaren AB ülkelerinin birçoğunda sendikaların üye sayılarının azaldığı görülmektedir. AB ülkelerinde bunun ortak nedenleri olarak özellikle sendikalaşma oranının yüksek olduğu imalat sektöründe istihdamın daralması, sendikalaşmanın düşük olduğu hizmet sektöründe istihdamın artması ve atipik istihdamın yaygınlaşması gösterilmektedir.

Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinde ise, sendikalar meşruluklarının şüpheli bulunduğu, faaliyetlerinin yapısının ve tarzının farklı olduğu genel bir güvensizlik ortamında bulunmaktadırlar. Bu nedenle, sendikalaşma oranı ve toplu pazarlığın kapsamına yönelik veriler, sosyal tarafların tam olarak potansiyelini yansıtmamakta ve karşılaştırma yapmayı engellemektedirler<sup>19</sup>. Ancak bu veriler en azından tarafların kendi içinde karşılaştırılmasını sağlamasını ve yaklaşık 15 yıllık bir süreçte geldikleri noktayı göstermesi açısından yararlı olabilirler.

Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinde değişim sürecinin başından beri, sendikalaşma oranında hızlı bir düşüş yaşanmaktadır. 1997 yılında ILO'nun hazırladığı "World Labor Report" a göre, zorunlu sendika üyeliğinden gönüllü sendika üyeliğine (sendikaya katılıp katılmamanın işçilerin iradesine bağlı olması) geçildiğinde, komünist rejim altında yaklaşık % 100'e yakın olan sendikalaşma oranında büyük düşüş olması sürpriz değildir<sup>20</sup>.

<sup>14</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/2004/04/feature/mt0404102f.html>

<sup>15</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/2003/08/feature/pl0308106f.html>

<sup>16</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/2003/08/feature/ee030810f.html>; <http://www.fedee.com/tradeunions.html>

<sup>17</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/2004/02/inbrief/cy0402102n.html>

<sup>18</sup> [www.eurofound.europa.eu/2004/03/update/tn0403105u.html](http://www.eurofound.europa.eu/2004/03/update/tn0403105u.html)

<sup>19</sup> Bela Galgoczi, "Enlargement: A Danger for The European Social Model or An Opportunity? Risks and Perspectives" *Transfer-European Trade Union Year Book*, 2003/2004, s.55.

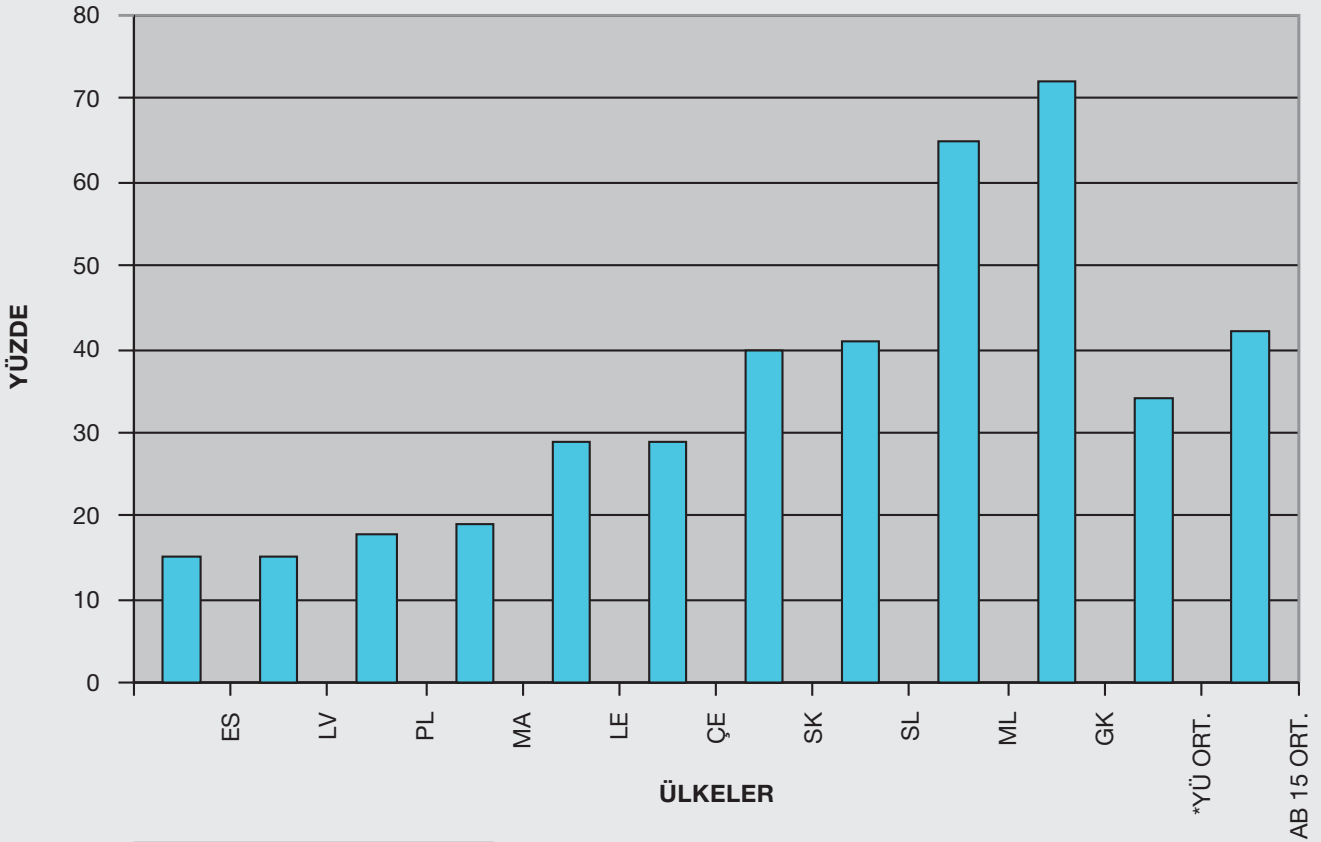
<sup>20</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/2002/07/feature/tn0207104f.html>

Örneğin, Çekoslavakya'da 1990'da % 84 olan sendikalaşma oranı 2003 yılında % 22'ye düşmüştür. Estonya'da ise, 1992'de % 88 olan sendikalaşma oranı 2002'de % 15'e gerilemiştir. 2002-2003 raporlarına bakıldığında, genel olarak bu ülkelerde sendikalaşma oranının çok düşük bir düzeye gerileyerek, işçilerin yalnızca 1/3'ünü örgütlediği görülmektedir<sup>21</sup>.

Şekil 1'de görüldüğü gibi, Letonya'da sendikalaşma oranı, yeni AB üyesi olan ülkelerin ortalamasına yakındır. 2002 itibarıyla, sendikalaşma oranı bu ülkelerde ortalama % 30-35 arasındayken, Letonya'da ise % 30'dur. Bu ülkede, bağımsızlığın kazanıldığı 1990'lı yıllardan itibaren sendikaların hızla üye kaybetmesinin en önemli nedenleri arasında çalışanların sendikaların önemine inanmaması ve aidat ödemek istememesi bulunmaktadır<sup>22</sup>. Ayrıca

yeni kurulan işletmelerde de sendikalaşma oranı oldukça düşüktür. Örneğin, Estonya'da yeni kurulan işletmelerde çalışanların sadece % 1-2'si sendikalıdır. En düşük sendikalaşma oranı, sendikalaşma oranının % 20'nin altında kaldığı Estonya, Litvanya ve Polonya'dadır. En yüksek oran ise, sendikalaşma oranının % 60-70 arasında bulunduğu Güney Kıbrıs ve Malta'dadır. Malta'da 1983-2001 yılları arasında sendikalaşma oranı ve sendikalı işçi sayısında sürekli bir artış olmuştur. 1983'de % 45.5 olan bu oran, 2001 yılında % 63.1'e çıkmıştır. Ancak 2002 ve 2003 yıllarında, yaklaşık yirmi yıldır ilk defa bir düşüş yaşanmıştır. Kamu sektöründe sendikacılığın çok güçlü olduğu Malta'da özelleştirmeler bunun en önemli nedenidir. Ayrıca küçük ve orta ölçekli işletmelerin yaygınlaşması da sendikalaşma oranının düşmesinde etkili olan faktörlerden biridir<sup>23</sup>.

**Şekil 1: Yeni AB Üyesi Ülkelerde Sendikalaşma Oranı - 2002**



**YÜZDE**

\* Yeni üyeler ortalaması

**Kaynak:** Social Dialogue and Conflict Resolution in The Acceding Countries, 2004, s.6.

<sup>21</sup> <http://eiro.eurofound.ie/2004/11/feature/cz0411105f.html>; <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/08/feature/ee0308101f.html>

<sup>22</sup> <http://www.eiro.eurofound.ie/2004/03/feature/lv0403104f.html>

<sup>23</sup> <http://www.eiro.eurofound.ie/2004/04/feature/mt0404102f.html>



Slovakya'da sendikalaşma oranı belirli bir oranda sabit kalırken kalırken; Merkez ve Doğu Avrupa ülkeleri içinde sendikalaşma oranının en yüksek olduğu ülke Slovenya'dır. Ancak Slovenya'da bu durum toplu sözleşme imzalamanın zorunlu olmasından kaynaklanmaktadır<sup>24</sup>. Genel olarak bakıldığında ise, bu ülkelerde ortalama sendikalaşma oranının, % 40'larda bulunan AB ortalamasının yaklaşık % 10 altında olduğu görülmektedir.

Yeni AB üyesi olan ülkelerde, özellikle Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinde, bütün dünyada sendikaları etkileyen olumsuz ekonomik, sosyal ve siyasal faktörlerin dışında, bu ülkelerin kendi özel koşulları da sendikaların işini biraz daha zorlaştırmaktadır. Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinde sendikaların üye kaybetmesinin en önemli nedenlerinden biri yaşadıkları kimlik krizidir. Bu ülkelerde sendikalar yeni politik ve ekonomik sistemin oluşturulmasına katkıda bulunmuşlardır. Bir taraftan işçi sınıfının savunucusu kimliğini devam ettirmek, diğer taraftan ise kapitalist sistemin destekçisi olmak, sendikaların işçilerin nezdinde kimliğini zedelemiş ve bir güvensizlik oluşturmuştur.

Bir diğer önemli ortak nokta, bu ülkelerde özelleştirmeler sonucu büyük ölçekli işletmelerin küçük kuruluşlar halinde bölünmesi ve yeni sendikalar kurulmadan eski sendikal yapıların yıkılmasıdır. Aynı zamanda sendikalar küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelik bir politika üretememişlerdir. Yeni özelleştirilen işletmeler ise sendikaları tanınamışlardır. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde sendikaların olmaması, Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinde sosyal diyalogun ve sendikaların en zayıf noktalarından biri olarak görülmektedir.

Ayrıca, daha önce değinildiği gibi, ekonomik yeniden yapılanma ve değişim sürecinde yaşam standardının düşmesi, işçileri kolektif hareketleri desteklemek yerine kayıt dışı sektörde ikinci ve üçüncü işte çalışmaya itmiştir. Bu ülkelerin birçoğunda imalat sektöründen hizmet sektörüne kayış, işsizliğin artması, yabancı işletmelerin sayısının yükselmesi ve belirli zamanlı

sözleşmelerin (fixed-term contract) artması gibi faktörler de sendikaların üye kaybetmesinde önemli rol oynamaktadırlar<sup>25</sup>.

Bütün bunların dışında, Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinde sendikaların geçmişten devraldıkları miras bu ülkelerde kamuoyunun sendikalara karşı güvensiz ve önyargılı olmasının en önemli nedenlerinden biridir. Bu ülkelerin birçoğunda sendikaların temel amaçlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi olduğu yönünde bir inanç ve beklenti henüz oluşmamıştır. Hatta toplum sendikaların çalışma hayatına yönelik faaliyetleri konusunda yeterli bilgiye sahip değildir. Diğer taraftan, sendikaların da işverenle başarılı bir şekilde pazarlık yapacak yeteneği ve tecrübesi de bulunmamaktadır<sup>26</sup>. Çekoslovakya'da 1994'den itibaren her yıl tekrarlanan bir kamuoyu araştırmasına göre, sendikalar azalan oranda da olsa hala eski rejimin bir devamı olarak görülmeye ve sendikalara olan güven azalmaya devam etmektedir. Sendikalara güvendiğini belirtenlerin oranı 1990'ların ikinci yarısında %33'de sabitlenmiş; ancak 2000-2001 yılında % 6 daha azalmıştır. Ayrıca aynı araştırma özellikle sendikaların gençlerin gözündeki imajının çok daha kötü olduğunu ortaya çıkartmaktadır. 2003 yılında, sendikaların işçilerin çıkarlarını koruyup korumadığı yönündeki soruya işçilerin yalnızca % 32'si olumlu yanıt vermiştir. Bu işçilerin çoğunluğunu 50 yaş üstündekiler oluşturmaktadır<sup>27</sup>.

Yeni AB üyesi olan ülkelerde, sendikalaşma oranındaki düşme, sendikaların aidatlarında azalmaya neden olduğu için, sendikaları finansal olarak kısıtlamakta ve kurumsal ve politik olarak zayıflamalarına neden olmaktadır<sup>28</sup>. Bu ülkelerde sendikaların üye sayılarını ve güçlerini arttırabilmesi için doğru stratejiler kullanmaları gerekmektedir. Özellikle gençleri kazanabilmek için birçok ülkede sendikalar faaliyetlerini yoğunlaştırmaktadırlar. Örneğin, sendikaların bir zamanlar çok güçlü olduğu, günümüzde ise işgücünün yalnızca % 18'ini örgütlediği Polonya'da, sendikalar çeşitli düzeylerde yaptıkları faaliyetlerle en azından üye sayısındaki düşmeyi önleyebilmişlerdir. Polonya'da sendikalar 2001 yılında yaptıkları bir açıklamayla,

<sup>24</sup> European Commission, *Employment and Social Affairs, Industrial Relations In Europe 2002, May 2002, s.98.*

<sup>25</sup> European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, *Social Dialogue and EMU in The Acceding Countries, Dublin, 2003, s.16-17.*

<sup>26</sup> <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/08/feature/ee030810f.html>

<sup>27</sup> <http://www.eiro.eurofound.ie/2004/11/feature/cz0411105f.html>

<sup>28</sup> European Commission, *Employment and Social Affairs, Industrial Relations In Europe 2002, May 2002, s.98.*

artık çalışanların çıkarlarının savunulması gibi sendikal faaliyetlerle daha çok yoğunlaşacaklarını ilan etmişlerdir. Bunu gerçekleştirebilmek için, yeni iş yasalarını hazırlayan üçlü komisyona katılmışlardır. Ayrıca yeni üye kazanmak için özel bir birim oluşturarak tek tek işletmelerde ve çokuluslu şirketlerde örgütlenme çalışmaları yapmışlardır.

Bu ülkelerde sendikal parçalanmışlık da sendikaların üye sayılarını ve güçlerini olumsuz etkileyen faktörler arasındadır. Daha önce belirtildiği gibi, sendikaların sayıca çok olması ve birçok üst örgüte dağılması faaliyetlerini etkin ve verimli bir şekilde sürdürmelerini engellemektedir. Ancak özellikle 1990'ların ikinci yarısından sonra, işsizlik, yaşam standartlarının düşmesi, işletmelerin varlığını sürdürmemesi ve sendikalara karşı oluşan önyargılar sonucu işbirliği yapmanın önemini anlamaya ve güçlerini birleştirmeye başlamışlardır. Örneğin, Polonya'da yabancı bir gıda işletmesiyle pazarlık yapabilmek için on bir sendika birleşerek ortak bir temsilci ve lider belirlemişlerdir. Böylece binlerce işçiyi daha güçlü ve etkili bir şekilde temsil edebilmişlerdir<sup>29</sup>. Bununla birlikte, bu işbirliğine en çok direnenler ise, "reformist" sendikalarla işbirliği yapmak istemeyen "eski antikomünist" sendikalardır<sup>30</sup>.

Bütün bu faktörler, Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinde endüstri ilişkilerinin organik değişiklikler sonucu gelişmediğini, bir bakıma baskı altında, yukarıdan aşağıya doğru bir dayatmayla dönüşüme uğradığını göstermektedirler. Ancak gözden kaçırılmaması gereken bir gerçek vardır. Sendikalar çok büyük radikal değişikliklerle başa çıkma ve bunlara uyum sağlama konusunda, Batı Avrupa'daki, hatta dünyanın pek çok ülkesindeki sendikalardan daha fazla deneyim kazanmışlardır. Bu keskin ve sancılı süreç bu ülkelerdeki sendikalara bir avantaj sağlamaktadır. Sendikalar bu deneyim ve yeteneklerini, değişim süreci sona erdikten sonra oluşan dengeli ve istikrarlı bir ortamda rekabet etmek için kullanabilirler. Bu nedenle sendikaların yöneticiler, işverenler ve kendi üyeleri tarafından kabul gören, ehil ve yetenekli temsilcilere ihtiyacı vardır. Ayrıca eski değerlerin ve sistemi korumaya yönelik geleneksel yapıların başarılı olması artık mümkün değildir.

Bütün dünyada olduğu gibi, bu ülkelerde de sendikaların savunmacı değil, atak stratejiler geliştirmeye ihtiyacı vardır. Sendikalar sürekliliklerini ve yeni tehditlerle başa çıkabilmelerini sağlayan talepler geliştirebilirlerse, bu ülkelerde de ciddi anlamda sosyal taraf olarak kabul edileceklerdir<sup>31</sup>.

## 4 İŞVEREN SENDİKALARI

### A. İŞVEREN SENDİKALARININ GENEL ÖZELLİKLERİ

Endüstri ilişkileri sisteminin önemli aktörlerinden biri olan işveren sendikaları, yeni AB üyesi olan ülkelerde oldukça farklı bir yapıya sahiptirler. Bu ülkeler içinde Kıbrıs ve Malta'da işveren örgütleri daha uzun bir geçmişe sahipken, Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinde gerçek anlamda işveren örgütleri ancak 1980'lerin sonlarında başlayan ekonomik ve politik değişim sürecinde ortaya çıkmışlardır. Eski Sovyet rejimi altında bulunan Avrupa ülkelerinde işveren örgütleri geleneği bulunmamakta, işletme yöneticileri de genellikle komünist partisi tarafından atanmaktadırlar. Komünizmin yıkılması ve pazar ekonomisine geçilmesiyle birlikte ortaya çıkan işveren örgütlerinin şu an ki durumuyla ilgili olarak söylenebilecek ilk şey birbirinden farklı yapıda ve etkisiz olmalarıdır.

Bu ülkelerde işveren örgütlerinin çoğu toplu pazarlık ve işverenlerin sorunlarından çok, ekonomik faaliyetlere odaklanarak bir ticaret veya meslek odası gibi faaliyet göstermektedirler. Ayrıca, bu örgütlerin bir çoğu ulusal düzeydeki üçlü mekanizmaların içinde yer alarak toplu pazarlık ve makro düzeyde ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi faaliyetlerine katılmaktadırlar. Ancak bu ülkelerde sosyal diyalog mekanizmalarının yetersiz olması işverenlerin örgütlenme oranının düşük olmasının en önemli nedenleri arasında bulunmaktadır.

Avrupa Komisyonu'nun 2002 yılında yayınladığı bir rapora göre, "...Değişim sürecinin başından beri, bu ülkelerde endüstri ilişkilerinin en zayıf noktası, ulusal ve sektörel düzeyde örgütlenmiş ve temsil niteliği olan işveren örgütlerinin bulunmamasıdır"<sup>32</sup>.

**Komünizmin yıkılması ve pazar ekonomisine geçilmesiyle birlikte ortaya çıkan işveren örgütlerinin şu an ki durumuyla ilgili olarak söylenebilecek ilk şey birbirinden farklı yapıda ve etkisiz olmalarıdır.**

<sup>29</sup> <http://www.eiro.eurowfound.ie/2003/08/feature/pl0308106f.html>

<sup>30</sup> MacShane, a.g.e., s.343.

<sup>31</sup> Galgoczi, a.g.e., s. 57,58.

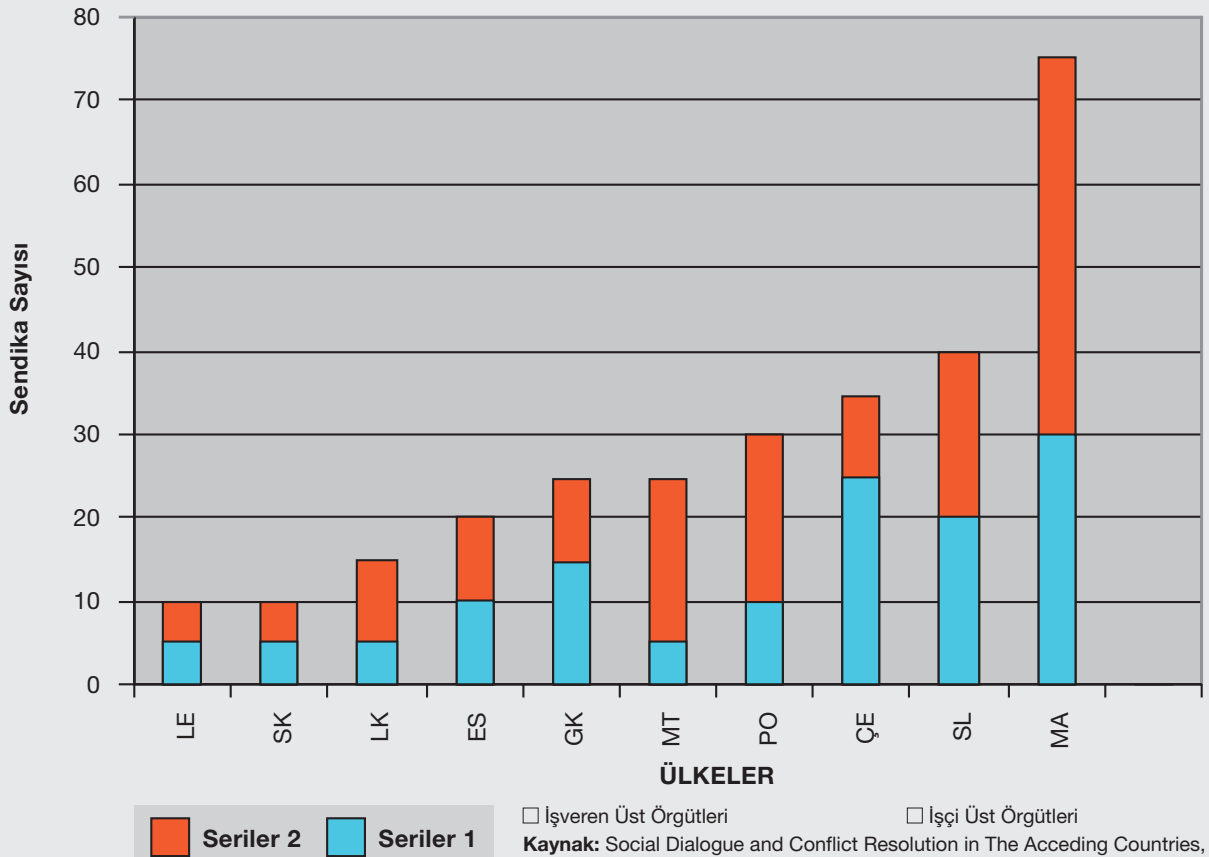
<sup>32</sup> European Commission, *Employment and Social Affairs, Industrial Relations In Europe 2002, May 2002, s.95.*

İşçi sendikalarında olduğu gibi, işveren sendikaları açısından da bu ülkelerde bir parçalanmışlık söz konusudur. Bu ülkelerin birçoğunda birden çok üst düzey işveren örgütü bulunmaktadır. Ancak Letonya'da tek bir işçi sendikası konfederasyonu olduğu gibi, tek bir merkezi işveren örgütü bulunmaktadır<sup>33</sup>. Estonya'da da merkezi düzeyde tek bir işveren sendikası vardır. Bunun dışında, işverenleri ticari ve ekonomik açıdan temsil eden çeşitli örgütler vardır; ancak bunlar sendika olarak kabul edilmemektedir. 1997'de iki konfederasyonun birleşmesiyle oluşan Estonian Confederation of Employers and Industry (ETTK), hem ulusal düzeyde üçlü sosyal diyalog mekanizmaları içinde yer almakta, hem de ulusal düzeyde işçi sendikalarıyla sosyal güvenlik, sosyal ortaklık gibi konularda ikili anlaşmalar yapmaktadır<sup>34</sup>. Slovakya da işverenlerin merkezi düzeyde tek bir işveren örgütünde toplandıkları ülkelerden biridir. Federation of

Employers' Associations of The Slovak Republic (AZZZ), bu ülkede sektörel düzeyde toplu pazarlıklarda oldukça önemli rol oynamaktadır.

İşveren sendikaları açısından en büyük parçalanmışlık ise Macaristan'dadır. İşçi sendikaları açısından da oldukça heterojen olan Macaristan'da, uluslararası işbirliği amacıyla bir şemsiye altında toplanan dokuz merkezi işveren örgütü bulunmaktadır. Slovenya ise işveren sendikalarıyla ilgili olarak oldukça ilginç bir örnektir. Slovenya'da büyük ölçekli işletmeler için üyeliğin zorunlu olduğu bir Ticaret ve Sanayi Odası (GZS) ve küçük ve orta ölçekli işletmeler için üyeliğin zorunlu olduğu bir Meslek Odası (OZS) bulunmaktadır. Bu zorunlu kuruluşlar dışında, gönüllü üyeliğin geçerli olduğu Slovenian Employers Association (ZDS) ve Slovenian Employers Association of Crafts (ZAODS) adında iki farklı işveren örgütü vardır<sup>35</sup>.

**Şekil 2: Yeni AB Üyesi Ülkelerde İşçi ve İşveren Üst Örgütleri**



<sup>33</sup> European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, *Social Dialogue and EMU in The Acceding Countries*, Dublin, 2003, s.18.

<sup>34</sup> <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/10/feature/ee0310102f.html>

<sup>35</sup> <http://eiro.eurofound.ie/2002/07/feature/tn0207104f.html>

İşçi sendikaları oldukça eskiye dayanan Polonya'da, işveren sendikaları için başlangıç noktası komünizmden pazar ekonomisine geçilen 1989 yılı olmuştur<sup>36</sup>. Merkez ve Doğu Avrupa ülkeleri içinde bu geçişi ilk gerçekleştiren ülke olan Polonya'da, merkezi düzeyde dört işveren örgütü vardır. Bunlar ulusal düzeyde oldukça güçlü bir yapıya sahiptirler ve üçlü sosyal diyalog mekanizmaları içinde yer almaktadırlar. Endüstri ve işletme düzeyinde ise işveren sendikaları çok zayıftırlar ve işçi sendikalarıyla kolektif ilişkileri son derece sınırlıdır<sup>37</sup>. Litvanya'da ise sadece özel sektörü kapsayan iki merkez işveren örgütü bulunmaktadır. LPK (Lithuanian Confederation of Industrialists) ve LVDK (Lithuanian Business Employers' Confederation), işçi sendikalarından çok devlet ve politikacılarla etkileşim halindedirler. Bu iki Konfederasyon, 2004 Eylül ayında bir anlaşma yaparak işbirliğini geliştirmeye karar vermişlerdir<sup>38</sup>.

Bu ülkeler dışında, Malta'da dört, Kıbrıs ve Çekoslovakya'da iki merkezi işveren örgütü bulunmaktadır. Bu parçalanmışlığa ek olarak, işverenlerin daha çok özel sektörde örgütlenmesi ve kamu sektöründe, Macaristan ve Polonya hariç, işveren örgütlerinin bulunmaması, AB düzeyinde ve AB ülkelerinde, kamu işveren sendikalarının endüstri ilişkileri sisteminde oynadığı önemli rol düşünüldüğünde, endüstri ilişkilerinin en önemli kırılma noktalarından birini oluşturmaktadır<sup>39</sup>.

## B. SENDİKALAŞMA ORANI

İşveren sendikalarına katılma oranları açısından incelendiğinde, Merkez ve Doğu Avrupa ülkeleri açısından bu oran % 20-60 arasında değişirken; Güney Kıbrıs' ta % 60 ve Malta'da ise % 75'dir. Merkez ve Doğu Avrupa ülkeleri içinde işveren örgütlerine en yüksek katılım % 60 ile Slovenya ve % 50 ile Slovakya'dadır. Letonya'da ise, tek merkezi örgütte toplanan işveren sendikalarına katılma oranı % 40 iken, en fazla işveren üst örgütünün bulunduğu Macaristan'da bu oran % 45 dolayındadır. Çekoslovakya'da bu oran % 30 iken, en düşük oran % 20 ile Polonya'dadır Bu konuda Litvanya ve Estonya ile ilgili sağlıklı verilere ulaşılamamıştır.

Yeni AB üyesi olan ülkelerde işveren sendikalarının dağılımı yapısı ve üye sayısı açısından zayıflığı

endüstri ilişkileri sistemi açısından birçok olumsuz sonuç ortaya çıkarmaktadır. Bunlardan en önemlisi, çok sayıda merkezi örgütün bulunmasının ulusal düzeyde sosyal diyalog mekanizmalarının işleyişini zorlaştırmasıdır. Çünkü AB üyesi ülkelerin deneyimlerinin gösterdiği gibi, sosyal tarafların sayısı fazla olduğunda, bütün sosyal tarafların katıldığı bir ulusal anlaşma yapabilmek çok güçtür<sup>40</sup>.

AB ülkelerinin birçoğunda (Belçika, Finlandiya, Yunanistan, İrlanda ve Portekiz gibi) sendikalarla ücret ve çalışma koşulları pazarlığı yapmak üst düzey işveren örgütlerinin faaliyetleri arasında yer almaktadır. Yine AB ülkelerinde işveren konfederasyonları gerekli olduğu durumlarda işçi sendikalarıyla ilişki kurmakta ve toplu pazarlığa taraf olmaktadır.

Yeni üye ülkelerde ise, Slovenya dışında, merkez işveren örgütleri işçi sendikalarıyla ücret ve çalışma koşullarına yönelik ulusal düzeyde toplu pazarlık yapmamaktadırlar. Bunun yerine, devletin ve işçi sendikalarının içinde yer aldığı ulusal düzeyde üçlü pazarlık ve danışma mekanizmaları bulunmaktadır. Örneğin, Macaristan'da asgari ücret periyodik olarak yapılan üçlü anlaşmalarla belirlenmektedir. Çekoslovakya ve Slovakya'da da çeşitli konuları düzenleyen daha geniş kapsamlı anlaşmalar bu şekilde yapılmaktadır. Periyodik olarak yapılmayan ya da daha sınırlı konuları düzenleyen üçlü ulusal anlaşmalara ise Kıbrıs, Estonya, Letonya, Litvanya, Malta ve Polonya gibi ülkelerde rastlanmaktadır. Slovenya'da ise ikili ulusal anlaşmalar olduğu gibi, ulusal üçlü ücret sözleşmeleri de yapılmaktadır.

Sektörel düzeyde işveren örgütleri, sektörel düzeyde toplu pazarlıkların çok yoğun olduğu Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İtalya, Hollanda, Portekiz, İspanya ve İsveç gibi birçok AB ülkesinde endüstri ilişkileri sisteminin temel unsurlarından biridir. Sadece İrlanda, Luksemburg ve İngiltere'de toplu pazarlıklar genellikle işletme düzeyinde yapıldığı için, toplu pazarlık rolü olan çok az sektörel düzeyde işveren sendikası vardır.

Yeni üye ülkelerde ise, Kıbrıs, Slovenya ve Slovakya hariç, sektörel düzeyde işveren örgütlerinin toplu pazarlık rolü daha azdır. Bunun

**Yeni AB üyesi olan ülkelerde işveren sendikalarının dağılımı yapısı ve üye sayısı açısından zayıflığı endüstri ilişkileri sistemi açısından birçok olumsuz sonuç ortaya çıkarmaktadır. Bunlardan en önemlisi, çok sayıda merkezi örgütün bulunmasının ulusal düzeyde sosyal diyalog mekanizmalarının işleyişini zorlaştırmasıdır.**

<sup>36</sup> Matey, a.g.e, s. 332.

<sup>37</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/2002/09/feature/pl0209104f.html>

<sup>38</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/2004/10/feature/lt0410102f.html>

<sup>39</sup> European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, *Social Dialogue and Conflict Resolution in The Acceding Countries*, Denmark, 2004, s.8.

<sup>40</sup> European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, *Social Dialogue and EMU in The Acceding Countries*, Dublin, 2003, s.17, 18.

**Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinde endüstri ilişkilerinin oldukça yeni aktörlerinden bir olan işveren sendikalarının gerçek anlamda rollerini yerine getirebilmeleri ve bir sosyal ortak olarak kabul edilebilmeleri için biraz zamana ihtiyaçları vardır. Bunu gerçekleştirebilmek için işveren örgütlerinin ekonomik ve ticari fonksiyonlarının üstünde sendikal faaliyetlere ağırlık vermeleri gerekmektedir.**

en önemli nedeni, birçok Merkez ve Doğu Avrupa ülkesinde sektörel düzeyde işveren örgütlerinin zayıf olması, işverenlerin bunlara katılmak için gerekli kaynaklarının bulunmaması ya da bunların üyelerinin yararına olacak şekilde sektörel anlaşmaları sonuçlandıracak otoriteye sahip olmamalarıdır<sup>41</sup>.

Diğer taraftan, işveren örgütlerinin zayıf olması, lokavt gibi endüstriyel hareketlere başvurmaları da güçleştirmektedir. Ancak sektörel düzeyde toplu pazarlıkların yapılmaması ve işletme düzeyinde toplu pazarlıkların ağırlıklı olması bu ihtiyacı zaten ortadan kaldırmaktadır. İşletme düzeyindeki bireysel uyuşmazlıklarda ise, mahkemeye başvurmak en çok kullanılan yöntemlerden biridir<sup>42</sup>.

Sonuç olarak, özellikle Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinde endüstri ilişkilerinin oldukça yeni aktörlerinden bir olan işveren sendikalarının gerçek anlamda rollerini yerine getirebilmeleri ve bir sosyal ortak olarak kabul edilebilmeleri için biraz zamana ihtiyaçları vardır. Bunu gerçekleştirebilmek için işveren örgütlerinin ekonomik ve ticari fonksiyonlarının üstünde sendikal faaliyetlere ağırlık vermeleri gerekmektedir. Bunlardan en önemlisi aşağıda ayrıntılı bir şekilde anlatılacak olan toplu pazarlıktır. Ayrıca ulusal düzeyde üçlü ve ikili

mekanizmaların bu ülkelerde etkinliğinin artmasıyla birlikte işveren sendikaları da önem kazanacaktır.

## 5 TOPLU PAZARLIK

AB'ye yeni katılan ülkelerde toplu pazarlık, diğer AB ülkeleriyle karşılaştırıldığında çok daha sınırlı bir rol oynamaktadır. Bu ülkelerde toplu pazarlık kapsam ve düzey açısından incelendiğinde, bazı ortak özellikler bulunmakla birlikte, toplu pazarlık yapısının birbirinden oldukça farklı olduğu görülmektedir.

### A. TOPLU PAZARLIĞIN DÜZEYİ

Yeni AB üyelerinde toplu pazarlıkla ilgili olarak en önemli ortak özellik, yukarıda belirtildiği gibi, Slovenya hariç, yasal olarak bağlayıcılığı olan ulusal düzeyde toplu pazarlıkların olmayışıdır. AB ülkelerinde de toplu pazarlığın antimerkezileşmesi yönünde bir eğilim bulunmasına rağmen, birçok Avrupa ülkesinde hala merkezi bir toplu pazarlık sistemi bulunmaktadır. Yeni AB üyesi olan ülkelerde ise, toplu pazarlığın yapısı AB ülkelerine göre çok daha fazla antimerkezidir. Bu ülkelerin çoğunda ücret pazarlıkları işletme düzeyinde yapılmakta, sadece kamu sektöründe pazarlıklar sektörel düzeyde olmaktadır. Bunun en önemli nedeni ise kamuda sendikalaşma oranının yüksek olmasıdır.

**Tablo 2: Yeni AB Ülkelerinde Ücret Pazarlık Düzeyi**

	Ulusal Düzey	Sektörel Düzey	İşletme Düzeyi
Kıbrıs		▼	■
Çekoslovakya		■	▼
Estonya		■	▼
Macaristan	■	●	▼
Letonya	■	■	▼
Litvanya		■	▼
Malta		■	▼
Slovakya		■	▼
Polonya		■	▼
Slovakya		▼	■
Slovenya	▼	●	■

■ mevcut pazarlık düzeyi ● önemli fakat baskın olmayan pazarlık düzeyi ▼ baskın pazarlık düzeyi

**Kaynak:** <http://eiro.eurofound.ie/2002/07/feature/tn0207104f.html>

<sup>41</sup> <http://eiro.eurofound.ie/2002/07/feature/tn0207104f.html>

<sup>42</sup> European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, *Social Dialogue and Conflict Resolution in The Acceding Countries*, Denmark, 2004, s.8.

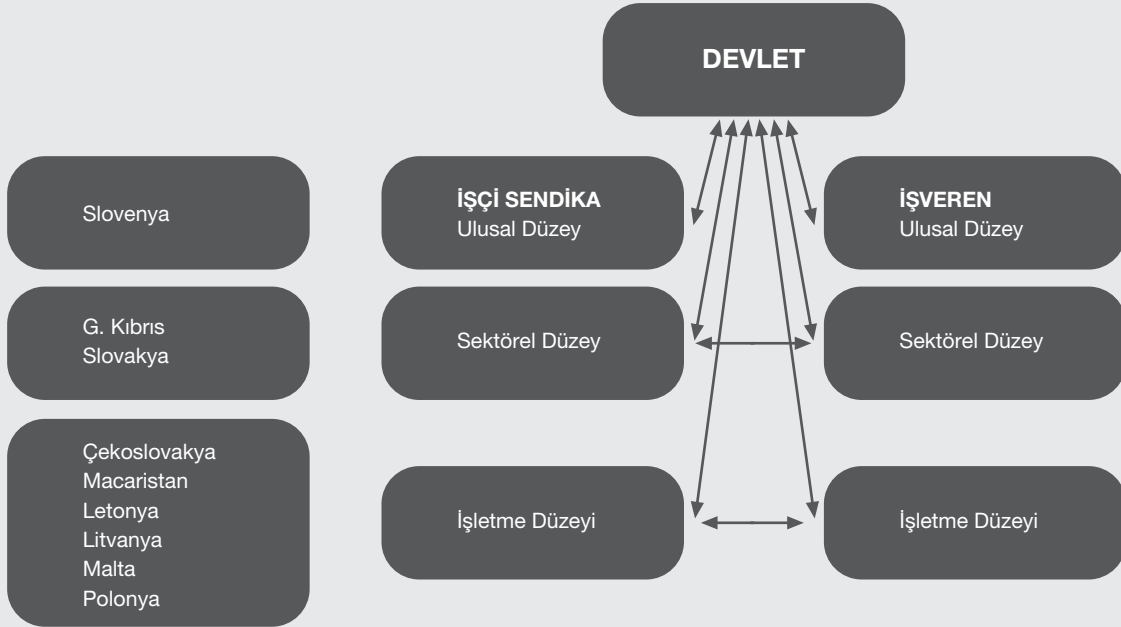


Tablo 2'de görüldüğü gibi, Slovakya, Slovenya ve Kıbrıs hariç, işletme düzeyi pazarlık baskın pazarlık düzeyidir. Ancak birçok ülkede toplu pazarlığın kapsamı düşük olduğu için bu durum işletmelerin ve işçilerin büyük bir oranda kapsama girdiği anlamına gelmemektedir. Sektörlerarası pazarlık, Slovenya ve az da olsa Macaristan ve Latviya hariç, bu ülkelerde gelişmemiştir. Örneğin Letonya'da asgari ücretle ilgili yapılan ulusal ikili anlaşma ilginç bir örnek teşkil etmektedir. Bu anlaşma, Letonya'nın tek işçi ve işveren konfederasyonları arasında yapılmakta ve Ulusal Üçlü İşbirliği Konseyi'nin danışmanlığıyla hükümetin belirlediği asgari ücretten oldukça yüksek bir asgari ücret belirlemektedir. Ancak, daha yüksek olan bu ücret sadece tavsiye niteliğindedir ve yasal olarak zorlayıcı değildir.

Slovenya ise diğer ülkelerden farklı olarak, toplu pazarlığın oldukça merkezi düzeyde ve zorunlu olduğu bir ülke olarak dikkat çekmektedir. Pazarlık

sürecinde ilk olarak biri kamu diğeri ise özel sektör için iki genel anlaşma imzalanmaktadır. Sektörel anlaşmalar bu genel anlaşmalardan sonra ve onlara uyumlu olarak yapılmak zorundadırlar. Sektörel anlaşmaların tarafları ilgili sektörel işçi sendikaları ve merkezi işveren örgütü GZS (Slovenian Chamber of Commerce and Industry) dir. Slovenya'da, daha önce belirtildiği gibi, işletmeler GZS'ye üye olmak zorunda olduğu için, bu toplu sözleşmeler ekonominin bütün önemli sektörlerini kapsamaktadırlar. Bu sistem, üye ülkeler arasında en çok Avusturya toplu pazarlık sistemine benzemektedir. Ancak, ILO'nun örgütlenme özgürlüğüne ilişkin sözleşmelerine aykırı olan işveren sendikalarına zorunlu üyelik sistemi ülkede birçok tartışmalara yol açmaktadır<sup>43</sup>. Bu nedenle, 2002 yılında Slovenya Ekonomik ve Sosyal Konseyi toplu pazarlık sistemini gönüllü hale getirmeyi ve GZS'yi gönüllü bir işveren örgütü haline dönüştürmeyi onaylamıştır. Bu değişikliklere ilişkin yasal düzenlemeler hazırlık aşamasındadır.

### Sekil 3: Yeni AB Üyesi Ülkelerde Toplu Pazarlığın Görünümü



**Kaynak:** Social Dialogue and Conflict Resolution in The Acceding Countries, 2004, s.6.

<sup>43</sup> <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/11/feature/si0211102f.html>

Slovakya'da ise, Slovenya'ya benzer olarak, hemen bütün sektörler sektörel anlaşmaların kapsamına girmektedirler. Ancak Slovenya'nın tersine, bu anlaşmalar tamamen gönüllü pazarlıkların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadırlar. Diğer ülkelerden farklı olarak, toplu pazarlıkların endüstri ilişkilerinin en önemli ve en gelişmiş özelliklerinden biri olarak oldukça etkili olduğu Slovakya'da sektörel pazarlıklar gittikçe yayılmaktadır. Sektörel pazarlıklar toplu pazarlık kapsamındakilerin yarısını oluşturmaktadırlar. Bu pazarlıklarda sendika-yönetim arasındaki işbirliği ve iletişim, çalışma koşulları ve ücret gibi konular düzenlenmektedir. Bunun yanında, işletme düzeyinde yapılan toplu sözleşmeler de toplu pazarlık kapsamının diğer yarısını oluşturmakta ve önemli bir rol oynamaktadır<sup>44</sup>. Slovakya'da toplu pazarlığın diğer ülkelere göre daha fazla gelişmiş olması, merkeziyetçiliğin yüksek düzeyde ve kurumsallaşmanın güçlü olmasına bağlıdır.

Güney Kıbrıs'ta sektörel pazarlıklar, küçük bir ülke olması dolayısıyla, ulusal pazarlıklar niteliğindedirler. Ülkedeki çalışma koşullarının çoğu sektörel toplu sözleşmelerle belirlenmektedir. Malta ise biraz istisna bir ülkedir. Ekonominin ölçeğine bağlı olarak ve uzun süre İngiliz sömürgesi olmasının etkisiyle sektörel pazarlık yapılmamaktadır. Toplu sözleşmelerin tamamı işletme düzeyindedir.

#### a. Sektörel Toplu Pazarlık Sisteminin Özellikleri

Bu ülkelerde, sağlıklı bir karşılaştırma yapabilmek için, "sektörel pazarlık" kavramının ne anlama geldiği önem kazanmaktadır; çünkü birçoğunda bu kavram farklı anlamlarda kullanılmaktadır. Örneğin, bazı ülkelerde kanunda bu kavram yer almamakta, bunun yerine aynı anlamda "supra-enterprise level" ya da "işletme düzeyinden daha yüksek düzeyde aktedilen" sözleşmeler kullanılmaktadır. Çekoslovakya, Macaristan, Polonya ve Slovakya'da bu kavram gerçek anlamda "sektörel sözleşme" anlamına gelmekte; fakat aynı zamanda birden çok işveren ve ilgili işçi sendikası/sendikaları tarafından imzalanan "çok işverenli sözleşmeleri" de ifade etmektedir<sup>45</sup>.

Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinde çok işverenli toplu sözleşmeler genellikle 1990'larda

özelleştirilerek parçalanmış eski kamu işletmeleri tarafından imzalanmaktadır. Bu işletmeler birbirleriyle ekonomik ilişkilerini sürdürürken, ortak çalışma ve istihdam şartları sağlamak istemektedirler. Ancak çok işverenli toplu sözleşmeler nadiren tüm sektörü temsil etmektedirler. Bunlar daha çok bir sektördeki işverenlerin belli bir kısmını kapsamakta ve bu nedenle de sektörün küçük bir bölümünü düzenlemektedirler. Bir sektördeki işverenlerin tümünü ya da çoğunluğunu kapsadığında ise sektörün önemli bir kısmında etkili olmaktadır.

Bu ülkelerde sektörel anlaşmalar sayısal olarak az olmanın yanında, içerik olarak da oldukça sınırlıdır. Bu anlaşmalar kanunun öngördüğü çok genel düzenlemeleri içermektedirler. Örneğin, Slovakya ve Macaristan'da ücretle ilgili olarak sektörel toplu sözleşmeler, sektörel minimum ücret ve yıllık ortalama ücret artışı gibi genel şartları düzenlemekte ve detaylı düzenlemeler işletme toplu pazarlıklarına bırakılmaktadır. Sektörel toplu sözleşmeler genel ve tavsiye niteliğinde düzenlemeler içerirken, yasal zorlayıcılığı da bulunmamaktadır. Uygulamada sadece anlaşmayı imzalayan tarafların, anlaşmanın uygulanıp uygulanmadığını denetleyeceğine dair taahhüdü vardır. Anlaşmaların yasal denetim mekanizmaları yoktur. Bu durum, sektörel anlaşmaların etkili bir düzenleyici mekanizma olmadığına yönelik şüphe oluşturmaktadır.

Sektörel toplu pazarlıkla ilgili olarak gerek düzenleme, gerek içerik ve gerekse uygulamadaki farklılıklar bu ülkelerde toplu pazarlıkla ilgili ortak bir gerçeği değiştirmemektedir. Sektörel pazarlıklar bu ülkelerde oldukça zayıf, sayıca yetersiz ve etkisizdir. Avrupa Komisyonu'nun 2001 yılı sonunda Prag'ta ILO'yla birlikte düzenlediği Konferansta bunun en önemli nedenleri şu şekilde rapor edilmiştir<sup>46</sup>:

- Sektörel düzeyde sosyal tarafların temsilciliğinin ve kurumsal kapasitesinin zayıf olması bu ülkelerde tarafların etkili ve özgür bir toplu pazarlık yapmasını engellemektedir. Ayrıca bu ülkelerde, finansal ve insan kaynağının zayıflığı, tarafların sosyal diyalogun bütün düzeylerinde temsil edilebilmelerini güçleştirmektedir.

<sup>44</sup> <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/10/feature/sk0210102f.html>

<sup>45</sup> <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/07/feature/tn0207102f.html>

<sup>46</sup> <http://eiro.eurofound.ie/2002/07/feature/tn0207104f.html>

- Bu ülkelerde devletin endüstri ilişkileri sistemindeki rolü belirsizdir. Devletin sektörel pazarlıkların etkinliğini ve kapsamını arttıracak gerekli yasal, idari ve kurumsal şartları oluşturamaması bu tür pazarlıkların çok zayıf kalmasına neden olmaktadır.
- Sektörel pazarlığın yer aldığı kurumsal çerçeve içinde, uyumsuzlukların çözüm mekanizmalarının yeterli biçimde düzenlenememesi de bu tür pazarlıkları olumsuz etkilemektedir.
- Dengeli bir endüstri ilişkileri sistemi oluşturulabilmesini güçleştiren ekonomik ve sektörel değişiklikler sektörel toplu pazarlıklar da engellemektedirler. Özellikle küçük işletmelerin sayısının artması çok önemli bir faktördür. Ayrıca ekonomik ve yapısal çevre, toplu pazarlığın birden fazla düzeyde etkili bir şekilde yapılmasını güçleştirmektedir.
- Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinde yabancı sermayenin ekonomide önemli bir yeri vardır. Bu ülkelerde her geçen gün gelişen yabancı sermaye, toplu pazarlığa ve sendikalara sıcak bakmamaktadır<sup>47</sup>.

## b. İşletme Düzeyinde Toplu Pazarlığın Özellikleri

Slovakya, Slovenya ve Güney Kıbrıs dışında yeni üye ülkelerin tümünde toplu pazarlık oldukça antimerkezidir ve işletme düzeyi toplu pazarlık yaygındır. Macaristan ve Çekoslavakya'da sektörel pazarlıkların tamamlayıcı bir rolü olmasına rağmen, işletme düzeyi baskın toplu pazarlık düzeyidir.

İşletme düzeyinde toplu pazarlık, model ve örnek pazarlık gibi çeşitli koordinasyon mekanizmalarıyla tamamlanmadığında tarafların güç ilişkilerini yansıtmakta; çalışma ve istihdam koşullarındaki farklılıkları daha da arttırmaktadır. Ancak bu ülkelerde koordinasyon yetersizliği nedeniyle, işletme düzeyinde pazarlıklar endüstri ilişkileri sistemini ve sendikaları zayıflatmaktadır. Uzun bir antimerkezi pazarlık geleneği olan Malta'da bile 1967 yılından itibaren uygulanan "model pazarlık" sadece sözleşmelerin genel yapısını oluşturmaktadır.

İki Baltık ülkesi hariç, işletme düzeyindeki sözleşmelere sendikalar taraf olmaktadır.

Estonya ve Letonya'da ise, bütün işçilerin temsilcisi olarak yetkilendirilen "İşçi Kurulları" da toplu sözleşme imzalayabilmektedirler. Macaristan da ise oldukça farklı bir uygulama vardır. 1999'dan beri "İşçi Konseyleri" toplu sözleşmelerle aynı konuları düzenleyen "iş sözleşmeleri" ne taraf olabilmektedirler. Bu durum, ancak işletmede sendikal temsil olmadığı durumlarda geçerlidir. Sendikanın ve İşçi Konseylerinin birlikte var olduğu durumlarda, toplu pazarlık yapma yetkisinin Konseylere verilmesi uygulamayı güçleştirmekte ve politik çatışma ve çekişmeye neden olmaktadır. Ayrıca devletin toplu pazarlık yapma yetkisini işverenlere vermesi sendikaları endişelendirmektedir. Bu durum, sendikaların örgütlenmesini ve güçlenmesini olumsuz etkilemekte ve endüstri ilişkileri sistemi içindeki pozisyonunu zayıflatmaktadır. Bu endişe sadece Macaristan değil, Polonya gibi diğer ülkelerdeki sendikalarca da paylaşılmaktadır.

Tarafların işletme düzeyinde toplu sözleşme imzalamasına yönelik bir zorunluluk bulunmamaktadır. Bu durum AB ülkeleri için oldukça normal iken, yeni üye ülkelerde zorunluluktan gönüllülüğe geçiş oldukça önemli bir değişimdir. Ancak işverenler bu değişimi bir fırsat olarak kullanarak toplu pazarlık yapmaktan kaçınmaktadırlar. Bu nedenle birçok hükümet, işverenleri zorlayacak yasal düzenlemeler hazırlamaya başlamıştır. Örneğin Estonya'da 2000 yılında yürürlüğe giren yeni Sendikalar Kanunu'na göre, sendika ya da işçi kurullarının toplu pazarlık için yazılı bir talepte bulunması halinde işveren pazarlığa başlamak zorundadır. Buna uymayan işverenlere bir ceza öngörülmüştür. Macaristan'da ise, İş Kanunu'na göre, işverenler yılda bir kez işçi sendikası ile ücret pazarlığı yapmak zorundadırlar.

Bununla birlikte, bu tür yasal düzenlemeler işverenlerin toplu sözleşme imzalama isteği konusunda çok az etki yapmaktadırlar. Örneğin Letonya'da, Toplu Sözleşme Anlaşması'na göre, bir işçi sendikası istediğinde işveren pazarlık yapmayı ret edemez. Bununla birlikte, bu düzenleme yaklaşık on yıldan fazla bir süredir yürürlükte olmasına rağmen, aktif işgücünün % 80'i toplu pazarlık kapsamında değildir. Litvanya'da da 1991'den beri yürürlükte olan benzer bir düzenleme olmasına rağmen, toplu pazarlığın kapsamı % 10-15 dolayındadır. Baltık ülkelerindeki

<sup>47</sup> European Commission, *Employment and Social Affairs, Industrial Relations In Europe 2002, May 2002, s.114.*

sendikalara göre, bu durumu değiştirmek için tek olasılık toplu pazarlığı yeniden zorunlu hale getirmektir. Ancak bu zorunluluk şu anda olduğu gibi işverenlerin sadece sendikanın çağrısına cevap vermeleri değil, bir anlaşma imzalamaları yönünde olmalıdır. Bu uygulama toplu pazarlığın kapsamını genişletebilir; ancak daha önce belirtildiği gibi Toplu Pazarlık ve Örgütlenme Hakkına ilişkin 98 No'lu ILO sözleşmesine de ayrıdır.

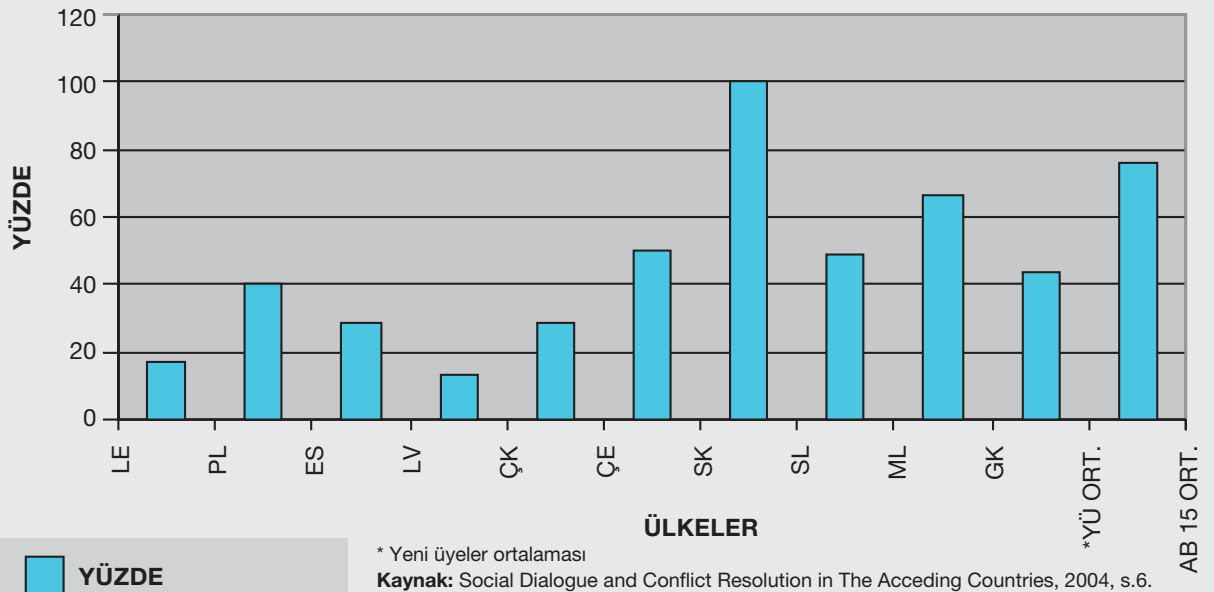
Bu ülkelerin birçoğunda endüstri ilişkileri ve toplu pazarlık sisteminin en önemli unsurlarından biri olan işletme düzeyinde toplu pazarlık, işletmelerdeki güç ilişkilerine çok duyarlı olan ve taraflar arasında denge sağlayabilmenin oldukça zor olduğu bir yapıdadır. Bu konuda sistematik bir araştırma olmamasına rağmen, yeni üye ülkelerde toplu pazarlık prosedürü ve toplu sözleşmenin içeriği ile ilgili veriler oldukça dengesiz bir güç ilişkisinin varlığını yansıtmaktadırlar. Buna bağlı olarak, bu ülkelerde işletme düzeyinde toplu pazarlıkla ilgili şöyle bir tablo çizilebilir: Bir tarafta işverenler modern insan kaynakları teknikleri ile donanmışken, diğer tarafta sendikalar, özellikle katı iş piyasası koşulları altında, işverenlere bağımlı ve zayıftırlar. Bu nedenle, işletme toplu sözleşmelerinde sendikalar tavizkar ve işbirliğine açık olmak durumunda kalmakta, yönetimin baskısı her koşulda hissedilmektedir.

## B. TOPLU PAZARLIĞIN KAPSAMI

Karşılıklı saygı ve güven temelinde, devlet ve sosyal taraflar arasında kurumsallaşmış bir sosyal diyaloga dayanan Avrupa Sosyal Modeli'nin en önemli göstergelerinden biri çalışma ilişkilerindeki istikrar ve toplu pazarlığın kapsamıdır (Parlak, Aykaç, 2004, 328). AB ülkelerinde toplu pazarlığın kapsamı, yani ücret ve çalışma koşulları toplu pazarlık ile belirlenenlerin oranı birbirinden farklı olmakla birlikte genel olarak oldukça yüksektir. Sektörel pazarlığın baskın olduğu Avusturya ve Belçika'da bu oran yaklaşık % 100 ile en yüksek düzeydedir. Danimarka, Fransa, Almanya, Hollanda, İspanya ve İsveç gibi sektörel pazarlığın yapıldığı ülkelerde de toplu pazarlığın kapsamı oldukça yüksektir. Ayrıca bu ülkelerde toplu pazarlığın sendika üyesi olmayan işçi ve işverenlere teşmil edilmesi, toplu pazarlık kapsamının genişlemesine katkıda bulunmaktadır. Finlandiya, Yunanistan ve İrlanda da sektörel pazarlık nedeniyle toplu pazarlık kapsamının yüksek olduğu ülkeler arasındadır. AB ülkeleri içinde toplu pazarlık kapsamının en düşük olduğu ülke ise, işyeri ve işletme düzeyinde toplu pazarlığın yapıldığı İngiltere'dir<sup>48</sup>.

AB'ye yeni üye olan ülkelerde ise, toplu pazarlığın antimerkezi yapısı ve sendikalaşma oranının düşük olması, toplu pazarlık kapsamının da düşük olmasına neden olmaktadır. Bunun tek istisnası, toplu pazarlığın merkezi düzeyde yapıldığı ve kapsamının % 100 olduğu Slovenya'dır.

**Şekil 4: Yeni AB Üyesi Ülkelerde Toplu Pazarlığın Kapsamı (%) - 2002**



<sup>48</sup> <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/07/feature/tn0207102f.html>

Şekil 4'e göre, en düşük toplu pazarlık kapsamı % 18 ve % 15 ile Letonya ve Litvanya'dadır. Bu oran aynı zamanda, yeni AB üyesi ülkelerin ortalamasının altındadır. Estonya, Macaristan, Polonya ve Slovenya'da ise, yasal düzenlemeler toplu sözleşmelerin sendikaya üye olmayan işçilere de uygulanmasını öngördüğü için kapsam genişlemektedir. Çekoslavakya'da Çalışma Bakanlığı'nın kararıyla uygulanan teşmil çok nadir olarak kullanılmasına rağmen, toplu pazarlığın kapsamı % 70'e yakındır. Slovakya ve Macaristan'da işçilerin % 50'si toplu pazarlık kapsamındayken, Kıbrıs'ta ise bu oran % 70'lere çıkmaktadır. 2002 yılı itibariyle AB ülkelerinde toplu pazarlığın kapsamı ortalama % 76'dır. Bu oran AB'ye yeni katılan on ülkede ise % 40'ın üstündedir. AB ülkeleri ortalaması ile yeni AB ülkeleri arasında toplu pazarlığın kapsamı açısından % 30 oranında fark bulunmaktadır<sup>49</sup>.

Toplu pazarlığın kapsamıyla ilgili veriler, bir ülkede sosyal taraflar içinde sendikaların gücünü ve sosyal diyalogun önemini yansıtmaları açısından oldukça önemli göstergelerdir. Ancak bu ülkeler açısından bu tür veriler, henüz geçiş sürecini tamamlamadıkları, sosyal tarafların tam anlamıyla etkinliğe kavuşmadıkları ve hukuki yapının da tam olarak oturmadığı göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir. Bu bağlamda, AB 15 ile yapılan karşılaştırmalarda ortaya çıkan sonuçlar bu ülkelerin şu anda buldukları noktayı göstermesi açısından anlamlıdır. Bu rakamların, belirli bir periyot içinde, bu ülkeler de üye olduktan sonraki dönemde endüstri ilişkileri sistemindeki gelişmelerle birlikte ileride tekrar ele alınması daha sağlıklı olacaktır.

## SONUÇ

Yeni AB üyesi ülkelerde yaşanan hızlı ve radikal değişim süreci, endüstri ilişkileri sistemleri açısından da çok özel bir geçiş süreci oluşturmaktadır. Bu ülkelerde sosyal taraflar, özellikle işçi sendikaları geleneksel çıkar temsili rolünden uzaklaşarak, yeniden yapılanma ve modernleşme sürecinde bir sosyal aktör ve itici güç olmak zorunda kalmışlardır. Bu ülkelerin tümünde sendikal özgürlük ve toplu pazarlık hakkı yasalarla garanti altına alınmıştır. Herhangi bir antidemokratik baskıyla tehdit edilmemektedir. Ancak, bu

ülkelerde sendikalara karşı varolan genel güvensizlik ve meşruluklarının tam olarak oluşmaması sendikaların en büyük problemleridir. Bu meşruluk problemi yasal sistemden değil, daha çok tarihsel nedenler ve değişim sürecinden kaynaklanmaktadır. Değişim süreci tamamlandığında bu ülkelerde sendikaların endüstri ilişkileri sistemindeki rolü daha belirgin hale gelecek ve gerçek çıkar temsili alanı genişleyecektir.

Bununla birlikte, yeni AB üyesi ülkelerde değişim süreci henüz sona ermemiştir. Buna bağlı olarak, endüstri ilişkilerinin de henüz bir sisteme oturmadığı görülmektedir. Malta ve Güney Kıbrıs'ta, ekonomik ve sosyal gelişimi açısından Batı Avrupa'ya yakın olmasından dolayı işçi ve işveren sendikaları görece olarak daha güçlü, toplu pazarlığın kapsamı ise daha geniştir. Merkez ve Doğu Avrupa ülkeleri ise, işçi sendikalarının bir kimlik arayışı içinde oldukları, siyasi ve çalışma hayatına yönelik faaliyetleri arasında bir tercih yapmak zorunda kaldıkları, toplumun oldukça önyargılı yaklaştığı, üye sayısının her geçen gün azaldığı bir zeminde ve son derece parçalanmış bir yapıda mücadele ettikleri ülkelerdir. Bu bağlamda, özellikle işçi sendikaları sendikal özgürlüğe aykırı olmasına rağmen eski rejimdeki zorunluluk sisteminin getirilmesini talep ederek temsil güçlerini arttırmak istemektedirler. İşveren sendikaları ise, henüz bir sanayi ve ticaret odası gibi faaliyet gösteren, üye sayısı az ve sosyal taraf olarak oldukça zayıf örgütlerdir. Endüstri ilişkilerinin en önemli aktörü olan devlet ise, eski rejimin etkisiyle ağırlığını hissettirmekte; ancak endüstri ilişkileri sisteminin temelini oluşturan toplu pazarlık, sendikal temsil gibi düzenlemelerin yasal çerçevesini oluşturmaktadır.

"Sosyal diyalog Avrupa Kıtasında kök salmıştır ve AB'yi dünyanın diğer bölgelerinden ayıran en önemli fark budur"<sup>50</sup> diyecek kadar, sosyal diyalogu ön plana çıkaran AB, endüstri ilişkileri yapısı oldukça zayıf olan bu ülkelerin katılımıyla bir anlamda sosyal diyalog açısından gerileyecektir. Bu ülkelerin AB genelinde sendikalaşma ve toplu pazarlık kapsamına katılmasıyla AB ortalaması düşecektir. Ayrıca günümüzde hedef sosyal tarafların AB düzeyinde örgütlenmesi ve toplu

**Toplu pazarlığın kapsamıyla ilgili veriler, bir ülkede sosyal taraflar içinde sendikaların gücünü ve sosyal diyalogun önemini yansıtmaları açısından oldukça önemli göstergelerdir.**

<sup>49</sup> European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, *Social Dialogue and EMU in The Acceding Countries*, Dublin, 2003, s.20, 21.

<sup>50</sup> <http://www.eurofound.ie/publications/files/EF0443EN.pdf>



**Türkiye, endüstri ilişkileri sistemi açısından, AB'ne yeni üye ülkelere göre çok daha hazır bir görünüm sergilemektedir. Eleştirilen ve gözden geçirilip değiştirilmesi gereken hususlar olmakla birlikte, sosyal taraflar endüstri ilişkileri uygulamaları açısından daha deneyimlidirler.**

pazarlık yapmasıdır. Ancak sektörel düzeyde toplu pazarlığın bile ancak birkaç ülkede, son derece sınırlı olarak uygulandığı göz önüne alındığında, bu ülkelerin sisteme uyum sağlayabilmesi gerçekten zaman alacaktır.

Türk endüstri ilişkileri sistemi de, bütün dünyada sendikaları etkileyen ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmelerin etkisiyle, bazı yönlerden bu ülkelere benzer gelişmelere sahne olmaktadır. İlk olarak sendikalaşma oranı bir düşüş eğilimindedir ve AB ortalamasının altındadır. Toplu pazarlık da benzer bir şekilde kapsam olarak daralmaktadır. Sendikalaşma oranının yüksek olduğu kamuda ise toplu pazarlığın kapsamı da geniştir. Toplu pazarlığın kapsamı, AB genelinde (yeni üye ülkeler hariç) toplam işçilerin % 70'i, yeni üye ülkelerde % 40'ı, Türkiye'de ise yaklaşık % 23'ü dolayındadır<sup>51</sup>.

Türkiye'de sendikal yapı yeni üye ülkelere göre daha güçlüdür. Yeni üye ülkelerin birçoğunda sendikacılığın geçmişi oldukça eskiye dayanmasına rağmen, 1980'lerin sonlarından itibaren bu sendikalar eski dayanaklarını yitirmiş ve tamamen yenilenmişlerdir. Buna bağlı olarak, sendikalar sıfırdan başlamış kabul edilmektedir. Türkiye'de ise, 1960'lı yıllardan itibaren oldukça istikrarlı bir şekilde büyüyen ve güçlenen sendikalar, 1970'lerin sonunda ideolojik anlamda parçalanmışlardır. Bu parçalanmışlığın sendikal yapıya da yansımaları sonucu, 1980'den sonra sendikalar yaklaşık yirmi yıl dört işçi konfederasyonuna bağlı olarak faaliyet göstermiştir. Günümüzde ise üç konfederasyon bulunmaktadır. Böylece, Türkiye de üç işçi konfederasyonu ile sendikacılığın AB ülkeleri içinde en çok bölündüğü ülkelerden biri olmaktadır.

Toplu pazarlık açısından bakıldığında ise, yeni AB ülkelerine göre toplu pazarlığın düzeyinin biraz daha yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye'de de işyeri, işletme ve çok işverenli toplu pazarlıklar önemli bir yer taşımaktadır; ancak özellikle kamu sektöründe işkolu düzeyinde toplu pazarlık ağırlıktadır. Türkiye ulusal düzeyde toplu pazarlıklar açısından ise, yeni üye ülkelerde olduğu gibi, AB ortalamasından çok uzaktır.

İşveren sendikaları, Türkiye'de yeni AB üyesi ülkelere göre oldukça farklı bir yapıdadır. Bunun en önemli nedeni, üyelik oranı düşük olmakla birlikte, işveren sendikalarının bölünmemiş olmasıdır. Türkiye'de kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren işveren sendikalarını örgütleyen tek işveren sendikası konfederasyonu vardır. İşverenlerin ekonomik çıkarları ise odalar ve borsalarda temsil edilmektedir. Bu açıdan, Türkiye'de işveren sendikaları yeni AB üyesi ülkelere göre hem ekonomik ve ticari hem de sendikal faaliyette bulunan işveren sendikalarından çok daha etkili ve sosyal taraf olarak daha güçlüdürler.

Yasal düzenlemeler açısından bakıldığında ise, endüstri ilişkileri sistemini düzenleyen yasal çerçevenin AB normlarına uyumu açısından Türkiye'nin, yeni üye ülkelere göre biraz daha avantajlı olduğu görülmektedir. Türkiye'de sendikacılık ve toplu pazarlığa ilişkin yasal düzenlemeler artık yerleşmiştir. % 10 barajı gibi sendikalar ve toplu pazarlık için engel olarak görülen ve eleştirilen yönleri de değişikliklerle giderilmeye çalışılmaktadır. Yeni AB üyesi ülkelere göre ise, hem hukuki mevzuat hem de bunlara tabi olacak sosyal taraflar yeni olduğu için sistemin belli bir düzene oturması ve tam olarak işleyebilmesi zaman alacaktır.

Türkiye, endüstri ilişkileri sistemi açısından, AB'ne yeni üye ülkelere göre çok daha hazır bir görünüm sergilemektedir. Eleştirilen ve gözden geçirilip değiştirilmesi gereken hususlar olmakla birlikte, sosyal taraflar endüstri ilişkileri uygulamaları açısından daha deneyimlidirler. Ayrıca Türkiye'deki üç büyük işçi sendikası konfederasyonu, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC)'a ve işveren sendikası konfederasyonu ise Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği (UNICE)'ye üye olarak Türkiye'yi Avrupa Birliği'nde temsil etmektedir. Avrupa Birliği üyeliği yolunda, dolaylı da olsa, lobicilik faaliyetlerinin yürütülmesinde Türk sendikal hareketi, böyle bir faaliyeti sürdürebilecek alt yapıya sahip olmayan yeni üye ülkelerin sendikal yapısıyla kıyaslandığında, iyi bir fırsat olarak kabul edilmeli ve değerlendirilmelidir.

<sup>51</sup> Türkiye'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistiklerine göre, 2004 yılı Temmuz ayı itibarıyla sendikalaşma oranı % 58.5'dir. Ancak sendikalaşma oranı ve toplu pazarlığın kapsamı toplam işgücü, toplam istihdam içinde ücretli ve maaşlı çalışanların sayısı dikkate alınarak hesaplandığında çok daha düşük olmaktadır. Bu nedenle uluslararası karşılaştırmalarda bu husus dikkate alınmalıdır (Kağınçoğlu, Uçkan, 2004, 234,238).

## KAYNAKÇA

Doğan, Erhan, "Sendikalar ve Türkiye'nin AB Siyaseti", **Akdeniz İİBF Dergisi**, Sayı 6, 2003, 19-43.

Galgoczi, Bela, "Enlargement: A Danger for The European Social Model or An Opportunity? Risks and Perspectives" **Transfer-European Trade Union Year Book 2003/2004**, 39-60.

Kaçıncıoğlu, Deniz, Uçkan, Banu, **Endüstri İlişkileri**, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 829, Eskişehir, 2004.

Karluk, Rıdvan, "Avrupa Birliği Genişleme Sınırına Ulaştı mı?" [www.eso.org.tr/ayrinti.asp?id=255](http://www.eso.org.tr/ayrinti.asp?id=255).

MacShane, Dennis, "The Changing Counturs of Trade Unionism in Eastern Europe and The CIS", **New Frontiers In European Industrial Relations** (Ed. Richard Hyman, Anthony, Ferner), Blackwell Publishing, UK, 1994.

Matey, Maria, "Poland", **Industrial Relations Around The World Labor Relations For Multinational Companies** (Ed. Rothman, M., vd.). Walter de Gruyter, Germany, 1993.

Parlak, Zeki, Aykaç, Mustafa, "AB Sosyal Politikası: Refah Devletinden Avrupa Sosyal Modeline", **Avrupa Birliği Üzerine Yazılar**, 2004.

Renoy, Piet, vd., **Undeclared Work in Enlarged Union An Analysis of Undeclared Work: An In-Depth Study of Specific Items**, European Commission, Employment and Social Affairs, May 2004.

European Commission, Employment and Social Affairs, **Industrial Relations In Europe 2002**, May 2002.

European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, **Social Dialogue and EMU in The Acceding Countries**, Dublin, 2003.

European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, **Social Dialogue and Conflict Resolution in The Acceding Countries**, Denmark, 2004.

<http://eiro.eurofound.ie/2002/07/feature/tn0207104f.html>. "Industrial Relations in The EU Member States and Candidate Countries". Alınış Tarihi: 05.01.2005.

<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/07/feature/tn0207102f.html>. "Industrial Relations in The Candidate Countries". Alınış Tarihi: 05.01.2005.

<http://eiro.eurofound.ie/2002/09/feature/pl0209104f.html>. "Employers' Organization Examined-Poland". Alınış Tarihi: 14.03.2005.

<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/10/feature/sk0210102f.html>. "Collective Bargaining Procedures, Structures and Scope"- Slovakia. Alınış Tarihi: 11.03.2005.

<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/11/feature/si0211102f.html>. "The Development and Current Situation Of Employers' Organizations" - Slovenia. Alınış Tarihi: 11.03.2005.

<http://www.eiro.eurofound.ie/2003/08/feature/pl0308106f.html>. "Problems Facing The Trade Union Movement Analysed"-Poland Alınış Tarihi:14.03.2005.

<http://www.eiro.eurofound.ie/2003/08/feature/ee030810f.html>. "The Development and Current Situation of Trade Unions"-Estonia. Alınış Tarihi: 23.02.2005.

<http://www.eiro.eurofound.ie/2003/10/feature/ee0310102f.html>. "The Development and Current Situation of Employers' Organisations"- Estonia. Alınış Tarihi: 11.03.2005.

[www.mess.org.tr/html/haberler/htm/dilekkurtis2004](http://www.mess.org.tr/html/haberler/htm/dilekkurtis2004) - MESS İşveren Gazetesi Ağustos 2004. Alınış Tarihi: 02.03.2005.

<http://www.eiro.eurofound.ie/2004/03/feature/tn0403106f.html>. "Comparative Overview of Industrial Relations in Europe". Alınış Tarihi: 17.02.2005.

<http://www.eiro.eurofound.ie/2004/02/inbrief/cy0402102n.html>. "SEK proposes legally binding collective agreements". Alınış Tarihi: 11.03.2005.

<http://www.eiro.eurofound.ie/2004/03/feature/lv0403104f.html>. "The Development and Current Situation of Trade Unions"- Lithuania. Alınış Tarihi :14.03.2005.

[www.eiro.eurofound.ie/2004/03/update/tn0403105u.html](http://www.eiro.eurofound.ie/2004/03/update/tn0403105u.html). "Trade Union Membership 1993-2003". Alınış Tarihi: 23.02.2005.

<http://www.eiro.eurofound.ie/2004/04/feature/mt0404102f.html>. "The Development and Current Situation of Trade Unions"-Malta. Alınış Tarihi: 23.02.2005.

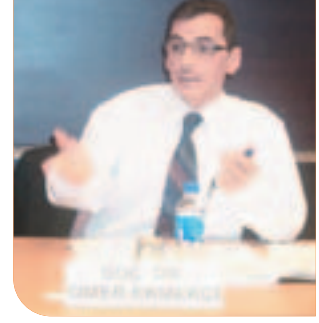
<http://www.eiro.eurofound.ie/2004/10/feature/lt0410102f.html>. "Employers' organisations agree cooperation". Lithuania. Alınış Tarihi :14.03.2005.

<http://www.eiro.eurofound.ie/2004/11/feature/cz0411105f.html>. "Public Views of Trade Unions Analysed"-Czech.Public. Alınış Tarihi: 23.02.2005.

<http://www.eurofound.ie/publications/files/EF0443EN>. "Industrial Relations and Enlargement". Alınış Tarihi: 22.02.2005.

**EUROSTAT EURO-INDICATORS News Release**, "Flash estimates For The Fourth Quarter of 2004" <http://epp.eurostat.cec.eu.int/pls/portal/docs...> 21/2005-15 February 2005.

<http://www.fedee.com/tradeunions.html>. "Trade Unions Across Europe". Alınış Tarihi: 28.03.2005.



Doç. Dr. **Ömer Ekmekçi**  
İstanbul Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

## 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar

### I Genel Olarak

Sanayileşmenin bir sonucu olarak bazı işyerlerinde birbirini ardına postalar halinde çalışılmaktadır<sup>1</sup>. Postalar halinde çalışmanın esnek iş süreleri modelinin en eskisini oluşturduğu kabul edilmektedir<sup>2</sup>. Bu tür çalışmada, işyerindeki toplam çalışma süresi, birden fazla işçi grubu tarafından paylaşılmaktadır.

Postalar halinde çalışmanın önemli bir özelliği de, postalardan birinin çalışmasının çoğunlukla bir gece çalışması niteliğinde olmasıdır. Özellikle 24 saat çalışılan işyerlerinde postalardan birinin gece dönemine rastlaması kaçınılmazdır. Bu bakımdan postalar halinde çalışma ile gece çalışmasının birlikte incelenmesi uygun görülmüştür.

Gerek postalar halinde çalışma ve gerekse gece çalışmasına ilişkin usul ve esaslara 1475 sayılı İş Kanunu'nda olduğu gibi 4857 sayılı İş Kanunu'nda da yer verilmiştir. 4857 sayılı Kanunun m.76/II. fıkrasında, nitelikleri dolayısıyla devamlı çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde

işçi çalıştırılarak işletilen veya nöbetleşe işçi postaları ile yapılan işlerde, çalışma sürelerine, gece çalışmalarına, hafta tatillerine ve ara dinlenmesine ilişkin özel usul ve esasların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenmesi öngörülmüş ve sözü edilen yönetmelik "Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" olarak 7.4.2004 tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

### II Postalar Halinde Çalışmanın Düzenlenmesi

#### 1) İşçi Postaları Sayısının Saptanması

İşçi postalarının sayısı işyerinin çalışma süresine göre değişkenlik gösterebilir. Yönetmeliğin 4. maddesinde bir günlük zaman dilimi içerisinde kullanılacak posta sayısına ilişkin esaslara yer verilmiştir. Şöyle ki;

Yönetmeliğin m.4/a bendinde, nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına

<sup>1</sup> Bak. K. ARICI; Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Ankara 1992, 129.

<sup>2</sup> C. TUNÇAY, "İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları" Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri", İstanbul 2002, 167.

postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde posta sayısının 24 saatlik süre içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak şekilde düzenlenmesi öngörülmüştür. 4857 sayılı İş Kanunu'nda bir vardiyanın başlangıç ve bitiş saatlerinin, ara dinlenmesi dahil, 12 saate kadar çıkarılabilmesine rağmen, 24 saat çalışılan işyerlerinde en az üç işçi postasının gerekmesi gece çalışmasının 7.5 saati aşamamasından kaynaklanmaktadır. Gece çalışması için böyle bir yasak olmasaydı, 12 saatlik postaların kurulması suretiyle bir günün iki posta ile tamamlanması mümkün olabilirdi.

Öte yandan, işin niteliği gerektirmese dahi, işveren işyerinde postalar halinde çalışma yaptırabilir<sup>3</sup>. İşin niteliği dışında kalan ve işçi postaları ile yürütülen diğer işlerde 24 saatlik süre içinde çalıştırılacak işçi postaları sayısı, her bir işçi postasının çalışma süresi, 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca yürürlüğe konulan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde öngörülen günlük çalışma süresini aşmayacak şekilde düzenlenir. Sözü edilen Yönetmeliğin m.4/III. fıkrasına göre, günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz. Buna göre işveren; işyerindeki işin postalar halinde işçi çalıştırılarak sürdürülmesine karar verdiğinde, bir postanın başlangıç ve bitiş saatlerinin, ara dinlenmesi dahil, 12 saati aşmayacak şekilde düzenlenmesi zorunludur. Kuşkusuz, aşağıda değinileceği üzere, gece çalışmasına ilişkin 7.5 saat sınırı saklıdır. Ancak her bir işçi postasının çalışma süresinin aynı olması da zorunlu değildir.

Kuşkusuz 11 saatlik posta çalışmasının, sağlık kuralları nedeniyle daha az çalışılması gereken işler için uygulanması mümkün değildir. Nitekim; sağlık kuralları bakımından günde 7,5 saat ya da daha az çalışılması gereken işlerde işçi postaları sayısı, her bir postanın çalışma süresi, 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrası uyarınca çıkarılmış bulunan "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat Veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik" de belirtilen günlük çalışma sürelerini aşmayacak şekilde düzenlenir. Örneğin; çimento

sanayii işlerinde bir işçi postasının çalışma süresi yedibuçuk saatin, karbon sülfürden etkilenme tehlikesi bulunan işlerde ise 6 saatin üzerinde olamaz.

Bunun yanında, 10/9/1960 tarihli ve 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanunun 6 ncı maddesi uyarınca Bakanlar Kurulu tarafından çalışma süreleri artırıldığı takdirde, işçi postası sayısının düzenlenmesinde bu süreler gözönünde bulundurulur.

Nihayet; seferberlik esnasında Bakanlar Kurulu İşK.m.43 hükümlerine uygun olarak günlük çalışma süresini işçinin en çok çalışma gücüne çıkardığı takdirde, işçi postası sayısı buna göre belirlenir.

## 2) Postaların İşyerinde İlanı

Yönetmelikte postalar halinde çalışma yapılan işyerlerinde postalara ilişkin bazı bilgilerin işyerinde ilan edilmesi öngörülmüştür.

Yönetmeliğin 3. maddesine göre; işveren veya işveren vekilleri, işyerindeki posta sayısı ile her postanın işe başlama ve bitirme saatlerini, postalar halinde çalıştırdıkları işçilerin ad ve soyadlarını, ara dinlenmelerini, hafta tatillerini ve bunlara ilişkin değişiklikleri düzenleyerek işyerinde işçilerin kolayca görüp okuyabilecekleri şekilde ilan etmekte yükümlüdür.

## 3) Postaların Bakanlık Bölge Müdürlüğüne Bildirimi

İşveren veya işveren vekilleri, postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, her postada çalışan işçilerin sadece ad ve soyadlarını kapsayan listeler ile bu işçiler için işe başlamadan önce alınan periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.

Ayrıca postalar halinde çalışmanın içerisinde sağlık kuralları bakımından yedibuçuk saat veya daha az çalışılması gereken işler olduğu takdirde, işveren, bu işlerin çeşit ve niteliklerini, yapıma zamanlarını, bu işlerde çalıştırdıkları işçilerin erkek

<sup>3</sup> S. SÜZEK, İş Hukuku, 2.Bası, İstanbul 2005, 612.

ve kadın olarak ayrı ayrı gösterilmek suretiyle sayılarını, işin yürütüldüğü yerin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür.

1475 sayılı Kanun döneminde yürürlükte bulunan Tüzükte ayrıca postaların başlama ve bitiş saatlerinde sonradan değişiklik yapmak istediğinde Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin alınması yükümü bulunmaktaydı. Yeni Yönetmelikte isabetli olarak Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin alınması yükümü kaldırılmış, sadece birtakım bilgilerin işyerinde ilan edilmesi ve bildirilmesi öngörülmüştür.

#### 4) Gece Postalarında Çalışma

##### a) Çalışma hayatında gece kavramı

Postalar halinde çalışmanın bir diğer belirgin özelliği de, postalardan birinin çalışmasının çoğunlukla bir gece dönemine rastlamasıdır. Özellikle 24 saat çalışılan işyerlerinde postalardan birinin gece dönemine rastlaması kaçınılmazdır.

Çalışma hayatında gece kavramı İşK.m.69/I. fıkrasında tanımlanmıştır. Buna göre; çalışma hayatında "gece", en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve herhalde en fazla onbir saat süren dönemdir<sup>4</sup>. Öğretide de isabetle belirtildiği gibi, Kanundaki tanımda yer alan "...en geç .... en erken ... en fazla onbir saat..." ifadeleri ile gece döneminin başlangıç ve bitiş saatlerinin değiştirilebileceği ve onbir saate kadar çıkarılabileceği belirtilmiştir<sup>5</sup>. Buna uygun olarak m.69/II. fıkrasında, bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle gece dönemine ilişkin hükmün uygulama şekillerini tespit etmek üzere yönetmelikler çıkartılabileceği belirtilmiş, ancak ne 1475 sayılı Kanun döneminde ne de 4857 sayılı Kanun

yürürlüğe girdikten sonra bu konularda bir düzenleme yapılmamıştır.

##### b) Gece çalışması kavramı

Gece çalışması gündüz döneminde yapılan çalışmalardan daha ağırdır. Bu bakımdan, gerek uluslararası belgelerde gerekse İş Kanunu'nda gece çalışmasına ilişkin daha koruyucu hükümler getirilmiştir<sup>6</sup>. Nitekim gece çalışması işçinin toplumsal yaşamın büyük ölçüde dışında kalmasını sağlayacağı gibi, sağlığını daha çabuk bozabilecek ve dikkatinin daha düşük olması sonucunu doğuracak etkenlerle doludur<sup>7</sup>.

Gece çalışması kavramı Kanunda yer almayı Yönetmeliğin m.7/II. fıkrasında tanımlanmıştır. Buna göre; çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması gece çalışması sayılır. Şu halde gece çalışmasından söz edebilmek için önemli olan işçi postasının vardiyasının 20.00 - 06.00 saatleri arasında başlaması veya bu saatler arasında sona ermesi değil, çalışma süresinin yarısından fazlasının 20.00 ile 06.00 saatleri arasında yer almasıdır. Örneğin; günlük çalışma süresi 9 saat olan bir işçinin 14.00'de başlayarak 23.00'de biten çalışması veya 03.00'de başlayarak 12.00'de biten çalışması gece çalışması niteliğinde değildir. Çünkü bu örneklerde çalışma süresinin yarısından çoğu 20.00 - 06.00 saatleri arasındaki dönemde dışarıda kalmaktadır.

Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışmasının gece çalışması sayılmasının bir başka sonucu, gündüz dönemindeki çalışma ile 20.00 - 06.00 saatleri arasındaki çalışmanın eşit olması halinde, bu çalışmanın gece çalışması değil, gündüz çalışması sayılmasıdır. Zira Yönetmelikteki tanımda, bir çalışmanın gece çalışması sayılması için, en az yarısının gece dönemine rastlaması değil, yarısından çoğunun gece dönemine rastlaması aranmıştır. Buna karşılık öğretide; hem gece hem

<sup>4</sup> Gece kavramı konusunda ayrıntılı bilgi için bak. N. SARACEL, Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları, Eskişehir 1987, 6 vd.

<sup>5</sup> M. EKONOMİ, İş Hukuku, c 1 Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987, 288; H. MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2004, 662.

<sup>6</sup> Ayrıntılı bilgi için bak. SARACEL, 3 vd.

<sup>7</sup> Bak. SARACEL, 29 vd.



de gündüze rastlayan çalışma sürelerinin eşitliği halinde gece çalışmaları için öngörülen iş sağlığını koruyucu hükümler göz önüne alınarak, işçi yararına yorum ilkesi uyarınca işin gece işi olduğunun kabulü gerektiği de ileri sürülmektedir<sup>8</sup>. Ancak kanımca gece çalışması için, yarısından çoğunun gece dönemine rastlamasını arayan hükmün lafzı açık olduğundan, burada artık işçi yararına yorum ilkesinin uygulanmasına mahal yoktur.

Çalışma süresinin yarısından çoğunun 20.00 - 06.00 saatleri arasında gerçekleşip gerçekleşmediği belirlenirken iki husus önem taşır.

Öncelikle; burada önemli olan, postanın çalışmaya başladığı ve çalışmanın sona erdiği saatler arasındaki süre değil, ara dinlenmesi hariç işçi postasının çalışma süresidir. Zira Yönetmeliğin m.7/II. fıkrasında açıkça "...çalışma süresinin yarısından çoğu..." nun gece dönemine rastlamasından söz edilmiş olup, gerek İş Kanunu'nun m.68/son fıkrasında gerekse İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin m.3/I. fıkrasında, ara dinlenme süresinin çalışma süresinden sayılmayacağı hükme bağlanmıştır. Örneğin; 16.00 - 20.00 / 20.00 - 21.00 ara dinlenmesi / 21.00 - 01.00 saatleri arasında yapılan çalışmada vardiyanın başlangıç ve bitiş saatleri arasındaki sürenin yarısından fazlası saat 20.00'den sonraya rastlamakla birlikte, ara dinlenmesi hariç çalışma süresinin yarısından çoğu 20.00'den sonra gerçekleşmediği için bu çalışma gece çalışması sayılmayacaktır.

İkinci olarak, çalışma süresinin yarısından fazlasının gece dönemine rastlayıp rastlamadığının belirlenmesinde sadece normal çalışma süresi dikkate alınır, fazla çalışma süresi bu konuda önem taşımaz. Nitekim İş Kanununa ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin m.7/b bendinde de, gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak fazla çalışmaların gece döneminde yapılabileceği öngörülmüştür.

### c) Gece postalarında çalışma süresi

Gece çalışmasının taşıdığı sakıncalar nedeniyle gece çalışması niteliğinde olan postaların günlük çalışma süresi sınırlandırılmıştır. İşK.m.69/son fıkrası ve Yönetmeliğin m.7/I. fıkrasına göre, işçilerin gece postalarında yedibuçuk saatten fazla çalıştırılmaları yasaktır.

Ancak; İş Kanununun 42 ve 43 üncü maddeleri ve 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanunun 6 ncı maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 70 inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen haller saklıdır. Buna göre;

- öncelikle İş Kanunu'nun 42. maddesine uygun olarak, bir arıza sırasında veya bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde veyahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması nedeniyle zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılması halinde gece çalışmasına ilişkin yedibuçuk saatlik sınırın aşılması mümkündür.

- İkinci olarak İş Kanunu'nun 43. maddesine uygun olarak, seferberlik sırasında yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülmesi nedeniyle Bakanlar Kurulunca günlük iş süresinin artırılması halinde, gece postalarının yedibuçuk saatlik en çok çalışma süresinin aşılması mümkündür. Bunun gibi 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanunun 6 ncı maddesi uyarınca Bakanlar Kurulu genel, zorunlu ve olağanüstü nedenlerin varlığı halinde günlük çalışma süresini artırdığında, gece postalarına ilişkin çalışma süresi sınırı aşılabılır.

- Nihayet; bir işyerinde yapılmakta olan asıl işin yürütülmesi koşullarını ve sürelerine göre, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin yapılacağı saatlerin gece dönemine rastlaması halinde de yedibuçuk saatlik sınırın aşılması mümkündür.

<sup>8</sup> Bu görüşte N. ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 17. Baskı, İstanbul 2004, İstanbul 2004, 296; Ö. EYRENCİ / S. TAŞKENT / D. ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, İstanbul 2005, 220.

#### **d) Gece postalarında çalıştırılacak işçiler için sağlık raporu alınması**

İşK.m.69/IV. fıkrasına göre; gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğunun işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenmesi zorunludur. Ayrıca gece çalıştırılan işçilerin en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilmesi gerekir.

İşçilerin sağlık kontrollerine ilişkin masraflar işveren tarafından karşılanır.

Gece çalıştırılacak işçi kadın olduğu takdirde periyodik kontrolün süresi altı aya düşmektedir.

#### **d) Kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılması**

1475 sayılı Kanunda (m.69), sanayie ait işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılmalarının esas itibarıyla yasak olduğu düzenlenmiş, ancak işin özelliği gereği kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına ilişkin esaslar "Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük" de belirlenmiştir.

4857 sayılı Kanun sanayie ait iş sınırlamasını kaldırmış ve m.73/II. fıkrasında, onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin çalıştırılmalarına ilişkin usul ve esasların yönetmelikle düzenlenmesini öngörmüştür. Çıkarılması öngörülen "Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik" 9.8.2004 tarih ve 25548 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. Bu Yönetmelik onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına ilişkin birtakım koşullar getirmiş, ancak eski Tüzükte olduğu gibi, gece çalışacağı işin beceriklilik, çabukluk ve dikkat istemesi gibi niteliklere sahip olması aranmamıştır. Ancak kadın işçinin gece postasında yapacağı iş, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde kadın işçilerin çalıştırılması yasak olan işlerden ise zaten çalıştırılması söz konusu olmayacaktır.

Kanun ve Yönetmelikte kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına ilişkin sınırlamalar şu şekildedir.

#### **aa) 18 yaşını doldurmamış kadın işçilerin gece postalarında çalışma yasağı**

Kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılması konusundaki ilk sınırlama yaşa ilişkindir. Buna göre; 18 yaşını doldurmamış kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılması yasaktır.

#### **bb) 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalışma esasları**

18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılması ise belirli sınırlamalara tabidir. Bunlar;

##### **aaa) Sağlık raporu alınması**

Diğer gece çalışmalarında olduğu gibi, 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılabilmesi için öncelikle, işe başlamadan önce çalışmalarına engel bir durum olmadığına ilişkin sağlık raporu alınması gerekir.

Bu rapor işyeri hekimi, ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktorlarına muayene ettirilerek alınabilir.

Ayrıca bu raporların işe başlamadan önce bir defaya mahsus olarak alınması yeterli olmayıp, ayrıca bu muayenelerin altı ayda bir tekrarlanması gerekir (Yön.m.6).

##### **bbb) İşyerine götürüp getirme zorunluluğu**

Esasen işverenin gece postasında çalışan işçileri işyerine götürüp getirme zorunluluğu bulunmamaktadır. Bununla birlikte; postalar halinde işçi çalıştıran pek çok işverenin, en azından işçi bulabilmek veya verimliliği sağlayabilmek için, servis aracı sağladığı açıktır.

Gece postasında çalıştırılacak kadın işçiler bakımından ise işyerine götürülüp getirilmenin sağlanması bir zorunluluk olarak düzenlenmiştir. Bu zorunluluk Yönetmeliğin 6. maddesinde işyerinin Belediye sınırları içerisinde bulunup bulunmamasına göre farklı şekilde düzenlenmiştir.

Buna göre, eğer işyeri Belediye sınırları dışında ise, işveren, gece postalarında çalıştırılacak kadın

işçileri, sağlayacağı uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür. İşyeri Belediye sınırları içerisinde ise gece postalarında çalıştırılacak kadın işçileri işyerine götürüp getirme zorunluluğu ancak posta değişim saatlerinde belediye otobüsü, dolmuş ve benzeri nitelikte alınmış araçlarla gidip gelme gücünü bulunması halinde söz konusu olur. İşyeri Belediye sınırları içerisinde ise ve posta değişim saatlerinde bu gibi ulaşım araçlarının bulunması güçlüğü yoksa, gece postalarında çalıştırılan kadın işçilerin işverence götürülüp getirilme zorunluluğu bulunmamaktadır.

Belirtelim ki, bu götürüp getirme İşK.m.66/f bendine uygun olarak işin niteliğinden doğmadığı için, bu esnada geçen süre iş süresinden sayılmaz<sup>9</sup>.

#### **ccc) Kadın işçilerin gece postasında çalışma süresi**

Yukarıda belirtildiği gibi, işçilerin gece postalarında yedibuçuk saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmış, ancak İş Kanununun 42 ve 43 üncü maddeleri ve 79 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 70 inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen hallerde bu sınırın aşılmasına izin verilmiştir. Yönetmeliğin 5. maddesinde ise bu istisnalara yer verilmeyip, kadın işçilerin her ne şekilde olursa olsun gece postalarında yedibuçuk saatten fazla çalıştırılmayacağından söz edilmiştir.

#### **ddd) Kadın işçilerin çalışan eşlerinin gece postalarında çalıştırılmaları**

Yönetmeliğin 8. maddesinde, eşlerin postalar halinde çalışan aynı ya da farklı işyerlerinde çalışmaları halinde postaların düzenlenmesi konusundaki isteklerinin dikkate alınmasına ilişkin hususlara yer verilmiştir. Öncelikle; kadın işçinin kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı ya da ayrı bir işyerinde çalışıyor ise, kadın işçinin isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir. Burada talep hakkı kocaya değil, kadın işçiye verilmiştir.

Eşlerin farklı işyerinde değil de aynı işyerinde çalışmaları halinde, bunların aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, olanaklar dahilinde karşılanır.

#### **eee) Gebelik ve analık halinde gece postalarında çalıştırma yasağı**

İşK.m.74'e göre, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre içerisinde çalıştırılması yasaktır. Gebelik ve analık halinde kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları konusunda özel bazı sınırlamalar getirilmiştir.

Yönetmeliğin 9. maddesi uyarınca; kadın işçiler, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar gece postalarında çalıştırılmaz.

Ayrıca emziren kadın işçiler doğum tarihinden itibaren başlamak üzere en az altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılmaz. Bu süre, ana ve çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktoru raporuyla belgelenmesi halinde 1 yıla kadar uzatılabilir. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte ise (m.9/II) bir süre zikredilmeksizin, emziren işçinin ise, 6 aylık süreden sonra gece çalışması yapmasının güvenlik ve sağlık açısından sakıncalı olduğunun hekim raporu ile belirlendiği dönem boyunca, gece çalıştırılmasının yasak olduğu hükme bağlanmıştır.

Kadın işçiler bu yasak süresi içerisinde günde yedibuçuk saati geçmemek üzere gündüz postalarında çalıştırılır.

Önemle belirtmek gerekir ki; işverenin kadın işçinin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin bu yasaklara uyması için, gebe veya doğum yapmış işçinin durumu işverene bildirmesi gerekmektedir. Nitekim Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım

<sup>9</sup> Bak. EKONOMİ, İş Hukuku, 294.

Yurtlarına Dair Yönetmelikte, işverenin gebe, yeni doğum yapmış veya emzikli kadın işçilere karşı alması gerekli önlemleri sayılırken, bu yükümlülüklerin doğması için öncelikle kadın işçinin durumunu işverene bildirmesi yükümü getirmiştir. Nitekim söz konusu Yönetmelikte gebe işçi, işverenini, durumu hakkında herhangi bir sağlık kurumundan alacağı belge ile bilgilendiren gebe işçi olarak tanımlanmış, aynı bildirim yükümü yeni doğum yapmış işçi ve emziren işçi için tekrarlanmıştır (m.4). Keza Yönetmeliğin 7. maddesinde de, işçinin gebelik ve emzirmeye başlama halinde işvereni bilgilendireceği açık olarak düzenlenmiştir.

#### **fff) Bakanlık bölge müdürlüğüne bildirim**

Yukarıda belirtildiği gibi, işveren postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, kadın olup olmadığına bakılmaksızın, her postada çalışan işçilerin sadece ad ve soyadlarını kapsayan listeler ile bu işçiler için işe başlamadan önce alınan periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.

Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin 10. maddesinde de yine, gece postalarında kadın işçi çalıştırmak isteyen işverenlerin, gece çalıştırılacak kadın işçilerin isim listelerini ilgili bölge müdürlüğüne göndereceklerinden söz edilmiştir.

#### **e) Çocuk işçilerin gece postalarında çalıştırılması**

Bilindiği gibi gerek İş Kanunu'nda gerekse Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte, çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmalarına ilişkin pek çok sınırlama getirilmiştir<sup>10</sup>. Bu sınırlamalardan bir bölümü de çocuk ve genç işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkindir.

İşK.m.73/1. fıkrası hükmüne göre, sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. Çocuk ve

Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Ek 3'de çocuk ve genç işçilerin çalıştırmayacağı işler arasında "4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinde belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işler" de sayılmıştır.

#### **b) Postalar halinde çalışmada ara dinlenmesi**

Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesindeki esaslar uyarınca, yani dört saate kadar olan işlerde onbeş dakika, dört saatten fazla yedibuçuk saate kadar olan işlerde yarım saat ve yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir.

İşin niteliği, bir işyerinin aynı bölümündeki bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesine olanak bırakmıyorsa, ki postalar halinde çalışmada çoğunlukla böyledir, bu dinlenme, işçilere, gruplar halinde arka arkaya çalışma süresinin ortalarından başlayarak verilebilir.

#### **c) Postalar halinde çalışmada hafta tatili**

Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde işçinin hafta tatiline hak kazanmasının ve kullanmasının herhangi bir ayrı koşulu yoktur. İş Kanunu'nun 46. maddesinde; işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde kesintisiz en az yirmidört saat hafta tatili verileceği düzenlenmiştir. Aynı şekilde postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde de, işçilere, haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunludur.

#### **d) Gece ve gündüz postalarının nöbetleşme süresi**

İşK.m.69/VII. fıkrasına göre; gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir. Aynı şekilde Yönetmeliğin

<sup>10</sup> Ayrıntılı bilgi için bak. T. CENTEL, Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul 1982, 133 vd.

m.8/1. fıkrasında da, gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları çalıştırılarak yürütülen işlerde postaların; en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftasında gündüz çalıştırılmaları suretiyle ve postalar birbirlerinin yerini alacak şekilde düzenleneceği öngörülmüştür.

Ayrıca işin niteliği ve yürütümü, iş sağlığı ve güvenliği gözönünde tutularak, gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir. İki haftalık nöbetleşme esası uygulama konusunda takdir ve karar yetkisi işverene aittir. 1475 sayılı Kanun döneminde gece ve gündüz postalarının iki haftada bir değiştirilebilmesi için Bakanlığın iznini arayan hüküm isabetli olarak 4857 sayılı Kanuna alınmamıştır.

Belirtmek gerekir ki; en çok iki haftalık nöbetleşme süresi sadece gece ve gündüz postaları arasında söz konusudur. İşyerinde sadece iki gündüz postası bulunduğu takdirde, bunlar arasında nöbetleşme uygulanması zorunlu değildir. Keza gündüz yapılmayıp sadece gece yapılan işler (örneğin işyerinde yükleme - boşaltma işlerinin sadece gece döneminde yapılması gibi) bakımından da böyle bir nöbetleşme esasının uygulanması mümkün değildir.

#### **e) Postalarda değişiklik yasağı**

Yönetmeliğin m.8/II. fıkrasında, zorunluluk olmadıkça işçilerin postalarının değiştirilemeyeceği, ancak gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işverenin, olanakların elverdiği ölçüde gündüz postasında durumuna uygun bir iş vereceği hükme bağlanmıştır. Buradaki zorunluluğun ne olabileceği hükümden belirlenmemiştir. Söz konusu zorunluluk sadece sağlık nedenlerinden kaynaklanmayabilir. İsbetle belirtildiği gibi bu zorunluluk işin gereği olarak ortaya çıkabileceği gibi, işçinin şahsından da kaynaklanabilir<sup>11</sup>. Keza iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde de posta değişikliklerine ilişkin hükümler yer alabilir.

#### **f) Posta değişiminde dinlenme süresi**

1475 sayılı Kanun döneminde posta değişimlerinde işçinin en az 8 saat dinlendirilmesi gerekmektedir. Bu süre onbir saate çıkarılmıştır. Yönetmeliğin 9. maddesine göre; posta değişiminde işçiler sürekli olarak en az onbir saat dinlendirilmeden çalıştırılmaz. Bu hüküm, postalar arasında nöbet değişikliği olmaksızın sadece postası değiştirilen işçilere de uygulanır.

#### **g) Postalar Halinde Çalışmalarda Ücret**

##### **aa) Posta sayısının artırılması halinde ücrette indirim yapılamaması**

Bir işçi postası ile yürütülen işlerde, ikili ya da daha çok posta sayısının artırılması ya da üç posta halinde çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresinin 7,5 saatin altında saptanması sonucunda, çalışma sürelerindeki azalma nedeniyle, işçilerin ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun, indirim yapılamaz.

Kuşkusuz bu yasak işverence tek taraflı olarak yapılacak ücret indirimine ilişkindir. Tarafların anlaşarak ücrette indirim yapmalarına bir engel yoktur.

##### **bb) Gece postaları için zamlı ücret ödenmesi**

4857 sayılı İş Kanunu'nda gece işi sayılan çalışmalar için zamlı ücret ödenmesine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Sadece İşK.m.69/II. fıkrasında; gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak üzere yönetmelik çıkarılacağından söz edilmiş, ancak ne şimdi ne de aynı hükmün bulunduğu 1475 sayılı Kanun döneminde böyle bir yönetmelik çıkarılmamıştır.

Bununla birlikte uygulamada özellikle toplu iş sözleşmelerinde gece postalarında çalışan işçilere "gece primi", "gece zammı" ve benzeri adlar altında normal çalışma saatinin daha üzerinde ödeme yapılmasına ilişkin hükümlere rastlanılmaktadır.

<sup>11</sup> EKONOMİ, İş Hukuku, 293.



## Hiçbir iyilik cezasız kalmaz



Şükrü Kızılot

04.09.2005 / Pazar

**Hürriyet**

Başlıktaki söz, Ankara Sanayi Odası Başkanı **Zafer Çağlayan**'ın odasında asılı. Merak edip sordum:

**-Hayrola Başkan, bu levha da neyin nesi?**

-Sanayici bir arkadaşın başına gelenleri dinledikten sonra, böyle bir levha asmaya gerek duydum. Son birkaç aydır Türkiye, özellikle işsizlik konusuna endekslendi. Bununla ilgili çeşitli çalışmalar yapılıyor. Ben de işsizliğin şu anda Türkiye'nin en büyük sorunu olduğu düşüncesindeyim. Terörün de asayişin de temelinde işsizlik var.

Son dönemde, biz de bu konuda yoğun çalışmalar yapıyoruz. İşsizlikle ilgili çeşitli konuları kamuoyuyla paylaşırken, binin üzerinde işçi çalıştıran sanayici bir arkadaşım beni ziyarete geldi.

Anlattıklarını dinledikçe, kulaklarıma inanamadım. Aynen şunları söyledi: "Yanımda çalışan işçilerden on tanesi gelerek, işten ayrılmak istediklerini bildirdiler. Ardından da **"Efendim kıdem ve ihbar tazminatlarımızı verirseniz, alacağımız bu parayla kredi kartı ödemelerimiz ve birikmiş bazı borçlarımız var, onları kapatacağız"** dediler. Ben de yıllardır yanımda çalışan bu insanlara yardımcı olmak için, onları işten çıkarmış gibi gösterip, tazminatlarını ödedim.

Biliyorsunuz, işçiler kendi isteğiyle ayrılırlarsa, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alamıyorlar. Bundan sonrası çok ilginç. İyilik yaptığım bu işçiler, işten ayrılmadan önce, gidip bir sendikaya üye oluyorlar. Kendi talepleriyle ayrılan ve buna rağmen tazminatlarını ödemediğim bu işçiler, tazminatlarını aldıktan sonra mahkemeye başvuruyorlar. Mahkemeye **"Sendikaya üye olduğumuz için işten çıkarıldık"** diyerek dava açıyorlar. Aylar sonra mahkeme lehlerine sonuçlanıyor. Mahkeme 4 maaş işe iade tazminatına ve 12 maaş da sendikal faaliyet tazminatı ile işe iade kararı veriyor."

Şimdi çalışma hayatının ve iş kanunlarının bu kadar katı olduğu bir ortamda bu işveren arkadaşımız bana diyor ki; **"Ben kandırıldığımı mı yanayım, ödemediğim tazminata mı yanayım, yoksa böyle birilerinin tekrar işe iadesinin yapıldığına mı yanayım?"**

Düşündüm; yasalar böyleyse işadamı ne yapsın. Ardından bir levhaya **"Hiçbir iyilik cezasız kalmaz"** diye yazdırıp, odamın duvarına astım. Soranlara da anlatıyorum. İşte Hocam olay bu!...



Vahap Munyar

14.12.2005 / Çarşamba

**Hürriyet**

## Botoks tarifesini işçi liderinden öğreneceğim aklıma bile gelmezdi

Ankara Sanayi Odası (ASO) Başkanı Zafer Çağlayan, Türk-İş Başkanı Salih Kılıç'ın “350 milyon liraya botoks yaptıran var. Bu parayı işçiye çok görmeyin. İşçinin asgari ücretini 250 milyona indirmeye kalkmayın” sözlerine takılmış: “Botoks tarifesini bir işçi liderinden öğreneceğim hiç aklıma gelmezdi...”

Çağlayan, bayraktarlığını yaptığı, “Türkiye'nin en yoksul 19 ilinde yerel asgari ücrete geçelim. Yeni işe girecekler için asgari ücreti 250 milyon liraya indirelim” önerisinde ısrarlıydı: “Önerimizi güçlendiren anket ve ilgili illerde gerçekleştirdiğimiz sokak röpotajlarını kamuoyu ile paylaştıktan sonra iş dünyasından çok sayıda destek mesajı aldım. Eren Holding'in patronu Ahmet Eren, 250 milyon liralık yerel asgari ücretin yoksul illere yatırımın önünü açacağı konusunda bizimle hemfikir. Dizayn Grubu'nun patronu İbrahim Mirmahmutoğulları, ‘250 milyon liralık yerel asgari ücret başlasın, dört ile dört yatırım benden’ diyor.”

Çağlayan, aldığı destek mesajlarıyla heyecanlanmıştı: “ Sayın Salih Kılıç karşı çıkmıyor ama iddia ediyorum; yerel asgari ücrete geçelim, en yoksul 19 ilimizde kısa sürede 100 yatırım gerçekleşir...”

Çağlayan, Türk-İş Başkanı'nın, “49 ilde teşvik var. Hükümet asgari ücretin üzerindeki yükü oralarda hafifletti. Yatırım iştahlarını orada gösterebilirler” çağrısını şöyle yanıtladı:

“350 milyon liralık net asgari ücretin brütü 594 milyon lira. 32 ilde durum bu. Teşvikli 49 ilde ise eğer yatırım Organize Sanayi Bölgesi (OSB) dışındaysa asgari ücretin brütü 485 milyon liraya iniyor. Yani işverenin 109 milyon liralık avantajı var. Eğer yatırım OSB'deyse, brüt asgari ücret 436 milyon liraya iniyor. Yani 158 milyon liralık bir avantaj sözkonusu.

**Bulduğumuz noktada bu rakamların yeterince yatırım çekmeye yetmediğini görüyoruz.”**

Çağlayan, Türk-İş Başkanı'nın kendi üyesi olan asgari ücretlileri düşündüğünü vurguladı:

“Bizim düşündüğümüz ise asgari ücreti bile olmayan yüzbinler... Türk-İş'in üyelerinin yüzde 80'i kamuda. Yerel asgari ücrette kamuyu kapsam dışı tutarız. Yeter ki Türk-İş bu konuda bizim önümüzü tıkamasın.”

Çağlayan, Kılıç'ın “Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ile Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) yerel asgari ücrete karşı” sözlerine ise güldü.

“Sevgili dostum Kılıç, benim TOBB Başkanvekili olduğumun farkında değil galiba. Ben TOBB'un onayını almadan, en azından karşı çıkmadığını bilmeden bu yola çıkar mıydım sanıyor. TİSK ise karşı çıkmıyor, yerel asgari ücretin tartışılmasını istiyor.”

Çağlayan, Sıfır mı büyük, 100 mü” diye sorup, Türk-İş'e çağrı yaptı: “Ben kısa sürede en yoksul 19 ilimize 100 yatırımdan söz ediyorum. Sayın Kılıç madem bizim önerimizi beğenmiyor, o halde kendisi de bir proje ortaya koysun.”

Türk-İş'le ASO kapaşı dursun, yerel asgari ücretle ilgisi önemli kritik, Çağlayan'ın yakın çevresinden geldi: “İçinde bulunduğumuz kritik dönemde hükümet ücret ayrımcılığı yapamaz. Hem diyelim ki asgari ücret 250 milyon liraya indi. Örneğin Hyundai 1.2 milyar Euro'luk yatırımını sırf bunun için Muş'a götürür mü?..”

Yine de tartışmayı sürdürelim, en doğru formülü bulalım...

Derleyen: Av. Ertan İren

## Yargıtay Kararları

T.C.  
YARGITAY  
9.Hukuk Dairesi

ESAS NO: 2005/1049  
KARAR NO: 2005/31960  
KARAR TARİHİ: 03.10.2005

### KARAR ÖZETİ: BAKİYE ÜCRET ALACAĞINDAN MAHSUP YAPILMASI

*Davacı, dava konusu dönemde işe girmiş ve kazanç elde etmiştir. Mahkemece bu yön üzerinde durularak, SSK sicil kaydındaki işveren ve işverenden aldığı ücret araştırılmalı, aldığı kazanç belirlenmeli, bakiye ücret alacağından mahsup edilmeli ve hüküm kurulmalıdır.*

**DAVA:** Davacı, manevi tazminat, ücret ve izin alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### YARGITAY KARARI:

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.
2. Dosya içinde bulunan ve mahkemece bilirkişi raporundan sonra getirilen 04.11.2004 tarihli SSK yazısı ekindeki sigorta hizmet cetveline göre davacı, bakiye süre olan 27.12.2002-05.04.2003 tarihleri içinde 05.02.2003 tarihinde yeni bir işe girmiştir. Borçlar Kanunu'nun 325/2 maddesi uyarınca bakiye süre ücret alacağından "işin yapılmamasından dolayı tasarruf edilen yahut diğer bir iş ile kazanılan veya kazanılmaktan kasten feragat edilen değerlerin" mahsubu gerekir. Davacı, bu dönem içinde işe girmiş ve kazanç elde etmiştir. Mahkemece bu yön üzerinde durularak, SSK sicil kaydındaki işveren ve işverenden aldığı ücret araştırılmalı, aldığı kazanç belirlenmeli, bakiye ücret alacağından mahsup edilmeli ve hüküm kurulmalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.10.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9.Hukuk Dairesi**

ESAS NO: 2004/29686  
KARAR NO: 2005/20409  
KARAR TARİHİ: 06.06.2005

**KARAR ÖZETİ: İŞ GÜVENCESİ-TİS'LE  
GETİRİLEN CEZAI ŞART**

*Toplu iş sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmeden imzalanmış ve feshe karşı bir güvence kapsamında cezai şart tazminatı maddesi düzenlemiştir. Davacı 4857 sayılı yasa ile getirilen iş güvencesi kapsamında kalmaktadır. Daha önce imzalanan TİS'deki cezai şart niteliğindeki istek konusu tazminatın, iş güvencesi kapsamına giren davacı açısından, önemi kalmamıştır. Feshin geçersizliği ve işe iade istemi süresinde ileri sürülmediği ve istenmediği takdirde, fesih geçerli hale gelecektir. Bu durumda geçersizlik şartlarına bağlı TİS hükmündeki tazminat istenemeyecektir.*

**DAVA:** Davacı, iş güvencesi tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde duruşmalı olarak davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; HUMK.nun 438.maddesi gereğince duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**YARGITAY KARARI:**

İş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca kıdem ve ihbar tazminatı ödenerek 18.08.2003 tarihinde feshedilen davacı, fesihte Toplu İş Sözleşmesinin 7. maddesinde belirtilen sendika üyelerinin iş güvencesi kuralına uyulmadığını belirterek, anılan sözleşme gereğince maddede belirtilen iş güvencesi tazminatının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Mahkemece istek kabul edilmiştir.

Hükme dayanak yapılan Toplu İş Sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmeden imzalanmış



ve feshe karşı bir güvence kapsamında, anılan hüküm cezai şart tazminatı olarak düzenlemiştir. 4857 sayılı yasa ile ülkemizde iş güvencesi hükümleri ve özellikle feshin geçersizliğini isteme hakkı getirilmiş ve yasanın 17 ve 21. maddelerinde "iş güvencesi kapsamında kalan işçinin bir aylık süre içinde dava açmadığı takdirde kötüniet tazminatı isteyemeyeceği, feshin geçerli hale geleceği" açıkça belirtilmiştir. Paralel olarak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31/6 maddesinde de iş güvencesi kapsamında kalan işçinin sendikal tazminat isteyemeyeceği kuralına da yer verilmiştir. Dosya içeriğine göre, davacı 4857 sayılı yasa ile getirilen iş güvencesi kapsamında kalmaktadır. 4857 sayılı yasanın belirtilen düzenlemesi karşısında, daha önce imzalanan TİS'deki cezai şart niteliğindeki istek konusu tazminatın, iş güvencesi kapsamına giren davacı açısından, önemi kalmamıştır. Feshin geçersizliği ve işe iade istemi süresinde ileri sürülmediği ve istenmediği takdirde, fesih geçerli hale gelecektir. Bu durumda geçersizlik şartlarına bağlı TİS hükmündeki tazminat istenemeyecektir. Anılan tazminatın reddi yerine kabulü hatalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,06.06.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9.Hukuk Dairesi**

**ESAS NO: 2005/29577**  
**KARAR NO: 2005/31618**  
**KARAR TARİHİ: 29.09.2005**

#### **KARAR ÖZETİ: İŞ GÜVENCESİ**

*Somut olayda davalı işveren 14.06.2004 tarihinde iş sözleşmesini feshetmiş, ancak işçi ihbar tazminatı ödenmeden önce 14.05.2004 tarihinde yaşlılık aylığı almak için sosyal güvenlik kurumuna başvurmuştur. Olayda artık işverenin feshi değil, davacı işçinin feshi söz konusudur. Böyle olunca davacı işçi feshin geçersizliği ve işe iade talebinde de bulunamaz.*

**DAVA:** Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### **YARGITAY KARARI:**

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine ve buna bağlı tazminat ile boшта geçen süre ücretinin hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, feshin işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle fesh edildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece feshin geçerli nedenle yapılmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir. Hüküm davalı tarafından temyiz edilmiştir.

Dairemizce başka dosyalar üzerinden verilen, araştırmaya dönük bozma kararları doğrultusunda alınan bilirkişi kurul raporunda da belirlendiği üzere;

Davalı işverenin kârda olduğu, ancak bu kârın tek tek konumunda olması sebebiyle konuşma ücretlerinin yüksek belirlenmesinden kaynaklandığı, abone sayısının doyuma ulaşması nedeni ile hat döşeme işinin azaldığı, havai hat kullanımının da yeni teknoloji nedeniyle azaldığı, telekomünikasyon alanında teknolojinin hızla geliştiği, ses ve veri haberleşmesinde teknolojik ürünün sayısının arttığı, işletmede verimin ve karlılığın sağlanması için elektronik ve bilgisayar mühendisi olan yüksek eğitimli personele ihtiyaç olduğu, meslek okulu, lise ve dengi okul mezunu personelin meslek içi eğitimle farklı görevlerde çalıştırılabileceği, ancak ilkokul ve orta okul mezunu personelin işletmenin verimliliği açısından istihdamının artık uygun olmadığı ve davacının da ilkokul mezunu olduğu ve toplanan tüm bu delillere göre feshin geçerli nedenle yapıldığı anlaşıldığından davanın reddine karar vermek gerekir.

Diğer taraftan, davacı işçinin ihbar tazminatı bordrosu 11.06.2004 tarihinde tanzim edildiği ve



iş akdi 14.06.2004 tarihinde feshedildiği halde, davacı işçinin 14.05.2004 tarihinde SSK.'dan yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunduğu dosyada mevcut Trabzon Sigorta İl Müdürlüğü'nün 14.06.2004 gün ve 55058 sayılı yazılarından anlaşılmaktadır. Dairemizin kararlılık kazanan uygulamasına göre ihbar tazminatı ödenmeden işverence gerçekleştirilen fesihlerde, işçi emeklilik aylığı bağlanması için bağlı bulunduğu kuruma başvurması halinde iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği sonucuna varılmaktadır. Zira bu durumda ihbar tazminatı ödenmediği sürece iş sözleşmesinin önel sonuna kadar devam ettiği kabul edilmektedir. Bu uygulama gereği önel süresi içinde gerçekleşecek artış ve haklardan işçi yararlandırılmaktadır. Somut olayda davalı işveren 14.06.2004 tarihinde iş sözleşmesini feshetmiş, ancak işçi ihbar tazminatı ödenmeden önce 14.05.2004 tarihinde yaşlılık aylığı almak için sosyal güvenlik kurumuna başvurmuştur. Olayda artık - işverenin feshi değil, davacı işçinin feshi söz konusudur. Böyle olunca davacı işçi feshin geçersizliği ve işe iade talebinde de bulunamaz. Bütün bu nedenlerle davanın reddi gerekirken mahkemece farklı değerlendirme sonucunda davanın kabulüne karar verilmesi doğru değildir. 4857 Sayılı İş Kanununun 20/3.maddesi uyarınca, dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir.

#### **SONUÇ:**

Yukarıda açıklanan nedenlerle;  
1-) Ankara 14 İş Mahkemesinin 02.06.2005 gün ve 2004/..... E- 2005/..... K. sayılı kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,  
2-) Davanın REDDİNE,  
3-) Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,  
4-) Davalının yaptığı yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,  
5-) Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 350 YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,  
6-) Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde yatırıma iadesine kesin olarak 29.09.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

**T.C.**  
**YARGITAY**

**9.Hukuk Dairesi**

**ESAS NO: 2005/29740**

**KARAR NO: 2005/33234**

**KARAR TARİHİ: 12.10.2005**

#### **KARAR ÖZETİ: İŞE İADE**

*Mahkemece tazminatlar hakkında karar verilirken davalıların birlikte sorumluluğunun olduğu gözetilmeden ve hangi davalı hakkında hüküm kurulduğu açıklanmadan sonuca gidilmesi hatalı olduğu gibi, iade kararının hangi davalı hakkında kurulduğunun da kararda açıklanmamış olması doğru değildir.*

**DAVA:** Davacı, feshin geçersizliği ile işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### **YARGITAY KARARI:**

İş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerine aykırı olarak feshedildiğini iddia eden davacı, feshin geçerli nedenle yapılmadığını belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesi ile bağlı tazminatlara karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı PTT Genel Müdürlüğü, husumet nedeniyle davanın reddini savunmuştur. Davalı şirket ise, sözleşme süresinin sona erdiği ve yeni sözleşmenin de davacı tarafından imzalanmadığı nedeniyle işinin sona erdiğini, bu nedenle davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, davalılar arasında asıl işveren, alt işveren ilişkisi bulunduğu, iş akdinin yasa da gösterilen geçerli bir nedene dayalı olarak feshedildiğine ilişkin yeterli delil olmadığı belirtilerek davacının işe iadesine ve buna bağlı tazminatlara karar verilmiştir. Karar, taraflarca temyiz edilmiştir.

Mahkemece tazminatlar hakkında karar verilirken davalıların birlikte sorumluluğunun olduğu gözetilmeden ve hangi davalı hakkında hüküm kurulduğu açıklanmadan sonuca gidilmesi hatalı olduğu gibi, iade kararının hangi davalı hakkında kurulduğu da kararda açıklanmamış olması doğru değildir.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

#### **SONUÇ:**

Yukarda açıklanan gerekçe ile;

- 1- Kararın bozularak ortadan kaldırılmasına,
- 2-Feshin geçersizliğine ve davacının davalı ...Temizlik Ltd.Şti işyerindeki işe iadesine,
- 3-Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde, davalılarca müştereken ve müteselsilen ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine,
- 4-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde, kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsilinin gerektiğinin tesbitine,
- 5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 6-Davacının yapmış olduğu 29 YTL yargılama giderinin davalılardan tahsili ile davacıya verilmesine, davalı yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
- 7-Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 350 YTL ücreti vekaleti davalılardan alınarak davacıya verilmesine,
- 8-Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, kesin olarak 12.10.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.





Elazığ Altınova Çimento  
San. ve Tic. A.Ş.'de

# OHSAS 18001 Belge Takdim Töreni Yapıldı

24

Kasım 2005 tarihinde Elazığ Altınova Çimento San. ve Tic. A.Ş.'nin OHSAS 18001 Belgesi Takdim Töreni fabrikada; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı Enis Yeter'in, Elazığ Valisi Kadir Koçdemir'in, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü Namık Ata'nın, Bağ-Kur Genel Müdürü Saner Güngör'ün, SSK Sağlık İşleri Genel Müdürü Sami Türkoğlu'nun, Elazığ İli Mülki Amirlerinin,

Tekstil İşverenleri Sendikası Yönetim Kurulu Üyesi Sadık Oğuz ve Genel Sekreteri Metin Emiroğlu'nun, İNTES Genel Sekreteri Necati Ersoy'un, basın mensuplarının ve çalışanların katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

Törende Elazığ Altınova Çimento San. ve Tic. A.Ş.'nin Genel Müdürü Sedat Orhan, T. Çimse-İş Sendikası Elazığ Şube Başkanı Faik Düztaş ve sonrasında Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt birer konuşma yapmışlardır. Son olarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı Enis Yeter konuşmasında projede emeği geçenlere teşekkür ederek belgeyi Elazığ Altınova Çimento San. Ve Tic. A.Ş.'nin Genel Müdürü Sedat Orhan'a takdim etmiştir. Törende ayrıca Sedat Orhan projenin başarısından dolayı Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt'a bir plaket takdim etmiştir.

ÇMİS OHSAS 18001 Projesi kapsamında Elazığ Altınova Çimento San. ve Tic. A.Ş.'nin OHSAS 18001 belgesi alması sebebiyle gerçekleştirilen törende Elazığ Altınova Çimento San. Ve Tic. A.Ş.'nin Genel Müdürü Sedat Orhan'ın yapmış olduğu konuşmanın metni yan sayfada yer almaktadır:







Sn. Müsteşarım,  
Sn. Valim,  
Sn. Belediye Başkanım,  
Saygıdeğer Komutanlarımız ve Ülkemizin Güzide Kurumları SSK Sağlık İşleri, İşkur ve Bağkur'un Sayın Genel Müdürleri,

İşçi ve İşveren Sendikalarının kıymetli yöneticileri ve saygıdeğer Müdürler, Kıymetli Basın Mensupları,

Hepinize hoşgeldiniz der, saygılar sunarım.

AB normlarına uygun, gelişmiş, Uluslararası

Standartlara uygunluğu denetleyen OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi artık bundan böyle ELAZIĞ ALTINOVA ÇİMENTO SAN. TIC. A.Ş.'de de uygulanmaktadır.

Bu standart sayesinde, yani İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ile, kıymetli çalışanlarımızın ve fabrikamızla ilişki içinde olan herkesin maruz kalacağı riskler en aza indirilmekte, güvence altına alınmaktadır. Bunun sonucunda da işin performansı artınmaktadır.

İşveren ve işçimizin giderek bilinçlenmesi, birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği politikalarını oluşturmaları, hayata geçirmeleri, insan sağlığını korurken, ülke ekonomisine de fayda sağlamaktadır.

Bu çağdaş sistemin fabrikamızda uygulanması için bir seri tadilat ve projeler geliştirilmiş, uygulanmış, eğitimler düzenlenmiş ve bugünlere gelinmiştir. Bu konuda özveri ile sistemi benimseyen işçilerimiz ve yöneticilerimize huzurunuzda teşekkür ediyorum.

Bu projenin uygulanmasında değerli katkıları nedeniyle Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasına teşekkürlerimi sunuyorum.

Sayın Müsteşarımıza ve bağlı genel müdürlüklerine çok kıymetli teşvik ve desteklerinden dolayı teşekkürlerimizi arz ediyorum.

Beşta Sn. Valim ve Belediye Başkanımız olmak üzere İlimizin çok kıymetli yönetici ve Daire Amirlerine her zaman yanımızda olmaları ve bizleri teşvik etmelerinden dolayı yürekten teşekkürlerimizi arz ediyorum.

Böyle projelerin uygulanması ve örnek teşkil etmesi için halkımızı aydınlatan değerli basın mensuplarımıza ayrıca teşekkür ediyorum.

Son tahlilde; Elazığ Altınova Çimento San. Tic. A.Ş. olarak çağdaş bir Türkiye Projesinde örnek çalışmalarımızın süreceğini taahhüt ediyor, hepinizi saygıyla selamlıyor, tekrar teşekkürlerimi sunuyorum.





# 14. Ulusal Kalite Kongresine İştirak Ettik...



16

17 Kasım 2005 tarihlerinde "Vizyondan Eyleme" başlıklı 14. Ulusal Kalite Kongresi'nde düzenlenen "OHSAS 18001 ve Risk Değerlendirme Deneyim Paylaşım Semineri" isimli çalıştayda Sendikamız İSG Yönetim Temsilcisi Serdar Şardan ve Üyemiz Bolu Çimento Fabrikası İSG Yönetim Temsilcisi Nurdan Öney birer sunum yapmışlardır.

Şardan yaptığı sunumda Sendikamız tarafından 2003 yılı Eylül ayından beri üye çimento fabrikalarında yürütülmekte olan "ÇMİS OHSAS 18001 Projesi" hakkında genel bilgiler vermiştir. Öney ise; Bolu Çimento Fabrikası'nda İSG konusunda yapılan uygulamalar hakkında katılımcıları bilgilendirmiştir. Şardan ve Öney tarafından gerçekleştirilen sunum, çalıştayın iyi uygulamalar kısmında yer almış ve proje katılımcılar tarafından ilgiyle karşılanmıştır.

Kongrenin fuar kısmında ise danışmanlık şirketi TEMİS Yönetim Sistemleri Ltd. Şti. ile ortaklaşa bir stant açılmış ve Sendikamızın yayınları dağıtılmıştır.









# Etkili İletişim Eğitimi Gerçekleştirildi



Endikamız Merkez Binası'nda 05-06 Aralık 2005 tarihinde Üyemiz Fabrikaların ISG Yönetim Temsilcisi/Proje Liderlerine yönelik olmak üzere Eğitimci Gül Kırçıl tarafından verilen Etkili İletişim Eğitimi gerçekleştirilmiştir.





Kişisel gelişime büyük katkıları olduğu düşünülen bu eğitimde; Algılamamız ve Davranışlarımız, Dinlemek Neden Önemli, Etkili Dinlemenin Önündeki Engeller, Nasıl Dinlemeliyiz, Deneyim Yaşatma Becerilerimiz, Rollerimiz ve Seçimlerimiz, Dört Pencere Modeli, Diyalog-Tartışma-Münazara, Beden Dili, Göz Teması, Görünüm, Beden Hareketleri, Duruş, El ve Kol Hareketleri, Sesin Kullanımının Etkisi ve Kullandığımız Renkler konularında üzerinde durulmuş ve iletişimi ön plana çıkaran uygulamalar yapılmıştır.





# İSG Teknik Eğitimleri Devam Ediyor

**07** Nisan 2004 tarihinde yayınlanan '**Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik**' gereğince çalışanların işyerindeki riskler ve tehlikeler hakkında

periyodik olarak bilgilendirilmesi gerekliliğini göz önüne alan Sendikamız tarafından üyelerine yönelik olarak hazırlanan İSG Teknik Eğitimleri Projesi başarıyla devam etmektedir.





Eğitimler her fabrikada 2+4 gün olmak üzere toplam 6 gün olarak gerçekleştirilmektedir. Eğitimler, ÇMİS OHSAS 18001 Projesi'nde de danışmanlık faaliyetini yürütmüş olan TEMİS Yönetim Sistemleri Ltd. Şti. tarafından verilmektedir.

Eğitimler 05-06 Eylül 2005 tarihinde Kars Çimento Fabrikası'nda başlatılmış olup, Çimko Çimento Fabrikası, Bursa Çimento Fabrikası, Mardin Çimento Fabrikası, Göltaş Çimento Fabrikası, Aşkale Çimento Fabrikası, Elazığ Çimento Fabrikası, Denizli Çimento Fabrikası ve Batisöke Çimento Fabrikası'nda gerçekleştirilmiştir. Eğitimlerin tamamının 2006 Haziran ayında tamamlanması hedeflenmektedir.





Yibitaş Lafarge Çorum  
Çimento Fabrikası İSG Alanında

# 47 Lafarge Ülkesi Arasında 2. Oldu

29

Kasım - 2 Aralık 2005 tarihlerinde Fransa'nın Lyon kentinde gerçekleşen ve Lafarge Grubu'nun çimento operasyonu bulunan 47 ülkeden 1000'e yakın yöneticinin katıldığı Lyon 2005 -

Çimento Konvansiyonu'na İş Güvenliği damgasını vurdu. Hedef, Grubun bütün operasyonlarında 2006 yılında kayıp günlük iş kaza sayısını en az % 20 azaltmak olarak açıklandı.





2000 yılında gerçekleştirilen ilk Çimento Konvansiyonu'ndan bu yana katedilen gelişmelerin çeşitli sunumlar ve filmler eşliğinde katılımcılarla paylaşıldığı konvansiyonda, değişik alanlarda ödüller de verilirken, İş Güvenliği dalında verilen ödüllerden biri de Türkiye'nin oldu. Yibitaş Lafarge Çorum Çimento Fabrikası, 1777 kazasız günle, bu kategoride İkincilik Ödülü'ne değer görüldü.

Fabrika Genel Müdürü İsmail Gümüşdere'ye ödülünü, 2006 yılında Lafarge Grubu'nun CEO'luğunu üstlenecek olan Çimento Grubu Eşbaşkanı Bruno Lafont verdi.

Yibitaş Lafarge Çorum Çimento Fabrikası Genel Müdürü İsmail Gümüşdere, konuyla ilgili açıklamasında, bu başarının fabrikadaki tüm çalışanların iş güvenliği konusunda ortak duyarlılık ve bilince sahip olmalarıyla elde edildiğini ifade ederek, iş güvenliğinin bütün çalışanların en önemli sorumluluğu olduğunu vurguladı. Gümüşdere, hedeflerinin 2006 yılında iş güvenliği çitasını daha da yükselterek, kazasız gün sayısına bir 365 gün daha eklemek olduğunu, bu konuda hep birlikte çaba harcayacaklarını kaydetti.





## ÇMİS Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet Eren, İŞ GÜNÜ Programına Konuk Oldu

Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Ahmet Eren, 28 Kasım 2005 Pazartesi günü TRT-2'de yayınlanan İş Günü programına konuk olmuştur. Eren programda, çimento fiyatlarındaki artışın inşaat sektörünce fazla bulunması konusuna değinmiş, bu hususta çimento üretimi ve fiyatları konusuna açıklık getirmiştir. İnşaat sektörüne bağlı alt sektörlerdeki fiyat artışlarına da değinen Eren, Bayındırlık Bakanlığı'nın açıkladığı rakamlara göre çimento fiyatlarındaki artışın diğer alt sektörlerdeki fiyat artışlarına göre gayet makul düzeyde kaldığını, dolayısıyla konut fiyatlarındaki artışın çimento fiyatlarındaki artışa bağlanmasının doğru olmayacağını belirtmiştir.

Çimento sektöründeki büyümenin 2005'te olduğu gibi 2006'da da devam edeceğini umduklarını söyleyen Eren, büyümenin %11-12 civarında olacağını tahmin ettiklerini belirtmiştir.

Son olarak iş sağlığı ve güvenliği konusuna da değinen Eren, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası olarak işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitimlerine önem verdiklerini, yapılan çalışmalarla diğer sektörlerde de örnek olduklarını, bu hususta Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca Sendikamız ve 25 üye işyeri adına plaketle ödüllendirildiklerini hatırlatmıştır.



## “Çimento Sektörü Eğitim Kurumları Ağı” Projesi Ön Teklifimiz Kabul Edildi



Leonardo da Vinci Mesleki Eğitim Programı, 2005-2006 Teklif Çağrısı: 2006 Yılı ön teklif değerlendirme sonuçlarına göre, Sendikamız tarafından hazırlanan “Çimento Sektörü Eğitim Kurumları Ağı” projesi ön teklifi kabul edilmiştir.

2005-2006 yılları proje teklif çağrısı döneminde 2006 yılı için Sendikamızca sunulmuş olan proje ön teklifimiz Ulusal Ajansça başarılı bulunmuş, Sendikamız tam teklif sunmaya hak kazanmıştır.

Tam teklif hazırlamaya ilişkin olarak tam teklif vermeye davet edilen proje sahiplerine yönelik olarak Ulusal Ajans Uzmanları tarafından 02 Aralık 2005 tarihinde Ulusal Ajans Merkez Başkanlığı'nda “Tam Teklif Hazırlama Semineri” gerçekleştirilmiştir. Proje sahiplerinin üç çalışma grubuna ayrıldığı seminerde, tam teklif hazırlanırken dikkat edilmesi gereken hususlar, kalite kriterleri, bütçe ve iş planları hakkında Ulusal Ajans Uzmanları tarafından bilgi verilmiştir.



## Kalite ve Çevre Kurulu Adana Çimento'da Toplandı

**Kalite ve Çevre Kurulu 2005/4 nolu Olağan Toplantısını 12 Kasım 2005 Cumartesi günü, Adana Çimento'nun ev sahipliğinde gerçekleştirdi.**

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yönetim Kurulu Üyesi ve Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) Yönetim Kurulu Başkanı Adnan İÇNEBEKÇİLİ'nin de bulunduğu, Prof. Dr. Aysel ATIMTAY Başkanlığında yapılan toplantıya;

- Adana Çimento Genel Müdürü İsmail ERKOVAN,
- Kalite ve Çevre Direktörü M. Zeki NECİPOĞLU,
- TÇMB Genel Koordinatörü Murat TOKSÖZ,
- İTÜ Kimya-Metalurji Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ekrem EKİNCİ,
- T.C. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Sanayi Genel Müdürlüğü Daire Başkanı Salih KARACA,
- T.C. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Sanayi

- Araştırma ve Geliştirme Genel Müdürlüğü Daire Başkanı Hasan OKÇU,
- T.C. Sağlık Bakanlığı Çevre Sağlığı Dairesi Başkanı Şefik KUTLU,
- TSE İnşaat Laboratuvarı İnşaat Mühendisi Osman ÖZDEMİR,
- AKÇANSA Genel Müdür Yardımcısı A. Vasfi PEKİN,
- Set Grup Holding Kalite Müdürü Dr. A. Sait BAYOĞLU,
- Müteahhitler Birliğinden Yüksek İnşaat Mühendisi Yüksel SAYMAN,
- TMMOB Yönetim Kurulu Üyesi Alaeddin ARAS,
- TÜBİTAK – MAM ESÇAE Müdürü Doç. Dr. Mustafa TIRIS,
- T.C. Çevre ve Orman Bakanlığı Çevre Yönetimi Genel Müdür Yardımcısı Fevzi İŞBİLİR,
- TÇMB Kalite Sistem Yöneticisi Tunç KÖPRÜLÜ ile Eğitim ve Değerlendirme Uzmanı Sabit USLU katıldılar.

Toplantı sonrasında Adana Çimento Genel Müdürü İsmail ERKOVAN ile beraber Adana Çimento sosyal tesisleri ile üretim, otomasyon ve kalite kontrol ünitelerini gezen kurul üyeleri ilgililerden çalışmalar hakkında bilgiler aldılar.





## ***Oğuz Özbek vefat etti.***

Türkiye Ağaç Sanayii Genel Sekreteri  
Av. Oğuz Özbek  
27 Ekim 2005 tarihinde vefat etmiştir.



Oğuz Özbek 10.02.1927'de Senirkent, Isparta'da doğmuştur. Orta öğrenimini Uşak Ortaokulu ve Afyon Lisesi'nde tamamladıktan sonra 1955 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun olmuştur. 1961 yılında Demiryolu İşçileri Sendikası'nda Müşavirlik görevini yürüten Özbek, 1964 yılında Uzman, aynı yıl Kimya İşverenleri Sendikası'nda Hukuk Müşaviri, 1968-1980 yılları arasında Gemi Sahipleri ve Donatanları Sendikası'nda Genel Sekreter, 1969-2005 yılları arasında İş Hukuku ve Endüstri İlişkileri Müşaviri, 1984-2005 yılları arasında ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Resmi Arabuluculuk görevlerinde bulunmuştur. Yayınlanmış 18 kitabı bulunan Özbek evli ve iki çocuk sahibidir.

Çimento İşveren olarak, çalışma hayatı başarılarla dolu Av. Oğuz Özbek'e Tanrı'dan rahmet, kederli ailesine, çalışma arkadaşlarına ve tüm işveren camiasına başsağlığı dileriz.



# İstihdam, Reel Ücretler ve Verimlilik Çalışması

Hazırlayan: Özgür Acar

Hazine Müsteşarlığı'nın düzenli olarak internet sitesinde yer verdiği e-gösterge çalışmasından faydalanılarak yıllara göre istihdamın sektörel dağılımı, reel ücretler ve verimlilik çalışması hazırlanmıştır.

## Yıllara Göre İkinci Çeyrekler İtibariyle İstihdamın Sektörel Dağılımı

	Bin Kişi			
	2002	2003	2004	2005
<b>Toplam</b>	<b>20868</b>	<b>21697</b>	<b>22188</b>	<b>22721</b>
Tarım	7219	7731	7820	7266
Sanayi	3907	3798	3961	4165
İnşaat	982	1006	1073	1252
Hizmetler	8760	9162	9334	10038

**Kaynak:** <http://www.hazine.gov.tr/stat/e-gosterge.htm>

2005 yılının ikinci çeyreğinde tüm sektörlerde toplam istihdam edilen çalışan sayısı 22,7 milyon kişi olmuştur. Bunun %45'i hizmet sektöründe çalışanlar iken, %33'ü tarım, %18'i sanayi ve %6'sı inşaat sektörü çalışanları olmuştur. Toplam istihdam bir önceki yılın aynı dönemine göre %2,4 oranında artış göstermiş, böylece 2004 yılında 2003 yılına göre azalan istihdam tekrar canlanmıştır. Bunun başlıca sebebi olarak inşaat sektöründe 2004 yılında başlayan canlanma gösterilebilir. İnşaat sektöründe 2004 yılının ikinci çeyreğinde bir önceki döneme göre %6,6'lık bir artış gözlenirken 2005 yılının ikinci çeyreğindeki artış oranı bir önceki döneme göre %17 olmuştur. Tarımda bir önceki döneme göre %7'lik bir azalış gözlenirken, sanayide %5'lik ve hizmet sektöründe ise %7,5'lik bir artış gözlenmiştir.

### İmalat Sanayiinde Yıllara Göre İkinci Çeyrekler İtibariyle Reel Ücretler Endeksi

	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Çalışan Kişi Başına</b>					
Kamu	118.1	123.3	108.2	118.2	122.1
Özel	86	82.9	75.9	80.4	82.8
Toplam	91.8	87.7	78.4	81.3	83.4
<b>Çalışılan Saat Başına</b>					
Kamu	120.5	127.6	116.3	125.2	132
Özel	87.4	84.6	82.3	88.5	90.3
Toplam	93.4	89.5	84.8	89.1	91

**Kaynak:** <http://www.hazine.gov.tr/stat/e-gosterge.htm>

İmalat sanayiindeki reel ücretlere bakıldığında 2003 yılından itibaren bir çıkış trendinin yakalandığından bahsetmek mümkündür. 2005 yılının ikinci çeyreğinde bir önceki döneme göre kamu kesiminde çalışılan saat başına reel ücrette yaşanan artış çalışılan kişi başına reel ücrette yaşanan artıştan fazla olmuştur (çalışılan kişi başına reel ücretteki artış %3,3, çalışılan saat başına reel ücretteki artış %5,4). Özel sektörde ise bu durumun tam tersi gözlenmiştir (çalışılan kişi başına reel ücretteki artış %3, çalışılan saat başına reel ücretteki artış %2). Özel sektördeki istihdam artışının kamuya göre daha fazla olması bu durumu destekler niteliktedir.

### İmalat Sanayiinde Yıllara Göre İkinci Çeyrekler İtibariyle Verimlilik Endeksi

	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Çalışan Kişi Başına</b>					
Kamu	106.1	129.5	139.6	159.6	180.7
Özel	113.5	127.9	131.7	152	156.3
Toplam	112.1	127.4	131.4	150.1	155.8
<b>Çalışılan Saat Başına</b>					
Kamu	106.9	130.8	141.5	160.1	180.3
Özel	117.9	128.5	133	153	158.1
Toplam	115.8	127.9	132.4	150.4	156.9

**Kaynak:** <http://www.hazine.gov.tr/stat/e-gosterge.htm>

Özel sektörde imalat sanayiinde çalışan kişi başına üretimdeki verimlilikte 2004 yılında bir önceki döneme göre yaşanan yüksek artış 2005 yılında 2004 yılının ikinci çeyreğine göre aynı oranda olmasa da bir artıştan bahsetmek mümkündür (%2,8). Kamu sektöründe ise düzgün artan bir trend gözlenirken bir önceki döneme göre üretimdeki verimlilik artışı oranı %13,2 olmuştur. Çalışılan saat başına üretimdeki verimlilik göz önünde bulundurulduğunda kamu kesiminde %12,6'lık, özel kesimde ise %3,3'lük bir artış gözlenmiştir.

## Kars Çimento

# Çimento gelmeyince Doğu'da inşaat durdu

■ Rusyadan ithal edilen çimento, sevkiyatının aksaması üzerine Karsta çimentonun torbası 11 liradan 20 liraya yükseldi

KARS, ÖZEL

**S**ÖVYET Rusya'dan ithal edilen çimento sevkiyatının aksaması, Kars ve Akarsu'da inşaat ve diğer sektörün inşaatların durmasına sebep olmuştur. Bu yüzden 11 liradan satılan çimento torbasının fiyatı 20 liraya fırlamıştır. Kars Valisi Yusuf Ziya Kırğın, seyahatindeki Rus temsilciyle görüşerek sevkiyatın ivedilikle yapılmasını istemiştir. Anlaşmaya göre her ay 5 bin ton çimentonun Kars'a teslim edilmesini gerekmektedir. 1982 yılında Rusya'dan 40 bin ton çimento ithal edilecektir.

24 Temmuz 1968 / Milliyet



# Konya Çimento Sanayii A.Ş.

28 Nisan 1969 / Milliyet

## PERSONEL ALINACAKTIR KONYA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş. için aşağıdaki elemanlar alınacaktır

- 1 — İşletme tecrübesi olan ve terelhan yabancı dil bilen bir kimya, bir makina mühendisi.
- 2 — Elektrik ve makina teknisyenleri.
- 3 — Tecrübeli bir personel müdürü.
- 4 — Sanat Okulu mezunu tornacı, elektrikçi, kaynakçı.

Alınacak elemanların mesleki tecrübelerine göre uygun ücret verilecektir. Taliplerin hal terellimeleri, referansları ve birer adet vasi çekilmiş fotoğraflarıyla birlikte Konya Çimento Sanayii A.Ş. Konya adresine yazılı olarak müracaatları rica olunur.

İflastır K. 610 - 145011 - 5710



## Soru ve Cevaplarla İş Kanunu Uygulama Rehberi



İş Müfettişi Cumhuriyet Sinan Özdemir "Soru Ve Cevaplarla İş Kanunu Uygulama Rehberi" isimli kitabı, Maliye ve Hukuk Yayınları tarafından yayımlanmıştır. Kitap 1000 soru ve cevaptan oluşmaktadır. Kitabın soru ve cevap şeklinde hazırlanmasının nedeni denetimlerde, uygulayıcıların yönelttikleri sorulara pratik çözüm arayışıdır.

Yazar, 4857 sayılı İş Kanunu'nun iki yılı aşkın bir süre geçmesine rağmen hala anlaşılmadığını, eksik ve hatalı uygulamalar yapıldığını belirterek, kitabın yayımındaki amacın 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili Kanunlar hakkında çok ayrıntıya girmeden, getirilen düzenlemeler hakkında soru ve cevap şeklinde bilgi vermek olduğunu açıklamaktadır.

## 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi



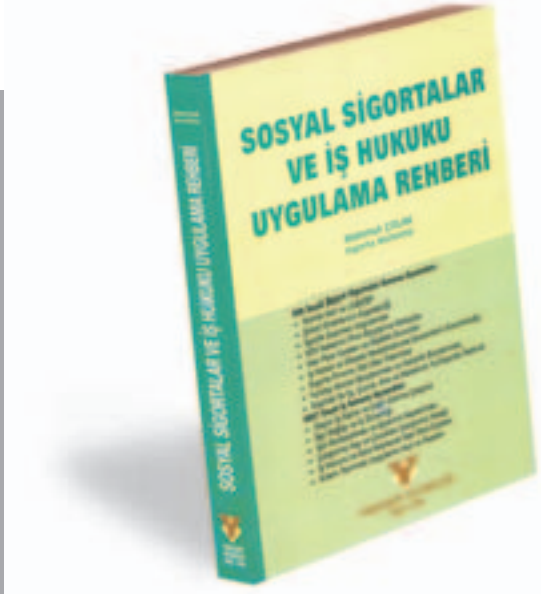
4857 sayılı İş Kanunu'nun yayınına takiben, yıllardan beri süregelen iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında değişiklikler yaşanmaya başlamış ve kanunla birlikte hem işverenlere hem de işçilere iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeni yükümlülükler getirilmiştir.

Özellikle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmeliklerin yayınlanmasıyla birlikte bazı hususlarda ihtilaflar da ortaya çıkmıştır. Yönetmeliklerin çok yeni oluşu ve bu konuda henüz uygulama sorunlarının aşılamamış olması konunun önemini daha da artırmış ve özellikle uygulamacılarda doktrinden konu hakkındaki ihtilafları azaltmaya yönelik beklentiler doğmuştur.

Bu noktada Doç. Dr. Ömer Ekmekçi tarafından kaleme alınan "4857 sayılı İş Kanunu'na göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi" isimli çalışma, uygulamada bu konuda yaşanan sorunlara ışık tutacak özelliktedir. Ekmekçi, çalışmasının birinci bölümünde İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerine Genel Bakışı, ikinci bölümünde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesini, son bölümde ise İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesine Aykırılığı incelemiştir.



## Sosyal Sigortalar ve İş Hukuku Uygulama Rehberi



**Sigorta Müfettişi Mahmut ÇOLAK'ın "Sosyal Sigortalar ve İş Hukuku Uygulama Rehberi" isimli kitabı, Yaklaşım Yayıncılık tarafından yayımlanmıştır. Kitapta, işverenler ile sigortalılar açısından SSK ve İş Mevzuatı uygulamaları, örnekler vermek suretiyle yargı kararları ışığı altında, son yasal ve idari düzenlemeler çerçevesinde incelenmiştir.**

Kitap iki bölümden oluşmaktadır. SSK mevzuatı yönünden işveren ve sigortalı işlemlerinin ele alındığı birinci bölümde yer alan konu başlıkları; hizmet akti ve unsurları", şirket ortaklarının sigortalılığı, işsizlik sigortası uygulaması, KDV iadesinin prim borçlarına mahsubu, idari para cezaları ve özellikli durumlar, iş kazası ve meslek hastalıklarında işverenlerin sorumluluğu, sigorta primine tabi ödemeler, yurt dışı hizmet borçlanması ve askerlik borçlanması, sigortalı ile eş ve çocuk, ana ve babasının yurtdışında tedavisidir.

İş mevzuatı yönünden işveren ve işçi işlemlerinin incelendiği ikinci bölümde, geçici iş ilişkisi ve çağrı üzerine çalışma, iş sağlığı ve güvenliği, işin durdurulması ve işyerinin kapatılması, çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı, İş Kanununa göre kesilecek idari para cezaları, kıdem tazminatı uygulama usul ve esasları ele alınmıştır.



# Çimento İşveren

# Mevzuat

Çimento İşveren Dergisi Mevzuat Eki /// No 38

Hazırlayan  
Av. Füsün Gökçen

15 Ekim 2005 - 15 Aralık 2005 tarihleri arası  
Resmi Gazete'de yayınlanmış bulunan

## Endüstri İlişkileri

### Konularına İlişkin Mevzuat

1

R.G. 26 Ekim 2005 - Sayı: 25978  
YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

6772 Sayılı Kanun Kapsamına Giren Kurumlarda Çalışan İşçilere, 2005 Yılında Yapılacak İlave Tediye'nin Tamamınının 26/10/2005 Tarihinde Ödenmesi Hakkında Karar

1

R.G. 27 Ekim 2005 - Sayı: 25979  
YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Gemiadamları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

2

R.G. 01 Kasım 2005 - Sayı: 25983 (1. Mükerrer)  
YASAMA BÖLÜMÜ

Bankacılık Kanunu

51

R.G. 09 Kasım 2005 - Sayı: 25988  
YASAMA BÖLÜMÜ

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun

51

R.G. 22 Kasım 2005 - Sayı: 26001  
YASAMA BÖLÜMÜ

Bilgi Edinme Hakkı Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

52

R.G. 27 Kasım 2005 - Sayı: 26006  
YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu ve İş Konseyleri Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

56

R.G. 12 Aralık 2005 - Sayı: 26006  
YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

4077 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'un 4822 Sayılı Kanun ile Değişik 22 nci ve Tüketici Sorunları Hakem Heyetleri Yönetmeliği'nin 5 inci Maddelerinde Yer Alan Parasal Sınırların Arttırılmasına İlişkin Tebliğ

**Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası**  
Yayın Organı Eki

Cilt 20 /// Sayı 1 /// Ocak 2006  
**Mevzuat Eki /// No 38**  
İki Ayda Bir Yayınlanır

**Sahibi**

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası  
Adına **Ahmet Eren**

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü**

Av. **Sancar Bayazıt**

**Hazırlayan**

Füsun Gökçen

**Yayın İlkeleri**

Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997'den beri  
Hakemli Dergidir. Yerel Süreli Yayındır.

**Tasarım**

Öykü Reklam Hiz. Ltd. Şti.  
Tel +90 (312) 425 0090

**Baskı**

Ünal Ofset  
Tel +90 (312) 229 8247

**İdare Yeri**

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

**Adres**

Kuleli Sokak No: 14  
06700 Gaziosmanpaşa / Ankara  
Tel +90 (312) 447 2025  
Gsm +90 (532) 318 1122  
Faks +90 (312) 447 8517  
e-mail genel@cmis.org.tr  
http://dergi.cmis.org.tr

**ÜCRETSİZDİR**

15 Ekim 2005 - 15 Aralık 2005 tarihleri arası  
Resmi Gazete’de yayımlanmış bulunan

# Endüstri İlişkileri

## Konularına İlişkin Mevzuat

R.G. 26 Ekim 2005 - Sayı: 25978

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

### Bakanlar Kurulu Kararları

**6772 Sayılı Kanun Kapsamına Giren Kurumlarda Çalışan İşçilere, 2005 Yılında Yapılacak İlave Tediyeğin Tamamının 26/10/2005 Tarihinde Ödenmesi Hakkında Karar Karar Sayısı: 2005/9553**

#### Bakanlar Kurulundan:

04/07/1956 tarihli ve 6772 sayılı Kanun kapsamına giren kurumlarda çalışan işçilere anılan Kanununun 3 üncü maddesine göre 2005 yılında yapılacak ilave tediyeğin tamamının 26/10/2005 tarihinde ödenmesi; Maliye Bakanlığı'nın 19/10/2005 tarihli ve 21436 sayılı yazısı üzerine, mezkur Kanununun 4 üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 24/10/2005 tarihinde kararlaştırılmıştır.

**Ahmet Necdet SEZER**  
**CUMHURBAŞKANI**

R.G. 27 Ekim 2005 - Sayı: 25979

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

### Yönetmelikler

**Gemiadamları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**

#### Ulaştırma Bakanlığından:

**MADDE 1** - 31/07/2002 tarihli ve 24832 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Gemiadamları Yönetmeliğinin 8 inci maddesinin (b) bendinin (8) numaralı alt bendinin dördüncü paragrafından sonra gelmek üzere aşağıdaki paragraf eklenmiştir.

“Deniz Kuvvetlerinden ayrılanlardan; Deniz Harp Okulu mezunu ve bir yılı gemi komutanlığı olmak üzere yedi yıl güverte deniz hizmetine sahip olmak.”

**MADDE 2-** Aynı Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin (B) bendinin (f) alt bendinin (2) numaralı paragrafının dördüncü alt paragrafından sonra gelen “şartlarından birini yerine getirmek” ifadesi madde metninden çıkarılmış ve beşinci alt paragrafından sonra “şartlarından birini yerine getirmek” ifadesi alt paragraf olarak eklenmiştir.

**MADDE 3-** Aynı Yönetmeliğe aşağıdaki Ek Madde 5 eklenmiştir.

“Ek Madde 5- İdare, GASM’in faaliyetlerini yürütebilmesi için ita amirinin onayına bağlı olmak üzere; gerekli alt yapıyı kurar ve yardımcı personel ile benzeri ihtiyaçları karşılar.

Sınava girecek adaylardan alınacak ücret, tayfa ve zabıt yeterlikleri ayrı olmak üzere Maliye Bakanlığının olumlu görüşü alınarak İdarece belirlenir. Bu ücretler bütçeye gelir kaydedilmek üzere İdarenin saymanlık hizmetini yapan saymanlık hesabına yatırılır.



Sınavlara yapılacak itirazların incelenmesi için, sınav ücretinin %25'ini geçmeyen ve idarece belirlenmiş ücretin ilgili hesaba yatırılması zorunludur. İtiraz incelemesi sonucunda idarenin kusurlu olduğu durumda ilgiliye itiraz ücreti iade edilir.

Memuriyet mahalli dışında görevlendirilen GASM Kurulu üyelerine ve gemiadamları sınavları faaliyetlerinde yer alan görevlilere 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerine göre harcırah verilir.

GASM gerekli gördüğü hallerde sınav salonları, matbaa hizmetleri ile kendi bünyesinde karşılayamadığı diğer hizmetleri satın alabilir."

#### **Yürürlük**

**MADDE 4-** Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

#### **Yürütme**

**MADDE 5-** Bu Yönetmelik hükümlerini Denizcilik Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakan yürütür.

**R.G. 01 Kasım 2005 - Sayı: 25983 (1. Mükerrer)**

### **YASAMA BÖLÜMÜ**

#### **Kanunlar**

**Bankacılık Kanunu  
Kanun No. 5411  
Kabul Tarihi: 19.10.2005**

#### **BİRİNCİ KISIM Genel Hükümler**

##### **Amaç**

**MADDE 1.-** Bu Kanunun amacı, finansal piyasalarda güven ve istikrarın sağlanmasına, kredi sisteminin etkin bir şekilde çalışmasına, tasarruf sahiplerinin hak ve menfaatlerinin korunmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

##### **Kapsam**

**MADDE 2.-** Türkiye'de kurulu mevduat bankaları, katılım bankaları, kalkınma ve yatırım bankaları, yurt dışında kurulu bu nitelikteki kuruluşların Türkiye'deki şubeleri, finansal holding şirketleri, Türkiye Bankalar Birliği, Türkiye Katılım Bankaları Birliği, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu ve bunların faaliyetleri bu Kanun hükümlerine tabidir.

Özel kanunlarla kurulmuş olan bankalar hakkında da kanunlarında yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla bu Kanun hükümleri uygulanır.

Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde genel hükümler tatbik olunur.

##### **Tanımlar ve kısaltmalar**

**MADDE 3.-** Bu Kanunun uygulanmasında;

İlişkili Bakan: Başbakan veya görevlendireceği Devlet Bakanını,

Kurul: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulunu,

Kurum: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumunu,

Başkan: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu Başkanını,

Merkez Bankası: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Anonim Şirketini,

Fon: Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonunu,

Fon Kurulu: Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu Kurulunu,

Fon Başkanı: Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu Kurulu Başkanını,

Kredi kuruluşu: Mevduat bankalarını ve katılım bankalarını,

Kuruluş birlikleri: Türkiye Bankalar Birliği ve Türkiye Katılım Bankaları Birliğini,

Banka: Mevduat bankaları ve katılım bankaları ile kalkınma ve yatırım bankalarını,

Mevduat bankası: Bu Kanuna göre kendi nam ve hesabına mevduat kabul etmek ve kredi kullandırmak esas olmak üzere faaliyet gösteren kuruluşlar ile yurt dışında kurulu bu nitelikteki kuruluşların Türkiye'deki şubelerini,

Katılım bankası: Bu Kanuna göre özel cari ve katılma hesapları yoluyla fon toplamak ve kredi kullandırmak esas olmak üzere faaliyet gösteren kuruluşlar ile yurt dışında kurulu bu nitelikteki kuruluşların Türkiye'deki şubelerini,

Kalkınma ve yatırım bankası: Bu Kanuna göre mevduat veya katılım fonu kabul etme dışında; kredi kullandırmak esas olmak üzere faaliyet gösteren ve/veya özel kanunlarla kendilerine verilen görevleri yerine getiren kuruluşlar ile yurt dışında kurulu bu nitelikteki kuruluşların Türkiye'deki şubelerini,

Finansal holding şirketi: İçlerinden en az bir tanesi bir kredi kuruluşu olmak şartıyla bağlı ortaklıklarının tümü veya çoğunluğu kredi kuruluşu veya finansal kuruluş olan şirketi,

Şube: Elektronik işlem cihazlarından ibaret birimler hariç olmak üzere, bankaların bağımlı bir parçasını oluşturan ve bu kuruluşların faaliyetlerinin tamamını veya bir kısmını kendi başına yapan, sabit ya da seyyar bürolar gibi her türlü işyerini,

Merkez şube: Yurt dışında kurulu bir bankanın Türkiye'de açtığı şubeyi, birden fazla şubenin olması halinde ise Kuruma bildirilecek ve Kurulca onaylanacak şubeyi,

Fon bankası: Mülga 3182 sayılı Bankalar Kanunu, bu Kanunla yürürlükten kaldırılan 4389 sayılı Bankalar Kanunu ve bu Kanun uyarınca temettü hariç ortaklık hakları ile yönetimi ve denetimi Fona intikal eden bankalar ile Fonun çoğunluk hissesine sahip olduğu bankaları,

Finansal kuruluş: Kredi kuruluşları dışında kalan ve sigortacılık, bireysel emeklilik veya sermaye piyasası faaliyetlerinde bulunmak veya bu Kanunda yer alan

faaliyet konularından en az birini yürütmek üzere kurulan kuruluşlar ile kalkınma ve yatırım bankaları ve finansal holding şirketlerini,

**Kontrol:** Bir tüzel kişinin; sermayesinin, asgari yüzde ellibirine sahip olma şartı aranmaksızın, çoğunluğuna doğrudan veya dolaylı olarak sahip olunması veya bu çoğunluğa sahip olunmamakla birlikte imtiyazlı hisselerin elde bulundurulması veya diğer hissedarlarla yapılan anlaşmalara istinaden oy hakkının çoğunluğu üzerinde tasarrufta bulunulması suretiyle veya herhangi bir suretle yönetim kurulu üyelerinin karara esas çoğunluğunu atayabilme ya da görevden alma gücünün elde bulundurulmasını,

**Ana ortaklık:** Kontrolündeki ortaklıklar ile Kurul tarafından belirlenen usul ve esaslarla tanımlanan ortaklıkların finansal tablolarını kendi nezdinde konsolide eden banka veya finansal holding şirketini,

**Bağlı ortaklık:** Ana ortaklığın kontrolü altında faaliyet gösteren ortaklıkları,

**Nitelikli pay:** Bir ortaklığın sermayesinin veya oy haklarının doğrudan veya dolaylı olarak yüzde on veya daha fazlasını teşkil eden paylar ile bu oranın altında olsa dahi yönetim kurullarına üye belirleme imtiyazı veren payları,

**Hakim ortak:** Bir ortaklığı doğrudan ya da dolaylı olarak, tek başına veya birlikte kontrol eden gerçek veya tüzel kişiyi,

**Yöneticiler:** Bankanın yönetim kurulu, denetim komitesi ve kredi komitesi başkanı ve üyeleri ile genel müdür, genel müdür yardımcısı ve imza yetkisine sahip mensuplarından; bölge müdürleri, şube müdürleri ve genel müdürlük merkez teşkilatında yer alan bölüm, kısım, grup ve bunlara eşdeğer isimler altında faaliyet gösteren birimlerin yöneticilerini,

**Mevduat:** Yazılı ya da sözlü olarak veya herhangi bir şekilde halka duyurulmak suretiyle ivazsız veya bir ivaz karşılığında, istendiğinde ya da belli bir vadede geri ödenmek üzere kabul edilen parayı,

**Tasarruf mevduatı:** Mevduat bankaları nezdinde açtırılan, gerçek kişilere ait ve münhasıran çek keşide edilmesi dışında ticari işlemlere konu olmayan mevduat hesaplarını,

**Özel cari hesap:** Katılım bankalarında açılabilen ve istenildiğinde kısmen veya tamamen her an geri çekilebilme özelliği taşıyan ve karşılığında hesap sahibine herhangi bir getiri ödenmeyen fonların oluşturduğu hesapları,

**Katılma hesabı:** Katılım bankalarına yatırılan fonların bu kurumlarca kullanılmasından doğacak kar veya zarara katılma sonucunu veren, karşılığında hesap sahibine önceden belirlenmiş herhangi bir getiri ödenmeyen ve anaparanın aynen geri ödenmesi garanti edilmeyen fonların oluşturduğu hesapları,

**Katılım fonu:** Katılım bankaları nezdinde açtırılan gerçek ve tüzel kişilere ait özel cari hesap ve katılma hesaplarında yer alan parayı,

**Destek hizmeti kuruluşu:** Kurulca belirlenecek esaslar çerçevesinde Merkez Bankası tarafından kurulmuş ya da Merkez Bankası bünyesinde faaliyet gösterenler ile Sermaye Piyasası Kurulunun denetiminde bulunan takas, saklama ve merkezi kayıt hizmeti kuruluşları hariç, bu Kanun kapsamındaki kuruluşlara ana hizmetlerinin uzantısı veya tamamlayıcısı niteliğinde hizmet veren kuruluşları,

**Kıyı bankacılığı:** Bankacılık faaliyetleri, kurulu bulunulan ülke harici ile sınırlı tutulan veya ülke genelinde uygulanan ekonomik ve mali mevzuata tabi olmayan ya da kurulu bulunulan ülkede yerleşik olanlardan mevduat ve fon kabulünün yasaklandığı bankacılığı,

İfade eder.

#### **Faaliyet konuları**

**MADDE 4.-** Bankalar, diğer kanunlarda öngörülen hükümler saklı kalmak kaydıyla aşağıda belirtilen faaliyetleri gerçekleştirebilirler:

- a) Mevduat kabulü.
- b) Katılım fonu kabulü.
- c) Nakdi, gayrinakdi her cins ve surette kredi verme işlemleri.
- d) Nakdi ve kaydi ödeme ve fon transferi işlemleri, muhabir bankacılık veya çek hesaplarının kullanılması dahil her türlü ödeme ve tahsilat işlemleri.
- e) Çek ve diğer kambiyo senetlerinin iştirası işlemleri.
- f) Saklama hizmetleri.
- g) Kredi kartları, banka kartları ve seyahat çekleri gibi ödeme vasıtalarının ihracı ve bunlarla ilgili faaliyetlerin yürütülmesi işlemleri.
- h) Efektif dahil kambiyo işlemleri; para piyasası araçlarının alım ve satımı; kıymetli maden ve taşların alımı, satımı veya bunların emanete alınması işlemleri.
- i) Ekonomik ve finansal göstergelere, sermaye piyasası araçlarına, mala, kıymetli madenlere ve dövizde dayalı; vadeli işlem sözleşmelerinin, opsiyon sözleşmelerinin, birden fazla türev aracı içeren basit veya karmaşık yapıdaki finansal araçların alımı, satımı ve aracılık işlemleri.
- j) Sermaye piyasası araçlarının alım ve satımı ile geri alım veya tekrar satım taahhüdü işlemleri.
- k) Sermaye piyasası araçlarının ihraç veya halka arz yoluyla satışına aracılık işlemleri.
- l) Daha önce ihraç edilmiş olan sermaye piyasası araçlarının aracılık maksadıyla alım satımının yürütülmesi işlemleri.
- m) Başkaları lehine teminat, garanti ve sair yükümlülüklerin üstlenilmesi işlemleri gibi garanti işleri.
- n) Yatırım danışmanlığı işlemleri.
- o) Portföy işletmeciliği ve yönetimi.
- p) Hazine Müsteşarlığı ve/veya Merkez Bankası ve kuruluş birlikleri nezdinde oluşturulan bir sözleşme

kapsamında üstlenilen yükümlülükler çerçevesinde alım satım işlemlerine ilişkin piyasa yapıcılığı.

r) Faktöring ve forfaiting işlemleri.

s) Bankalararası piyasada para alım satımı işlemlerine aracılık.

t) Finansal kiralama işlemleri.

u) Sigorta acenteliği ve bireysel emeklilik aracılık hizmetleri.

v) Kurulca belirlenecek diğer faaliyetler.

Mevduat bankaları birinci fıkranın (b) ve (t), katılım bankaları (a), kalkınma ve yatırım bankaları (a) ve (b) bentlerinde belirtilen faaliyetleri gerçekleştiremezler.

#### **Dolaylı pay sahipliği**

**MADDE 5.-** Bu Kanunun uygulanmasında, gerçek kişilere ait dolaylı pay sahipliğinin belirlenmesinde, bir gerçek kişi ile eş ve çocuklarına ve bunların sınırsız sorumlulukla katıldıkları ortaklıklara veya bu kişi veya ortaklıkların ayrı ayrı veya birlikte kontrol ettikleri ortaklıklara ait paylar birlikte dikkate alınır. Tüzel kişilere ait dolaylı pay sahipliğinin belirlenmesinde, bunlara ait paylar ile bunların kontrol ettikleri ortaklıklara ait paylar birlikte hesaplanır.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Kurul tarafından belirlenir.

## **İKİNCİ KISIM İzne Tabi İşlemler**

### **BİRİNCİ BÖLÜM Kuruluş ve Faaliyet İzinleri**

#### **Kuruluş veya Türkiye'de şube ve temsilcilik açma izni**

**MADDE 6.-** Türkiye'de bir bankanın kurulmasına veya yurt dışında kurulmuş bir bankanın Türkiye'deki ilk şubesinin açılmasına, bu Kanunda öngörülen şartların yerine getirilmesi kaydıyla Kurulun en az beş üyesinin aynı yöndeki oyuyla alınacak kararlar izin verilir.

İzin için yapılacak başvurulara ve iznin verilmesine ilişkin usul ve esaslar Kurulca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir. İzne ilişkin karar, başvurunun yapıldığı ya da başvuruda eksiklik bulunması halinde, istenilen bilgi ve belgelerin tamamlandığı tarihten itibaren üç ay içinde ilgiliye bildirilir. Eksikliklerin altı ay içinde giderilmemesi halinde başvuru geçersiz hale gelir.

Türkiye'de münhasıran kıyı bankacılığı faaliyetinde bulunmak üzere banka kurulması veya yurt dışında kurulu bankalarca bu amaçla şube açılması, bunların faaliyet alanları ile finansal raporlama ve denetim usulleri ve faaliyetlerinin geçici veya sürekli olarak durdurulması hususları Kurul kararıyla belirlenir.

Yurt dışında kurulu bankalar, mevduat veya katılım fonu kabul etmemek ve Kurulca belirlenecek esaslara göre faaliyet göstermek kaydıyla, Kurulun izni ile Türkiye'de temsilcilik açabilirler.

#### **Kuruluş şartları**

**MADDE 7.-** Türkiye'de kurulacak bir bankanın;

a) Anonim şirket şeklinde kurulması,

b) Hisse senetlerinin nakit karşılığı çıkarılması ve tamamının nama yazılı olması,

c) Kurucularının bu Kanunda belirtilen şartları haiz olması,

d) Yönetim kurulu üyelerinin bu Kanunun kurumsal yönetim hükümlerinde belirtilen nitelikleri ve planlanan faaliyetleri gerçekleştirebilecek mesleki tecrübeyi haiz olması,

e) Öngörülen faaliyet konularının planlanan mali, yönetim ve organizasyon yapısı ile uyumlu olması,

f) Nakden ve her türlü muvazaadan arı olarak ödenmiş sermayesinin en az otuzmilyon Yeni Türk Lirası olması,

g) Ana sözleşmesinin bu Kanun hükümlerine uygun olması,

h) Kurumun etkin denetimini engellemeyecek şeffaf ve açık bir ortaklık yapısı ve organizasyon şemasına sahip olması,

i) Konsolide denetimini engelleyici nitelikte herhangi bir hususun bulunmaması,

j) Öngörülen faaliyet konularına ait iş planlarını, kuruluşun mali yapısı ile ilgili projeksiyonlarını sermaye yeterliliğini de içerecek şekilde, ilk üç yıl için bütçe planını ve yapısal örgütlenmesini gösteren bir faaliyet programını iç kontrol, risk yönetimi ve iç denetim sistemi de dahil olmak üzere ibraz etmesi,

Şarttır.

Kalkınma ve yatırım bankaları için ödenmiş sermaye, birinci fıkranın (f) bendinde belirtilen tutarın üçte ikisinden az olamaz.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Kurulca belirlenir.

#### **Kuruculara aranan şartlar**

**MADDE 8.-** Bankaların kurucu ortaklarının;

a) 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu hükümlerine göre müflis olmaması, konkordato ilan etmiş olmaması, uzlaşma suretiyle yeniden yapılandırma başvurusunun tasdik edilmiş olmaması ya da hakkında iflasın ertelenmesi kararı verilmiş olmaması,

b) Bu Kanunun 71 inci maddesi uygulanan bankalarda veya bu Kanunun yürürlüğe girmesinden önce Fona devredilmiş olan bankalarda nitelikli paya sahip olmaması veya kontrolü elinde bulundurmaması,

c) Tasfiyeye tabi tutulan bankerler ile iradi tasfiye haricinde tasfiyeye tabi tutulan finansal kuruluşlarda, faaliyet izni kaldırılan kalkınma ve yatırım bankalarında, ortaklarının temettü hariç ortaklık hakları ile yönetim ve denetimi Fona intikal eden veya bankacılık yapma ve mevduat ve katılım fonu kabul etme izin ve yetkileri kaldırılan kredi kuruluşlarında, Fona intikalinden veya bankacılık yapma ve mevduat ve katılım fonu kabul etme izin ve yetkileri kaldırılmadan önce nitelikli paya sahip olmaması veya kontrolü elinde bulundurmaması,

d) Taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış

olsalar bile mülga 765 sayılı Türk Ceza Kanunu ve diğer kanunlar uyarınca ağır hapis veya beş yıldan fazla hapis, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ve diğer kanunlar uyarınca üç yıldan fazla hapis cezasıyla cezalandırılmamış olması veya mülga 3182 sayılı Bankalar Kanununun, bu Kanunla yürürlükten kaldırılan 4389 sayılı Bankalar Kanununun, bu Kanunun ve 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanununun ve ödünç para verme işleri hakkında mevzuatın hapis cezası gerektiren hükümlerine muhalefet yahut mülga 765 sayılı Türk Ceza Kanunu, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu veya diğer kanunlar uyarınca basit veya nitelikli zimmet, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçları, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, karapara aklama veya Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlar ile Devlet sırları açığa vurma, Devletin egemenlik alametlerine ve organlarının saygınlığına karşı suçlar, Devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, Devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, yabancı devletlerle olan ilişkilere karşı suçlar, vergi kaçakçılığı suçlarından veya bu suçlara iştiraktan hükümlü bulunmaması,

- e) Gerekli mali güç ve itibara sahip bulunması,
- f) İşin gerektirdiği dürüstlük ve yeterliliğe sahip olması,
- g) Tüzel kişi olması halinde, risk grubu ile birlikte ortaklık yapısının şeffaf ve açık olması,

Şarttır.

Bankaların tüzel kişi kurucu ortaklarının doğrudan veya dolaylı olarak nitelikli paya sahip gerçek kişi ortaklarının bu maddenin birinci fıkrasının

(a), (b), (c), (d), (e) ve (f) bentlerinde yer alan şartları taşıması gerekir.

Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası anlaşmalarla kurulmuş çok taraflı kredi kuruluşları ve finansal kuruluşlar hakkında bu maddenin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri uygulanmaz.

#### **Merkezi yurt dışında bulunan bankaların Türkiye'de şube açma şartları**

**MADDE 9.-** Kurulca belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde gerekli izni alarak Türkiye'de şube açmak suretiyle faaliyet gösterecek yurt dışında kurulu bir bankanın;

- a) Merkezinin bulunduğu ülkede esas faaliyetlerinde yasaklamanın bulunmamış olması,
- b) Merkezinin bulunduğu ülkenin yetkili denetim mercisinin Türkiye'de faaliyet göstermesine ilişkin olumsuz görüşünün bulunmaması,
- c) Ödenmiş sermayesinin Türkiye'ye tahsis edilen kısmının 7 nci maddede belirtilen miktardan az olmaması,
- d) Müdürler kurulu üyelerinin, kurumsal yönetim hükümlerinde belirtilen şartları ve planlanan faaliyetleri gerçekleştirebilecek mesleki tecrübeyi haiz olmaları,

e) İzin kapsamındaki faaliyet konularına ait iş planlarını, ilk üç yıl için bütçe planını ve yapısal örgütlenmesini gösteren bir faaliyet programını ibraz etmesi,

f) Dahil olduğu grubun ortaklık yapısının şeffaf ve açık olması, Şarttır.

Merkezinin bulunduğu ülkedeki yerel düzenlemelere aykırılıkları nedeniyle faaliyeti yasaklanan konularda faaliyet izni verilmez.

#### **Faaliyet izni**

**MADDE 10.-** Bu Kanunun 6 ncı maddesi çerçevesinde kuruluş veya Türkiye'de şube açma izni alan bankaların, Kuruldan ayrıca faaliyet izni alması şarttır. Bir beyanname ile yapılacak başvuru üzerine verilecek izin, Kurul tarafından aksi kararlaştırılmış olmadıkça, 4 üncü maddede belirtilen bütün faaliyetleri aynı maddenin son fıkrasındaki sınırlamalar çerçevesinde kapsar. Verilen faaliyet izinleri Resmi Gazetede yayımlanır. Kararın, ilk izin başvurusunun yapıldığı tarihten itibaren en geç üç ay içinde verilmesi gerekir.

Kurum, bu Kanun ve bu Kanuna dayanılarak yapılan düzenlemelerdeki şartları taşımayanlara gerekli düzeltmeleri yapmaları ve eksiklikleri tamamlamaları için altı ayı geçmemek üzere süre verir. Bu süre içinde yeniden başvurular hakkında yapılan inceleme sonucunda durumları uygun bulunmayanlara verilmiş olan kuruluş izni geçersiz olur ve sonuç yazılı olarak bildirilir. Kuruluş izni almış olan bankaların faaliyete geçebilmesi için;

- a) Sermayesinin nakit olarak ödenmiş ve planlanan faaliyetleri gerçekleştirebilecek düzeyde olması,
- b) Kurucuları tarafından 7 nci maddede belirtilen asgari sermayenin yüzde onu tutarındaki sisteme giriş payının en az dörtte birinin Fon hesabına yatırıldığına dair belgenin ibraz edilmesi,
- c) Faaliyetlerinin kurumsal yönetim hükümlerine uygunluğunu sağlaması ve yeterli personel ve teknik donanıma sahip olması,
- d) Yöneticilerinin, kurumsal yönetim hükümlerinde belirtilen nitelikleri haiz olması,
- e) Kurulca faaliyet konularını yürütebilecek yeterliliğe sahip bulunduğu kanaatine varılması,

Gerekir.

Sisteme giriş payının ödenmeyen kısmının, faaliyete geçiş tarihinden itibaren Kurulca belirlenecek ödeme planı çerçevesinde Fon hesabına yatırılacağına ilişkin taahhütnamenin Kuruma ibrazı zorunludur. Sisteme giriş payı bir defaya mahsus olmak üzere alınır. Banka hissedarları sisteme giriş payının ödenmesinden müteselsilen sorumludurlar.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Kurul yetkilidir.

#### **Kuruluş izninin iptali**

**MADDE 11.-** Bir bankanın kuruluş izni;

- a) İznin gerçeğe aykırı beyanlarla alınmış olması,



b) Kuruluş izninin verildiği tarihten itibaren dokuz ay içerisinde faaliyet izni için başvurulmaması,

c) Kuruluş izninden vazgeçildiğinin beyan edilmesi,

d) İznin verilmesinde aranan şartların, faaliyete geçilinceye kadar kaybedilmesi,

e) Faaliyet izni alınamamış olması,

f) İradi olarak bu Kanunun 4 üncü maddesinde belirtilen faaliyetlerin tümünden vazgeçilmesi ve iradi tasfiyenin tamamlanması,

g) Devrolunan bankanın birleşme veya bölünme işlemlerinin tamamlanması,

h) Bu Kanunun 106 ncı maddesi kapsamında tasfiye veya iflas takibatının tamamlanması,

Hallerinden herhangi birinin gerçekleşmesi durumunda, Kurulun en az beş üyesinin aynı yöndeki oyuyla alınan kararla iptal edilir.

#### **Faaliyet izninin iptali veya sınırlandırılması**

**MADDE 12.-** Bir bankanın, faaliyet izninin gerçeğe aykırı beyanlarla alınmış olması veya faaliyet izninin alınmasından itibaren altı ay içinde faaliyete geçmemesi ya da bir yıl içinde kesintisiz altı ay süre ile faaliyette bulunulmamış olması halinde faaliyet izni iptal edilir. Faaliyet izninin alındığı tarihten itibaren bir ay içerisinde ilgili kuruluş birliğine üye olunmaması veya sisteme giriş payının kalan taksitlerinin Fon hesabına yatırılmamış olması ve bu yükümlülüklerin Kurum tarafından yapılan uyarıya rağmen yerine getirilmemesi durumunda, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri dışında kalan faaliyet konuları Kurulca tek tek sınırlandırılabilir.

Bu kararlar ilgililere yazılı olarak bildirilir ve Resmi Gazetede yayımlanır.

Türkiye’de şubesi bulunan yurt dışında kurulu bankaların, kurulu buldukları ülkede herhangi bir nedenle faaliyet izninin kaldırılması, faaliyetlerinin durdurulması, iflas veya tasfiyelerine karar verilmesi veya konkordato ilan etmeleri halinde, bunların Türkiye’deki şubelerinin faaliyet izinleri Kurul tarafından kaldırılır.

Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) veya (b) bentleri kapsamında bir kredi kuruluşuna verilen yetkinin Kurul tarafından kaldırılması, faaliyet izninin kaldırılması hükmündedir.

#### **Yurt içinde şube açma**

**MADDE 13.-** Kurulca belirlenecek esaslara ve bu Kanunda yer alan kurumsal yönetim hükümleri ile koruyucu hükümlere uyulmuş olması ve Kuruma bildirilmesi şartıyla bankalarca yurt içinde şube açılması serbesttir.

#### **Sınır ötesi faaliyetler**

**MADDE 14.-** Türkiye’de kurulan bankaların, kıyı bankacılığı bölgeleri de dahil olmak üzere yurt dışında şube veya temsilcilik açmaları, ortaklık kurmaları veya kurulmuş ortaklıklara katılmaları, bu Kanunda yer alan kurumsal yönetim hükümleri ile koruyucu hükümlere ve Kurulca belirlenecek esaslara uyulması kaydıyla

Kurulun iznine tabidir.

Bağımsız denetim, değerlendirme, derecelendirme ve destek hizmeti kuruluşlarının yetkilendirme izni

**MADDE 15.-** Bankaların bağımsız denetim, değerlendirme, derecelendirme ve destek hizmeti faaliyetlerini gerçekleştirecek olan kuruluşların yetkilendirilmesine, yetkilerinin geçici veya sürekli olarak kaldırılmasına Kurulca karar verilir. Buna ilişkin usul ve esaslar ilgili meslek birliklerinin görüşü alınarak Kurulca belirlenir.

## **İKİNCİ BÖLÜM Ana Sözleşmeye İlişkin Hükümler**

#### **Ana sözleşme değişiklikleri**

**MADDE 16.-** Bankaların ana sözleşme değişikliklerinde Kurumun uygun görüşü aranır. Kurumca uygun görülmeyen değişiklikler genel kurulda karara bağlanamaz. Kurumun uygun görüşü alınmaksızın yapılan ana sözleşme değişiklikleri Ticaret Siciline tescil edilemez. Ana sözleşme değişikliği için bu Kanun ve ilgili diğer mevzuatta öngörülen izin, onay veya olumlu görüş başvuruları, yetkili mercilerce onbeş iş günü içinde cevaplandırılır.

Bankalar ana sözleşmelerini güncel olarak internet sayfalarında yayınlar. Ana sözleşmelerin güncelleştirilmesi, değişikliklerin gerçekleştiği tarihten itibaren on iş günü içerisinde yapılmak zorundadır.

#### **Sermaye artırımları**

**MADDE 17.-** Sermaye artırımlarının, her türlü muvazaadan arı olarak, ilgili mevzuatla ilave edilmesine izin verilen kaynaklar hariç, iç kaynaklara başvurulmadan nakden ödenmesi şarttır. Sermaye artırımının Ticaret Siciline tescil edilmesinde Kurumun uygun görüşü aranır.

Sermayenin mevzuata aykırı olarak artırıldığı tespit edilen kısmı, özkaynak hesabında dikkate alınmaz.

Bu madde kapsamında sermaye artırımına ilişkin usul ve esaslar Kurulca belirlenir.

#### **Pay edinim ve devirleri**

**MADDE 18.-** Bir kişinin, bir bankada doğrudan veya dolaylı pay sahipliği yoluyla sermayenin yüzde onunu ve daha fazlasını temsil eden payları edinmesi veya bir ortağa ait doğrudan veya dolaylı payların sermayenin yüzde on, yüzde yirmi, yüzde otuzüç veya yüzde ellisini aşması sonucunu veren pay edinimleri ile bir ortağa ait payların, bu oranların altına düşmesi sonucunu veren pay devirleri Kurulun iznine tabidir.

Yönetim kuruluna veya denetim komitesine üye belirleme imtiyazı veren payların tesisi, devri veya yeni imtiyazlı pay ihracı yukarıdaki oransal sınırlara bakılmaksızın Kurulun iznine tabidir.

Bu izinlerin verilmesinde, bankanın devralınan hisselerinin nominal değerinin yüzde biri oranında devir payının devralan tarafından Fona yatırılması zorunludur.

Ortak sayısının beşten aşağı düşmesine yol açan

işlemler ile izin alınmadan yapılan pay devirleri pay defterine kaydolunmaz. Bu hükme aykırı olarak pay defterine yapılan kayıtlar hükümsüzdür. Oy hakkı edinilmesi ve hisseler üzerinde intifa hakkı tesisinde de bu hüküm uygulanır.

Nitelikli paya sahip olan ortakların kurucularda aranan nitelikleri taşıması şarttır. Kurucularda aranan nitelikleri kaybeden nitelikli paya sahip ortaklar temettü dışındaki ortaklık haklarından yararlanamaz. Bu halde, diğer ortaklık hakları Kurumun bildirim üzerine Fon tarafından kullanılır. Bu ortaklar sermayedeki doğrudan ve dolaylı payları yüzde onun altına düşene kadar rüçhan haklarını kullanamazlar.

Bir bankanın sermayesinin yüzde on veya daha fazlasına sahip olan tüzel kişilerin paylarının doğrudan veya dolaylı olarak birinci fıkrada belirtilen oranlar veya esaslar dahilinde el değiştirmesi, devralacak ortağın kurucularda aranan nitelikleri taşıması şartıyla Kurulun iznine tabidir.

Kurulun izni olmadan payların devredilmesi halinde, bu paylara ait temettü hariç ortaklık hakları Fon tarafından kullanılır.

Hisseleri borsada işlem gören bankaların hisselerinin borsadan alınması ve bir bankanın hisselerinin 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu hükümlerine göre icra dairesinden satın alınması durumunda gerçekleştirilecek işlemlere ve bu maddenin uygulanmasına dair usul ve esaslar Kurulca belirlenir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM Birleşme, Bölünme, Hisse Değişimi ve İradî Tasfiye

### Birleşme, bölünme ve hisse değişimi

**MADDE 19.-** Türkiye’de faaliyette bulunan bankalardan birinin; diğer bir veya birkaç banka veya finansal kuruluş ile birleşmesi veya bütün aktif ve pasifli ile diğer hak ve yükümlülüklerini Türkiye’de faaliyette bulunan diğer bir bankaya devretmesi, bütün aktif ve pasifleri ile diğer hak ve yükümlülüklerini devir alması veya bölünmesi ya da hisse değişimi Kurulun iznine bağlıdır. İzin tarihinden itibaren üç ay içinde ilgili bankaların yetkili organlarının karar alınarak gerekli işlemlere geçilmediği takdirde, verilen izin geçersiz olur. Bankaların bu Kanun hükümlerine göre birleşme, bölünme ve devirlerinde 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile devir veya birleşmeye konu bankaların toplam aktiflerinin sektör içindeki paylarının yüzde yirmiyi geçmemesi kaydıyla 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanunun 7, 10 ve 11 inci maddeleri hükümleri uygulanmaz. Birleşme veya devir işleminin kesinleşmesini müteakip, devredilen kuruluşun bütün aktif ve pasifleri ile diğer hak ve yükümlülükleri devralan bankaya geçer ve devredilen kuruluşun tüzel kişiliği sona ererek kaydı Ticaret Sicilinden silinir.

Bu madde hükmünün uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelik ile belirlenir.

### İradî tasfiye

**MADDE 20.-** Bankaların faaliyetlerine son vermeleri ve tasfiyeleri Kurulun iznine ve Kurumun denetimine tabidir.

Türkiye’de faaliyette bulunan bankalar faaliyetlerine son vermek ve bunları tasfiye etmek istedikleri takdirde, durumu Türkiye çapında basımı ve dağıtımı yapılan en az iki gazete ile ilan ve mevduat sahipleri veya katılım fonu sahipleri ile alacaklılarına veya bu durumda sayılabilecek kişi ve kurumlara tebliğ ederek ellerinde bulunan aynı ve nakdi her türlü mevduat veya katılım fonu ile emanet ve cari hesap bakiyelerini ve sair borçlarını, vadeli olsalar bile vadelerini beklemeksizin iki ay içinde iadeye ve bu süre içerisinde sahibi başvurmamayan aynı ve nakdi her türlü mevduat, katılım fonu, emanet ve alacakları Kuruma tevdi etmeye mecburdurlar. Kurum, bu suretle verilen değerleri, takip eden yıl başından başlamak üzere on yıl süre ile her yıl başında usulüne göre ilan etmek suretiyle saklar. Son ilan tarihinden itibaren altı ay içinde aranmayan bu değerler Fona gelir kaydolunur.

Bu madde hükmünün uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelik ile belirlenir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM İzin Başvurularının Reddi

### İzin başvurularının reddi

**MADDE 21.-** Bu Kanun hükümleri uyarınca Kuruma yapılan izin başvuruları; denetimin etkin bir şekilde ifa edilmesine engel olabilecek nitelikte doğrudan veya dolaylı herhangi bir ilişkinin varlığı veya izne tabi işlem için öngörülen koşulların, niteliklerin, yeterliliklerin izin başvurusu esnasında ya da değerlendirme sürecinde sağlanamaması veya kaybedilmesi halinde Kurulca reddedilir. Ret kararları ilgililere gerekçeli olarak bildirilir.

## ÜÇÜNCÜ KISIM Kurumsal Yönetim

### BİRİNCİ BÖLÜM Yönetim

#### Kurumsal yönetim ilkeleri

**MADDE 22.-** Kurumsal yönetime ilişkin yapı ve süreçler ve bunlara ilişkin ilkeler Sermaye Piyasası Kurulu ile kuruluş birliklerinin de görüşü alınarak Kurul tarafından belirlenir.

#### Yönetim kurulu

**MADDE 23.-** Bankaların yönetim kurulları genel müdür dahil beş kişiden az olamaz. Genel müdür, bulunmadığı hallerde vekili, yönetim kurulunun doğal üyesidir. Bu Kanunda genel müdür için öngörülen şartlar, yönetim kurulu üyelerinin yarıdan bir fazlası için de aranır. Murahhas üyelerin genel müdürde aranan şartları taşımaları zorunludur. Yönetim kurulu üyeliğine seçilenler ve herhangi bir nedenle boşalma halinde görevlendirilenler, bu maddede aranan şartları taşıdıklarını gösteren belgelerle birlikte yedi iş günü içerisinde Kuruma bildirilir. Genel müdürlük ve yönetim kurulu başkanlığı görevleri aynı kişi tarafından icra

edilemez. Yönetim kurulu üyelerinin bu Kanunun 8 inci maddesinin birinci fıkrasının (a), (b), (c) ve (d) bentlerinde belirtilen şartları taşıması gerekir.

Türkiye'de şube açmak suretiyle faaliyette bulunan yurt dışında kurulu bankaların Türkiye'deki yönetim merkezlerinde, yönetim kurulu yetki ve sorumluluklarını taşıyan, merkez şube müdürünün de dahil olduğu en az üç kişilik bir müdürler kurulu oluşturmaları zorunludur. Bu Kanunun uygulanmasında müdürler kurulu yönetim kurulu hükmünde olup, birinci fıkrada belirtilen şartlar müdürler kurulu üyeleri için de aranır.

İç kontrol, risk yönetimi ve iç denetim sistemlerinin ilgili mevzuata uygun olarak tesis edilmesi, işlerliğinin, uygunluğunun ve yeterliliğinin sağlanması, finansal raporlama sistemlerinin güvence altına alınması, banka içindeki yetki ve sorumlulukların belirlenmesi yönetim kurulunun sorumluluğundadır.

#### **Denetim komitesi**

**MADDE 24.-** Bankaların, yönetim kurullarınca yönetim kurulunun denetim ve gözetim faaliyetlerinin yerine getirilmesine yardımcı olmak üzere denetim komitesi oluşturulur. Denetim komitesi en az iki üyeden oluşur. Denetim komitesi üyeleri icrai görevi bulunmayan yönetim kurulu üyeleri arasından seçilir. Türkiye'de şube olarak faaliyet gösteren bankalarda ise kendisine bağlı icrai mahiyette faaliyet gösteren bir birim bulunmayan müdürler kurulu üyelerinden biri görevlendirilir.

Denetim komitesi üyelerinin, Kurulca belirlenen niteliklere sahip olmaları şarttır. Buna ilişkin bilgi ve belgeler atamanın yapılmasını müteakiben en geç yedi iş günü içinde Kuruma bildirilir.

Denetim komitesi, yönetim kurulu adına bankanın iç kontrol, risk yönetimi ve iç denetim sistemlerinin etkinliğini ve yeterliliğini, bu sistemler ile muhasebe ve raporlama sistemlerinin bu Kanun ve ilgili düzenlemeler çerçevesinde işleyişini ve üretilen bilgilerin bütünlüğünü gözetmek, bağımsız denetim kuruluşlarının yönetim kurulu tarafından seçilmesinde gerekli ön değerlendirmeleri yapmak, yönetim kurulu tarafından seçilen bağımsız denetim kuruluşlarının faaliyetlerini düzenli olarak izlemek, bu Kanun kapsamında ana ortaklık niteliğindeki kuruluşlarda, konsolide denetime tabi kuruluşların iç denetim işlevlerinin konsolide olarak sürdürülmesini ve eşgüdümünü sağlamakla görevli ve sorumludur.

Denetim komitesi, iç kontrol, iç denetim ve risk yönetimi sistemleri kapsamında oluşturulan birimlerden ve bağımsız denetim kuruluşlarından; görevlerinin ifasıyla ilgili olarak düzenli raporlar almak ve bankanın faaliyetlerinin sürekliliği ve güven içinde yürütülmesini olumsuz etkileyebilecek hususlar veya mevzuata ve iç düzenlemelere aykırılıklar bulunması halinde bu hususları yönetim kuruluna bildirmekle yükümlüdür.

Denetim komitesi, altı aylık dönemleri aşmamak kaydıyla icra ettiği faaliyetlerin sonuçları ile bankada alınması gereken önlemlere, yapılmasına ihtiyaç duyulan uygulamalara ve bankanın faaliyetlerinin güven içinde sürdürülmesi bakımından önemli gördüğü

diğer hususlara ilişkin görüşlerini yönetim kuruluna bildirmekle yükümlüdür.

Denetim komitesi, bankanın tüm birimlerinden, anlaşmalı destek hizmeti kuruluşları ve bağımsız denetim kuruluşlarından bilgi ve belge almaya, bedeli banka tarafından karşılanmak suretiyle konularında ihtisas sahibi kişilerden yönetim kurulunun onayına bağlı olarak danışmanlık hizmeti sağlamaya yetkilidir. Denetim komitesinin görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esasları yönetim kurulu tarafından düzenlenir.

#### **Genel müdür ve yardımcılar**

**MADDE 25.-** Banka genel müdürlerinin hukuk, iktisat, maliye, bankacılık, işletme, kamu yönetimi ve dengi dallarda en az lisans düzeyinde, mühendislik alanında lisans düzeyinde öğrenim görmüş olanların ise belirtilen alanlarda lisansüstü öğrenim görmüş olmaları ve bankacılık veya işletmecilik alanında en az on yıllık mesleki deneyime sahip olmaları şarttır.

Genel müdür yardımcılarının en az yedi yıllık mesleki deneyime sahip ve asgari üçte ikisinin birinci fıkrada belirtilen alanlarda en az lisans düzeyinde öğrenim görmüş olması şarttır. Başka unvanlarla istihdam edilseler dahi, yetki ve görevleri itibarıyla genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumlarda icrai nitelikte görev yapan diğer yöneticiler de bu Kanunun genel müdür yardımcılara ilişkin hükümlerine tabidir.

Genel müdürlüğe ve yardımcılıklarına atanacakların, bu maddede aranan şartları taşıdıklarını gösteren belgelerle birlikte Kuruma bildirilmesi şarttır. Bildirimden itibaren yedi iş günü içinde Kurumca olumsuz görüş bildirilmemesi durumunda ilgili kişilerin atamaları yapılabilir.

Herhangi bir nedenle görevden ayrılan genel müdür ve yardımcılarının görevden ayrılma nedenleri, ilgili banka ve görevden ayrılan tarafından yedi iş günü içinde Kuruma bildirilir.

Bu madde uygulamasında, genel müdürün sahip olması gereken nitelikler ve atanmalarına veya görevden ayrılmalarına ilişkin yükümlülükler bakımından, yurt dışında kurulu bankaların Türkiye'deki merkez şubesi müdürü, genel müdür gibi değerlendirilir.

Genel müdür ve genel müdür yardımcıları, konsolide denetime tabi ortaklıklar hariç başka bir ticari kuruluşta tam veya yarı zamanlı olarak görev alamaz.

#### **Çalışma ve imza yetkisi yasağı**

**MADDE 26.-** Bu Kanunun 8 inci maddesinin birinci fıkrasının (a), (b), (c) ve (d) bentlerinde belirtilen şartları taşımayan kişiler, bankalarda genel müdür, genel müdür yardımcısı veya imza yetkisini haiz görevli olarak çalıştırılmazlar. Bankalar, bu kimselerin imza yetkilerini derhal kaldırmak zorundadırlar.

Kurum denetimleri sonucunda, bu Kanun veya ilgili diğer mevzuat hükümlerini ihlal ettikleri ve bankanın emin bir şekilde çalışmasını tehlikeye düşürdükleri tespit edilen ve haklarında kanuni kovuşturma talep edilen banka mensuplarının, imza yetkileri Kurul kararı

ile geçici olarak kaldırılır. Bu kimseler, Kurulun izni olmadıkça imza yetkisini haiz personel olarak hiçbir bankada çalıştırılmazlar.

#### **Yemin ve mal beyanı**

**MADDE 27.-** Bankaların yönetim kurulu üyeleri ile müdürler kurulu başkan ve üyeleri, seçilmeleri veya atanmalarından sonra yerel ticaret mahkemesi huzurunda yemin etmedikçe göreve başlayamazlar. Bu kişiler ile genel müdür ve yardımcıları ve imza yetkisine sahip mensuplarından bölge müdürleri, şube müdürleri ve genel müdürlük merkez teşkilatında yer alan bölüm, kısım, grup ve bunlara eşdeğer isimler altında faaliyet gösteren birimlerin yöneticileri 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu hükümlerine tabidirler.

Yemin ve mal beyanına ilişkin usul ve esaslar Kurulca belirlenir.

#### **Karar defteri**

**MADDE 28.-** Yönetim kurulu, denetim komitesi ve kredi komitesi ile müdürler kurulu kararları, aralarında açıklık bırakılmamak ve satır aralarında çıkıntı olmamak şartıyla tarih ve numara sırasıyla 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun defterlerle ilgili hükümleri gereğince onaylanmış müteselsil sayfa numaralı ayrı birer deftere metnin doğruluğundan hiçbir şekilde şüpheyi davet etmeyecek şekilde günü gününe kaydedilir ve her kararın altı, üyeler tarafından karar tarihinden itibaren en geç bir ay içinde imza olunur. Kurulca belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde, yıl sonlarında ciltletirilmeleri kaydıyla karar defterleri yerine yaprakları noterce tasdikli ve müteselsil sıra numaralı ayrı kalamoza kullanılabilir.

## **İKİNCİ BÖLÜM** **İç Sistemler**

#### **İç sistemlere ilişkin yükümlülükler**

**MADDE 29.-** Bankalar, maruz kaldıkları risklerin izlenmesi, kontrolünün sağlanması, faaliyetlerinin kapsamı ve yapısıyla uyumlu ve değişen koşullara uygun, tüm şube ve konsolidasyona tabi ortaklıklarını kapsayan yeterli ve etkin bir iç kontrol, risk yönetimi ve iç denetim sistemi kurmak ve işletmekle yükümlüdürler.

İç kontrol, risk yönetimi ve iç denetim sistemlerinin kuruluşuna, işleyişine, yeterliliğine, oluşturulacak birimlere, icra edilecek faaliyetlere, üst yönetimin görev ve sorumlulukları ile Kuruma yapılacak raporlamalara ilişkin usul ve esaslar Kurulca belirlenir.

#### **İç kontrol sistemi**

**MADDE 30.-** Bankalar, iç kontrol sistemi kapsamında, faaliyetlerinin mevzuata, iç düzenlemelerine ve bankacılık teamüllerine uygun olarak yürütülmesini, muhasebe ve raporlama sisteminin bütünlüğünü, güvenilirliğini ve bilgilerin zamanında elde edilebilirliğini her seviyedeki personeli tarafından uyulacak ve uygulanacak sürekli kontrol faaliyetleri ile sağlamak, görevlerin fonksiyonel ayrımlarını, yetki ve sorumlulukların paylaşımını, fon ödemelerini, banka

işlemlerinin mutabakatını, varlıkların korunmasını ve yükümlülüklerin kontrol altında tutulmasını temin etmek, maruz kalınan her türlü riskin tanınması, değerlendirilmesi ve yönetimi için gerekli alt yapıyı hazırlamak ve yeterli iletişim ağını oluşturmak zorundadır. İç kontrol faaliyetleri yönetim kuruluna bağlı olarak çalışacak iç kontrol birimi ve personeli tarafından yürütülür.

#### **Risk yönetimi sistemi**

**MADDE 31.-** Bankalar risk yönetimi sistemi kapsamında, risk politikalarını Kurulca belirlenen esaslar çerçevesinde oluşturmak, uygulamak ve raporlamak zorundadır. Risk yönetimi faaliyetleri yönetim kuruluna bağlı olarak çalışacak risk yönetimi birimi ve personeli tarafından yürütülür.

#### **İç denetim sistemi**

**MADDE 32.-** Bankalar bütün birim, şube ve konsolidasyona tabi ortaklıklarını kapsayan bir iç denetim sistemi kurmak zorundadır. Bu çerçevede, faaliyetlerin mevzuata, ana sözleşmeye, iç düzenlemelere ve bankacılık ilkelerine uygunluğu, banka müfettişleri tarafından denetlenir.

İç denetim faaliyetleri, tarafsız ve bağımsız bir şekilde, gerekli mesleki özen gösterilerek, yeterli sayıda müfettiş tarafından yerine getirilir. Ana ortaklık niteliğindeki bankanın iç denetiminde görev alanlar konsolidasyona tabi ortaklıklarda iç denetim görevini ifa edebilir. İç denetimle görevli birimce veya yetkili müfettişlerce bu Kanunun 29 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında düzenlenecek iç denetim raporunun, en az üçer aylık dönemler itibarıyla ve denetim komitesi aracılığıyla yönetim kuruluna tevdi zorunludur.

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM** **Yetkili Kuruluşlar**

#### **Bağımsız denetim kuruluşları**

**MADDE 33.-** Bu Kanunun 15 inci maddesine göre yetkilendirilecek bağımsız denetim kuruluşlarının çalışmalarına ilişkin esaslar Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği, Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu, Merkez Bankası ve kuruluş birliklerinin görüşü alınarak Kurulca düzenlenir. Bağımsız denetim kuruluşları, bu Kanun uyarınca yaptıkları faaliyetler dolayısıyla üçüncü kişilere verdikleri zararlardan sorumludurlar.

Bağımsız denetim kuruluşları denetim esnasında, bankanın varlığını tehlikeye sokabilecek veya yöneticilerin Kanun veya esas sözleşmeyi ihlal etmiş olduklarını gösteren hususları tespit ederse, durumu derhal Kuruma bildirir. Bu bildirim, mesleki gizlilik prensiplerinin ve anlaşmalarının veya bankacılık sırlarına ilişkin yükümlülüklerin ihlal edildiği anlamına gelmez.

#### **Değerleme ve derecelendirme kuruluşları**

**MADDE 34.-** Bu Kanun ve bu Kanuna istinaden çıkarılan düzenlemelerde öngörülen değerlemeler ve derecelendirmeler, Kurulca belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde, değerlendirme ve derecelendirme kuruluşlarına yaptırılır.



#### **Destek hizmeti kuruluşları**

**MADDE 35.-** Bankalar, destek hizmetinden doğabilecek riskler ile bunların yönetilmesine, beklenen fayda ve maliyetin değerlendirilmesine ilişkin hazırlayacakları programı Kuruma ibraz etmek zorundadır. Destek hizmeti, bankaların yasal yükümlülüklerini yerine getirmelerini, ilgili düzenlemelere uymalarını ve etkin biçimde denetlenmelerini engelleyici nitelikte olamaz.

Destek hizmeti kuruluşlarına ve hizmet alınabilecek konulara ilişkin usul ve esaslar Kurulca belirlenir.

#### **Sorumluluk sigortası**

**MADDE 36.-** Bağımsız denetim, değerlendirme, derecelendirme ve destek hizmeti kuruluşları, verdikleri hizmetlerden doğabilecek zararları karşılamak amacıyla sorumluluk sigortası yaptırmak zorundadır. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Kurulca belirlenir.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM Finansal Raporlama**

#### **Muhasebe ve raporlama sistemi**

**MADDE 37.-** Bankalar, kuruluş birliklerinin ve Türkiye Muhasebe Standartları Kurulunun görüşü alınmak suretiyle Kurul tarafından uluslararası standartlar esas alınarak belirlenecek usul ve esaslara uygun olarak muhasebe sistemlerinde tekdüzeni uygulamak; tüm işlemlerini gerçek mahiyetlerine uygun surette muhasebeleştirme; finansal raporlarını bilgi edinme ihtiyacını karşılayabilecek biçim ve içerikte, anlaşılır, güvenilir ve karşılaştırılabilir, denetime, analize ve yorumlamaya elverişli, zamanında ve doğru şekilde düzenlemek zorundadır.

Bankalar, kanuni ve yardımcı defter ve kayıtlarını, şubeleri, yurt içi ve yurt dışındaki muhabetleri ile hesap mutabakatı sağlamadan bilançolarını kapatamazlar.

Yayımlanan finansal tabloların gerçeğe aykırı olduğunun tespiti halinde Kurul gerekli tedbirleri almaya yetkilidir.

#### **Konsolide finansal raporlar**

**MADDE 38.-** Ana ortaklık, finansal durum ve faaliyet sonuçları hakkında bir bütün olarak bilgi vermek amacıyla 37 nci maddeye istinaden Kurulca düzenlenen usul ve esaslar çerçevesinde konsolide finansal raporlar düzenlemek zorundadır. Konsolide finansal rapor kapsamında bulunan kuruluşlar, kendilerinden konsolide finansal raporların düzenlenmesine ilişkin olarak istenecek her türlü bilgi ve belgeyi ilgili ana ortaklığa vermekle yükümlüdür.

#### **Finansal raporların imzalanması, sunulması, ilanı ve denetimi**

**MADDE 39.-** Bankalar tarafından hazırlanan finansal raporlardan Kurulca belirlenecek olanların, yönetim kurulu başkanı, denetim komitesi üyeleri, genel müdür ile finansal raporlamadan sorumlu genel müdür yardımcısı ve ilgili birim müdürü veya bu unvanlara eşdeğer kişiler tarafından ad, soyad ve unvan belirtilmek suretiyle finansal raporlamaya ilişkin

düzenlemelere ve muhasebe kayıtlarına uygun olduğu belirtilerek imzalanması zorunludur. İmza yükümlülüğü, Türkiye'de şube açmak suretiyle faaliyette bulunan bankalarda müdürler kurulu üyelerince yerine getirilir.

Bankaların genel kurullarına sunacağı yıllık finansal raporların bağımsız denetim kuruluşlarının onaylanması şarttır.

Bankalar, düzenleyecekleri finansal raporlarını, Kurulun belirleyeceği usul ve esaslar çerçevesinde ilgili mercilere sunmak ve ilan etmek zorundadırlar.

#### **Yıllık faaliyet raporu**

**MADDE 40.-** Bankalar, statülerine, yönetim ve organizasyon yapılarına, insan kaynaklarına, faaliyetlerine, finansal durumlarına, yönetimin değerlendirmeleri ve geleceğe yönelik beklentilerine ilişkin bilgileri, finansal tablolarını, özet yönetim kurulu raporunu ve bağımsız denetim raporunu da içeren yıllık faaliyet raporu hazırlamak zorundadırlar. Faaliyet raporunun hazırlanmasına, ilgili mercilere bildirilmesine ve kamuya açıklanmasına ilişkin usul ve esaslar Kurulca belirlenir.

#### **Sorumluluk**

**MADDE 41.-** Yönetim kurulu, bu Kanunun 37 nci maddesi uyarınca faaliyetlerin muhasebeleştirilmesi, finansal tabloların hazırlanması, onaylanması, denetlenmesi, yetkili mercilere sunulması ve yayımlanması dahil finansal raporlama sistemini, görev, yetki ve sorumlulukları belirlemek, bilgi sistemlerini yeterli hale getirmek ve uygulamayı gözetmekle yükümlüdür.

#### **Belgelerin saklanması**

**MADDE 42.-** Alınan yazılar ve faaliyetler ile ilgili belgelerin asılları veya bunun mümkün olmadığı hallerde sıhhatlerinden şüpheye mahal vermeyecek kopyaları ve yazılan yazıların makine ile alınmış, tarih ve numara sırası verilerek düzenlenecek suretleri, usulleri çerçevesinde ilgili banka nezdinde on yıl süreyle saklanır. Bu belgelerin mikrofilm, mikroşif şeklinde veya elektronik, manyetik veya benzeri ortamlarda saklanması mümkündür. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Kurulca belirlenir.

## **DÖRDÜNCÜ KISIM Koruyucu Hükümler**

### **BİRİNCİ BÖLÜM Özkaynaklar ve Standart Oranlar**

#### **Koruyucu düzenlemeler**

**MADDE 43.-** Kurul; bankaların varlıkları, alacakları, özkaynakları, borç, yükümlülük ve taahhütleri, gelir ve giderleri arasındaki ilgi ve dengelerin ve mali bünyeyi etkileyen diğer tüm unsurların ve maruz kalınan risklerin tespiti, tahlili, izlenmesi, ölçülmesi ve değerlendirilmesi amacıyla sınırlamalar ve standart oranlar da belirlemek suretiyle gerekli düzenlemeleri yapmaya ve bunlar hakkında her türlü tedbiri almaya yetkilidir. Bu hüküm, 38 inci madde gereğince konsolide mali tablo hazırlama yükümlülüğü bulunan ana ortaklık için Kurulca belirlenecek usul ve esaslar

çerçevesinde konsolide ve konsolide olmayan bazda uygulanır. Bankalar, yapılan düzenlemelere uymak, belirlenen sınırlamaları ve standart oranları konsolide baz da dahil olmak üzere hesaplamak, tutturmak ve idame ettirmek ve bunlara ilişkin olarak Kurum tarafından istenen tedbirleri belirlenen süreler içinde almak ve uygulamakla yükümlüdür.

Kurul, kurumsal yönetim hükümleri ile koruyucu hükümlerin uygulanmasını da dikkate alarak, her bir banka ya da banka grubu için belirlenen asgari veya azami standart oranlar ve sınırlardan farklı daha ihtiyatlı bir oran veya sınır tesis etmeye veya hesaplama ve bildirim dönemlerini farklılaştırmaya veya genel olarak belirlenmemiş oran ve sınırlar tespit etmeye yetkilidir.

Bu Kanun kapsamında öngörülen sınırlamalara ve standart oranlara ilişkin eşiklere erişilmesi veya aşımaların oluşması halinde, ilgili banka durumu derhal Kuruma bildirmek zorundadır.

#### **Ödenmiş sermaye, yedek akçeler ve özkaynak**

**MADDE 44.-** Ödenmiş sermaye, bankaların fiilen ve her türlü muvazaadan arı olarak ödenmiş veya Türkiye'ye ayrılmış ve ödenmiş sermayelerinden, bilançoda görülen zararın yedek akçelerle karşılanamayan kısmı düşüldükten sonra kalan tutardır.

Yedek akçeler, bankaların 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu ve ilgili kanunlar ile ana sözleşmelerine göre ayırdıkları yedek akçelerinden varsa bilanço zararının düşülmesinden sonra elde edilen tutardır.

Özkaynak, ana sermaye ve katkı sermaye toplamı ile bu toplamdan sermayeden indirilecek değerlerin düşülmesi sonucu bulunacak tutarı ifade eder.

Konsolide özkaynak, konsolide esasa göre uygulanacak kredi sınırları ile standart oranların hesaplanmasında bu maddenin üçüncü fıkrası hükmüne göre hesaplanarak dikkate alınır.

Bu maddeye ilişkin usul ve esaslar Kurulca belirlenir.

#### **Sermaye yeterliliği**

**MADDE 45.-** Bu Kanunun uygulanmasında maruz kalınan riskler nedeniyle oluşabilecek zararlara karşı yeterli özkaynak bulundurulması sermaye yeterliliğini ifade eder. Bankalar, Kurum tarafından düzenlenecek yönetmelikte öngörülen usul ve esaslara göre yüzde sekiz oranından az olmamak üzere belirlenecek sermaye yeterliliği oranını hesaplamak, tutturmak, idame ettirmek ve raporlamak zorundadır.

Bankaların iç sistemleri, aktif ve mali yapıları dikkate alınarak asgari sermaye yeterliliği oranını artırmaya, bankalar bazında farklılaştırmaya, kaynağı katılma hesabı olan aktiflerin risk ağırlıklarının belirlenmesinde bu hesapların özelliklerini dikkate almak suretiyle düzenleme yapmaya Kurul yetkilidir.

#### **Likidite yeterliliği**

**MADDE 46.-** Bankalar, Merkez Bankasının uygun görüşü alınmak suretiyle Kurulca belirlenecek usul ve esaslara göre asgari likidite düzeyini hesaplamak, tutturmak, idame ettirmek ve raporlamak zorundadır.

#### **Aşımaların giderilmesi**

**MADDE 47.-** Bu Kanun ve bu Kanuna istinaden çıkarılan düzenlemelerde yer alan sınırlama ve oranlara ilişkin aşımaların Kurulca belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde giderilmesi zorunludur.

Özkaynaklarda meydana gelebilecek düşüşler nedeniyle özkaynağın belirli bir oranı ile ilişkilendirilen sınırlama ve oranlarda aşımaların oluşması ve şartların gerektirmesi halinde, bu aşımalar Kurumca belirlenecek bir süre içinde giderilir. Aşımaların giderilmesi için belirlenen süre içinde bu Kanunun idari para cezalarına ilişkin hükümleri uygulanmaz.

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **Krediler ve Risk Grubu**

#### **Krediler**

**MADDE 48.-** Bankalarca verilen nakdi krediler ile teminat mektupları, kontrgarantiler, kefaletler, aval, ciro, kabul gibi gayrinakdi krediler ve bu niteliği haiz taahhütler, satın alınan tahvil ve benzeri sermaye piyasası araçları, tevdiatta bulunmak suretiyle ya da herhangi bir şekil ve surette verilen ödünçler, varlıkların vadeli satışından doğan alacaklar, vadesi geçmiş nakdi krediler, tahakkuk etmekle birlikte tahsil edilmemiş faizler, gayrinakdi kredilerin nakde tahvil olan bedelleri, ters repo işlemlerinden alacaklar, vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri ile benzeri diğer sözleşmeler nedeniyle üstlenilen riskler, ortaklık payları ve Kurulca kredi olarak kabul edilen işlemler izlendikleri hesaba bakılmaksızın bu Kanun uygulamasında kredi sayılır.

Birinci fıkrada belirtilenlere ilave olarak, kalkınma ve yatırım bankalarının finansal kiralama yöntemiyle sağladığı finansmanlar ile katılım bankalarının taşınır ve taşınmaz mal ve hizmet bedellerinin ödenmesi suretiyle veya kar ve zarar ortaklığı yatırımları, taşınmaz, ekipman veya emtia temini veya finansal kiralama, mal karşılığı vesaiğin finansmanı, ortak yatırımlar veya benzer yöntemlerle sağladıkları finansmanlar da bu Kanun uygulamasında kredi sayılır.

#### **Risk grubu**

**MADDE 49.-** Bir gerçek kişi ile eşi ve çocukları, bunların yönetim kurulu üyesi veya genel müdürü oldukları veya bunların ya da bir tüzel kişinin birlikte veya tek başlarına, doğrudan ya da dolaylı olarak kontrol ettikleri ya da sınırsız sorumlulukla katıldıkları ortaklıklar bir risk grubunu oluşturur.

Bir banka ile bu bankanın nitelikli pay sahipleri, yönetim kurulu üyeleri ve genel müdürü, bunların birlikte veya tek başına, doğrudan ya da dolaylı olarak kontrol ettikleri ya da bunların sınırsız sorumlulukla katıldıkları veya yönetim kurulu üyesi ya da genel müdürü oldukları ortaklıklar bankanın dahil olduğu risk grubunu oluşturur.

Yukarıda belirtilen risk gruplarının belirlenmesinde birlikte kontrol edilen ortaklıklar, bu ortaklıkların kontrolünü birlikte sağlayan her bir hissedarın risk grubuna dahil edilir.

Bu maddenin uygulanmasında aralarında birinin ödeme güçlüğüne düşmesinin diğer bir veya birkaçının ödeme güçlüğüne düşmesi sonucunu doğuracak

boyutta kefalet, garanti veya benzeri ilişkiler bulunan gerçek ve tüzel kişiler ilgili risk gruplarına dahil edilir.

Sermayesinin çoğunluğu ayrı ayrı veya birlikte Hazineye, Özelleştirme İdaresi Başkanlığına, genel veya katma bütçeli dairelere ait bankalar; doğrudan veya dolaylı olarak kontrol ettikleri ortaklıklar ile birlikte bir risk grubu oluşturur.

Bankalar dışındaki kamu iktisadi teşebbüslerinin veya hisselerinin çoğunluğu Özelleştirme İdaresi Başkanlığının elinde bulunan diğer kamu kurum ve kuruluşları, sermaye, yönetim ve denetimlerine hakim oldukları bağılı ortaklık, iştirak ve müesseseler ile birlikte bir risk grubu oluşturur.

Bu maddenin uygulanmasına, banka ve ortaklıklarda yönetim kurulu üyesi ve genel müdür olarak görev yapanlar ve velayet altında olmayan çocuklar bakımından aynı risk grubuna dahil edilecek gerçek ve tüzel kişilerin tespitine ilişkin usul ve esaslar Kurulca belirlenir.

#### **Dahil olunan risk grubu ve mensuplara kredi kullandırma koşulları**

##### **MADDE 50.- Bankalar;**

a) Yönetim kurulu üyelerine, genel müdüre, genel müdür yardımcılara ve kredi açmaya yetkili mensuplarına; bunların eş ve velayet altındaki çocuklarına; tek başlarına ya da birlikte sermayesinin yüzde yirmibeş veya fazlasına sahip oldukları ortaklıklara,

b) (a) bendinde sayılanlar dışında kalan mensupları ile bunların eş ve velayeti altındaki çocuklarına,

c) Mensuplarının kurduğu veya bunlar için kurulan sandık, dernek, sendika veya vakıflara,

Her ne şekilde ve surette olursa olsun nakdi ve gayrinakdi kredi veremez, tahvil ya da benzeri menkul kıymetlerini satın alamazlar.

Birinci fıkraya hükümleri, yönetim kurulu üyeliklerinde aslen bulunan veya temsilci bulunduran ve banka sermayesinde doğrudan veya dolaylı olarak nitelikli paya sahip olan gerçek kişi ortaklar ile tüzel kişi ortaklar hakkında uygulanmaz.

Bir bankanın ortaklıklarının yönetim ve denetim kurullarında bulunan kimselerin aynı zamanda ilgili bankanın mensubu olması, bu ortaklıkların ilgili banka ile işlem yapmasına engel değildir.

Bankanın dahil olduğu risk grubunda bulunan gerçek ve tüzel kişilere kredi kullandırılması halinde, gerekli kararların yönetim kurulunun üye tam sayısının üçte iki çoğunluğu ile alınması ve bunlara sağlanan kredi koşullarının kredi kullananın lehine diğer kişi ve gruplara kullandırılanlardan ve piyasa koşullarından farklılık arz etmemesi şarttır.

Bir bankanın yönetim kurulu üyelerine, mensupları ile bunların eşlerine ve velayet altındaki çocuklarına, aylık net ücretleri toplamının beş katını aşmamak üzere verilecek krediler, üç katını aşmamak üzere çek karnesi veya kredi kartı verilmesi suretiyle kullanılacak krediler

ile bu Kanunun 55 inci maddesinin (a) ve (b) bentlerinde belirtilen menkul kıymetler karşılığı kullanılan krediler birinci ve dördüncü fıkraya hükümlerine tabi değildir.

Banka, bankanın risk grubunda yer alan kişilere açtığı kredileri Kuruma düzenli olarak raporlar.

Sonradan bu madde hükümlerine aykırı hale gelen kredilerin en geç altı ay içinde tasfiye edilmesi zorunludur.

#### **Kredi açma**

**MADDE 51.-** Kredi açma yetkisi yönetim kuruluna aittir. Yönetim kurulu; kredi açma, onay verme ve diğer idari esaslara ilişkin politikaları oluşturmak, bunların uygulanmasını ve izlenmesini sağlamak ve gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

Yönetim kurulu kredi açma yetkisini Kurulca belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde kredi komitesine veya genel müdürlüğe devredebilir. Genel müdürlük kendisine devredilen kredi açma yetkisini diğer birimleri, bölge müdürlükleri veya şubeleri aracılığıyla da kullanabilir. Kredi komitesinin oluşumu ile çalışma ve karar alma esasları Kurulca belirlenir. Bu Kanunun kredi sınırlarına ilişkin hükümlerine tabi olmayan krediler için kredi açma yetkisi yönetim kurulunca belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde devredilebilir.

Kredi açma yetkisini haiz olanlar, kendileri ile eş ve velayeti altındaki çocuklarının veya bunlarla risk grubu oluşturan diğer gerçek ve tüzel kişilerin taraf olduğu kredi işlemlerine ilişkin değerlendirme ve karar verme aşamalarında yer alamaz ve bu hususu yazılı olarak yetkililere bildirir.

Kurul, bu madde ve 50 nci madde hükümlerine aykırı olarak kullandırıldığı tespit edilen kredilerin, ilgili bankanın özkaynak hesabında indirim kalemi olarak dikkate alınmasına karar vermeye veya bu krediler tutarında ilave özkaynak temin edilmesini zorunlu tutmaya yetkilidir.

#### **Kredilerin izlenmesi**

**MADDE 52.-** Bankalar, kredileri nedeniyle maruz kalınacak riskleri ölçmek, karşı tarafın mali gücünü düzenli olarak analiz etmek ve izlemek, gerekli bilgi ve belgeleri temin etmek ve bunlara ilişkin esasları belirlemek zorundadır. Kredi müşterileri bu çerçevede konsolide ve konsolide olmayan bazda istenilen bilgi ve belgeleri bankalara vermekle yükümlüdür.

Sermayesinin yarısından fazlasına genel ve katma bütçeli dairelerin, kamu iktisadi teşebbüslerinin, 28.5.1986 tarihli ve 3291 sayılı Kanun kapsamına alınan kuruluşların sahip olduğu kurum ve ortaklıklara ve bankalar dışında kalan müşterilere açılacak kredi ve verilecek kefalet ya da teminatların Kurumca belirlenecek tutarı geçmesi halinde alınacak hesap durumu belgesi ile eki bilanço ve kar ve zarar cetvellerinin genel kabul görmüş muhasebe ilkelerine uygunluğunun Kurumca belirlenecek esaslar dahilinde 01.06.1989 tarihli ve 3568 sayılı Kanuna göre ruhsat almış, denetim yetkisine sahip meslek mensupları tarafından onaylanması şarttır.



Bu maddenin uygulanmasıyla ilgili usul ve esaslar Kurulca belirlenir.

#### **Karşılıklar ve teminatlar**

**MADDE 53.-** Bankalar, krediler ve diğer alacaklarla ilgili olarak, doğmuş veya doğması muhtemel zararların karşılanması ve bunlar dışında kalan varlıkların değer azalışları için yeterli düzeyde karşılık ayrılmasına, aktiflerin kalitesine ve sınıflandırılmasına, garantilerin ve teminatların alınmasına, bunların değerinin ve güvenilirliğinin ölçülmesine, takibe alınan kredilerin izlenmesine ve vadesi dolmuş kredilerin geri ödenmesine ilişkin politikaları oluşturmak ve uygulamak, bunları düzenli olarak gözden geçirmek, tüm bu hususları icra edebilecek gerekli yapıları tesis etmek ve işletmek zorundadır. Bu fıkra hükmünün uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Kurulca belirlenir.

Bu madde uyarınca krediler ve diğer alacaklarla ilgili olarak ayrılan özel karşılıkların tamamı, ayrıldıkları yılda kurumlar vergisi matrahının tespitinde gider olarak kabul edilir.

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **Sınırlamalar**

#### **Kredi sınırları**

**MADDE 54.-** Bankalarca bir gerçek ya da tüzel kişiye veya bir risk grubuna kullanılabilecek kredilerin toplamı özkaynakların yüzde yirmibeşini aşamaz. Bu oran, 49 uncu maddenin ikinci fıkrasında tanımlanan risk grubu bakımından yüzde yirmi olarak uygulanır. Kurul, bu oranı yüzde yirmibeşe kadar yükseltmeye veya kanuni haddine kadar indirmeye yetkilidir. Bir adi ortaklığa verilen krediler, sorumlulukları oranında ortaklara kullanılmış sayılır.

Bankalarca hakim ortak veya nitelikli pay sahibi olup olmadıklarına bakılmaksızın bankaların sermayesinin yüzde bir ve daha fazla payına sahip olup pay defterine kayıtlı olan tüm ortaklarına ve bunlarla risk grubu oluşturan kişilere kullanılacak kredilerin toplamı özkaynaklarının yüzde ellisini aşamaz.

Birlikte kontrol edilen ortaklıklara kullanılan krediler, bu ortaklıkları birlikte kontrol eden hissedarların her birinin ortaklık sermayesinde sahip olduğu payların, birlikte kontrol ettikleri toplam paya oranı ölçüsünde ortaklığı birlikte kontrol eden her bir hissedarın dahil olduğu risk grubuna kullanılmış sayılır.

Bir gerçek ya da tüzel kişiye veya bir risk grubuna özkaynakların yüzde onu veya daha fazlası oranında kullanılan krediler büyük kredi sayılır ve bunların toplamı özkaynakların sekiz katını aşamaz.

Bir risk grubuna kullanılan kredilerin teminatını oluşturmak üzere aynı risk grubuna dahil gerçek veya tüzel kişilerden kabul edilen aval, garanti ve kefaletler risk grubuna ait kredi sınırlarının hesabında dikkate alınmaz.

Gayrinakdi krediler, vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri ile benzeri diğer sözleşmeler, kabul edilen aval, garanti ve kefaletler, kredi kuruluşları ve finansal kuruluşlarla gerçekleştirilen işlemler, Kurulca kabul edilecek ülkelerin

merkezi yönetimleri, merkez bankaları ve bankaları ile yapılan işlemler veya bunlarca çıkarılan ya da ödenmesi garanti edilen bono, tahvil ve benzeri sermaye piyasası araçları, verilen diğer garantiler karşılığı yapılan işlemler kredi sınırlarının hesabında Kurulca belirlenen esaslar ve oranlar dahilinde dikkate alınır.

Bu madde hükümleri, ana ortaklık bakımından konsolide esasa göre uygulanır.

#### **Kredi sınırlamalarına tabi olmayan işlemler**

**MADDE 55.-** Aşağıdaki kredi işlemleri 54 üncü maddedeki sınırlamalara tabi değildir:

- a) Karşılığı nakit, nakit benzeri kıymet ve hesaplar ile kıymetli maden olan işlemler.
- b) Hazine Müsteşarlığı, Merkez Bankası, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı ve Toplu Konut İdaresi Başkanlığıyla yapılan işlemler ile bu kurumlarca çıkarılan ya da ödenmesi garanti edilen bono, tahvil ve benzeri menkul kıymetler karşılığı yapılan işlemler.
- c) Merkez Bankası nezdindeki piyasalarda veya kanunla teşkilatlanmış diğer para piyasalarında yapılan işlemler.
- d) Aynı kişiye ya da aynı risk grubuna yeni kredi tahsisi halinde daha önce yabancı para cinsinden veya yabancı para ölçüsü ile verilen kredilerin, müteakiben tahsis edilen kredinin kullanılmaya başlandığı tarihteki cari kurdan dikkate alınması kaydıyla çek ve kredi kartı kullanılmaları hariç, kredilerde kur değişikliklerinin doğurduğu artışlar ile vadesi geçmiş kredilere tahakkuk ettirilen faiz, kar payı ve diğer unsurlar.
- e) Her türlü sermaye artırımları dolayısıyla bedelsiz edinilen ortaklık payları ile ortaklık paylarının herhangi bir fon çıkışı gerektirmeyen değer artışları.
- f) Kurulca belirlenecek esaslar dahilinde bankaların kendi aralarındaki işlemler.
- g) Kurulca belirlenecek esas ve süreler çerçevesinde elden çıkarılması kaydıyla halka arza aracılık yüklenimleri kapsamında edinilen ortaklık payları.
- h) Özkaynak hesabında indirilecek değer olarak dikkate alınan işlemler.
- i) Kurulca belirlenecek diğer işlemler.

#### **Ortaklık paylarına ilişkin sınırlamalar**

**MADDE 56.-** Bankaların; kredi kuruluşları ve finansal kuruluşlar dışındaki bir ortaklıktaki payı kendi özkaynaklarının yüzde onbeşini, bu ortaklıklardaki paylarının toplam tutarı ise kendi özkaynaklarının yüzde altmışını aşamaz.

Bu Kanunun 55 inci maddesinin (e) bendinde belirtilen işlemler, birinci fıkrada belirtilen sınırların hesabında dikkate alınmaz.

Birinci fıkrada zikredilen sınırların aşılması halinde, aşım tutarı özkaynak hesaplamasında ana sermayeden indirim kalemi olarak dikkate alınır.

Bankalar, kendilerinde doğrudan veya dolaylı olarak pay sahibi olan ortaklık ve kuruluşlarda doğrudan veya

dolaylı olarak pay sahibi olamazlar, bunların hisse senetlerini rehin olarak kabul edemezler ve karşılığında avans veremezler.

#### **Gayrimenkul ve emtia üzerine işlemler**

**MADDE 57.-** Bankaların gayrimenkullerinin net defter değerleri toplamı özkaynaklarının yüzde ellisini aşamaz. Bu hesaplamada, değerlendirme veya enflasyon düzeltmesine bağlı olarak oluşan ve gayrimenkul hesabına eklenen değer artışları yüzde elli oranında dikkate alınır.

Bankalar, 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu kapsamında gayrimenkul ve emtiayı esas alan sözleşmeler ile Kurulca uygun görülecek kıymetli madenlerin alım ve satımı hariç olmak üzere ticaret amacıyla gayrimenkul ve emtianın alım ve satımı ile uğraşamaz, ipotekli konut finansmanı kuruluşu ve gayrimenkul yatırım ortaklıkları hariç olmak üzere ana faaliyet konusu gayrimenkul ticareti olan ortaklıklara katılamazlar.

Katılım bankaları tarafından gayrimenkul, ekipman veya emtia temini veya finansal kiralama, kar ve zarar ortaklığı, ortak yatırımlar yoluyla finansman sağlanması ve benzer faaliyetler nedeniyle üstlenilen yükümlülüklerden dolayı gayrimenkul ve emtia üzerine yapılan işlemler, bu madde ile yasaklanan ve sınırlanan faaliyetler kapsamında değerlendirilmez.

Alacaklardan dolayı edinilmek zorunda kalınan emtia ve gayrimenkullerin elden çıkarılmasına ilişkin usul ve esaslar Kurul tarafından belirlenir.

#### **Sandık ve vakıflara ilişkin işlemler**

**MADDE 58.-** Bankalarca münhasıran çalışanlarına ait olmak üzere sağlık ve sosyal yardım, emeklilik, ihtiyat ve tasarruf sağlama amaçlarıyla kurulan sandık ve vakıflara açıklarının kapatılması için kaynak aktarılamaz.

#### **Bağış sınırları**

**MADDE 59.-** Bankalar ve konsolide denetime tabi kuruluşlarca bir mali yılda yapılabilecek bağış miktarı, banka özkaynaklarının binde dördünü aşamaz. Ancak, yapılan bağış ve yardımların en az yarısının, kurumlar vergisi matrahının tespitinde gider veya indirim olarak dikkate alınabilecek bağış ve yardımlardan oluşması zorunludur. Bu hükmün uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Kurulca belirlenir.

## **BEŞİNCİ KISIM**

### **Mevduata ve Katılım Fonu Toplamaya İlişkin Hükümler**

#### **Mevduat ve katılım fonu kabulü**

**MADDE 60.-** Kredi kuruluşları ile özel kanunlarına göre yetkili olanlar dışında hiçbir gerçek veya tüzel kişi, aslen veya fer'ân meslek edinerek mevduat veya katılım fonu kabul edemez, ticaret unvanları ve kamuya yapacakları açıklamalar ile ilan ve reklamlarında bu izlenimi yaratacak ifade ve deyimleri kullanamaz.

Karşılığında hesap cüzdanı yerine makbuz, katılma belgesi, senet ve benzeri belgelerin verilmesi, alınan paraların mevduat veya katılım fonu kabulü sayılmasına engel değildir.

Resmi ve özel kuruluşlar ile ortaklıklarda, yalnız çalışanlarına ait olmak üzere sağlık ve sosyal yardım, emeklilik, ihtiyat ve tasarruf sağlama amaçlarıyla kurulan sandık ve vakıfların münhasıran kendi üyelerinden bu amaçlar için topladıkları paralar ile sigorta şirketlerinin işlemleri bu Kanun uygulamasında mevduat ve katılım fonu kabulü sayılmaz.

Kalkınma ve yatırım bankalarının kendi müstakrizlerinden, ortak ve ortaklıklarından genel esaslar dahilinde sağladıkları fonlar ile bankalardan, para piyasaları, sermaye piyasaları ve organize piyasalardan sağlayacakları fonlar bu Kanun uygulamasında mevduat sayılmaz.

Türkiye'de kurulan kredi kuruluşlarının yurt dışındaki şubeleri ve ortaklıkları, mevduat cüzdanı ve fon toplamaya ilişkin evrakın düzenlenmesi işlemlerini faaliyette buldukları ülkede yapmak zorundadır. Bu şube veya ortaklıklar adına hiçbir şekil ve surette yurt içinde mevduat cüzdanı ve fon toplamaya ilişkin evrak düzenlenemez veya verilemez.

Türkiye'de kurulu kredi kuruluşları, yurt dışında kurulu ortaklıkları veya başka banka veya finansal kuruluşlar adına yurt içinde yerleşik kişilerden mevduat veya katılım fonu kabul etmek amacıyla; evrak ya da cüzdan bulundurmaları, personel istihdam etmeleri, bu ortaklıklar veya başka kredi kuruluşu veya finansal kuruluşlar adına toplanacak mevduat ve katılım fonu üzerinden personele ücret, komisyon, prim ve benzeri adlar altında para ödemek veya personele bu kuruluşların reklamını yaptırmak suretiyle müşterilerini anılan kuruluşlara yönlendirmeleri, bu ve benzeri yöntemler kullanarak yurt dışında kurulu kuruluşlar adına mevduat ve katılım fonu kabul etmeleri, bu madde kapsamında izinsiz mevduat ve katılım fonu kabulü sayılır.

Kredi kuruluşları, mevduat hesapları ile katılım fonu hesaplarını Kurulun görüşü alınmak suretiyle Merkez Bankasınca tespit edilecek vade ve türlerine göre tasnif etmek, tasarruf mevduatı ve gerçek kişilere ait katılım fonunu diğer hesaplardan ayırmak zorundadırlar.

2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu hükümlerine göre ihraç edilen sermaye piyasası araçları hakkında bu madde hükümleri uygulanmaz.

#### **Mevduatın ve katılım fonunun çekilmesi**

**MADDE 61.-** 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun rehinlere ve hapis hakkına, 818 sayılı Borçlar Kanununun alacağın devir ve temlikine, takasa dair hükümleri ile diğer kanunların verdiği yetkiler ve koyduğu yükümlülükler saklı kalmak şartıyla mevduat ve katılım fonu sahiplerine ödemesi gereken tutarları geri alma hakları hiçbir suretle sınırlandırılmaz. Mevduat veya katılma hesabı sahipleri ile kredi kuruluşları arasında vade ve ihbar süresi hakkında kararlaştırılan şartlar saklıdır.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Kurulca belirlenir.

### Zamanaşımı

**MADDE 62.-** Bankalar nezdlerindeki mevduat, katılım fonu, emanet ve alacaklardan hak sahibinin en son talebi, işlemi, herhangi bir yazılı talimatı tarihinden başlayarak on yıl içinde aranmayanlar zamanaşımına tabidir.

Zamanaşımına uğrayan her türlü mevduat, katılım fonu, emanet ve alacaklar banka tarafından hak sahibine ulaşılamaması halinde, yapılacak ilanı müteakiben Fona gelir kaydedilir.

Bu maddenin uygulanması ile ilgili usul ve esaslar Kurulca belirlenir.

### Mevduatın ve katılım fonunun sigortalanması

**MADDE 63.-** Kredi kuruluşları nezdlerindeki tasarruf mevduatı ve gerçek kişilere ait katılım fonları, Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu tarafından sigorta edilir.

Kredi kuruluşları, nezdlerindeki tasarruf mevduatı ve gerçek kişilere ait katılım fonlarını, sigortaya tabi kısım üzerinden sigorta ettirmek ve bunun üzerinden prim ödemek zorundadır.

Sigortaya tabi olacak tasarruf mevduatı ve gerçek kişilere ait katılım fonlarının kapsamı ve tutarı, Merkez Bankası, Kurul ve Hazine Müsteşarlığının olumlu görüşü alınmak suretiyle Fon Kurulu tarafından belirlenir. Risk esaslı sigorta priminin oranı, yıllık bazda sigortaya tabi tasarruf mevduat ve katılım fonunun binde yirmisini aşamaz. Risk esaslı sigorta priminin tarifesi, tahsil zamanı, şekli ve diğer hususlar Kurulun görüşü alınmak suretiyle Fon Kurulu tarafından belirlenir.

Kredi kuruluşlarının iflası halinde mevduat ve katılım fonu sahipleri, Fonun imtiyazlı alacaklarından ve Devlet ile sosyal güvenlik kuruluşlarının 6183 sayılı Kanun kapsamındaki alacaklarından sonra gelmek üzere sigortaya tabi olmayan kısım için 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 206 ncı maddesindeki üçüncü sıra anlamında imtiyazlı alacaklılardır.

Kredi kuruluşlarınca Fona ödenen sigorta primleri kurumlar vergisi matrahının tespitinde gider olarak kabul edilir.

Faaliyet izni kaldırılan kredi kuruluşları nezdinde bulunan ve doğruluğu hiçbir şüpheye yer vermeyecek şekilde kanıtlanan mevduat ve katılım fonunun sigorta kapsamındaki kısmı, Fon kaynaklarından ödenir.

**Sigorta kapsamı dışında kalan mevduat ve katılım fonu**  
**MADDE 64.-** Aşağıda sayılan tasarruf mevduatı ve katılım fonu hesapları sigortaya tabi değildir:

- İlgili kredi kuruluşunun hakim ortakları ile bunların ana, baba, eş ve velayet altındaki çocuklarına ait mevduat ve katılım fonu ile diğer hesaplar.
- İlgili kredi kuruluşunun yönetim veya müdürler kurulu başkanı ve üyeleri, genel müdür ve yardımcılarını ile bunların ana, baba, eş ve velayet altındaki çocuklarına ait mevduat ve katılım fonu ile diğer hesaplar.
- 26.09.2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 282 nci maddesindeki suçtan kaynaklanan

malvarlığı değerleri kapsamına giren mevduat ve katılım fonu ile diğer hesaplar.

d) Kurul tarafından belirlenen diğer mevduat, katılım fonu ve hesaplar.

## ALTINCI KISIM Denetim ve Alınacak Önlemler

### Denetim

**MADDE 65.-** Bu Kanun kapsamındaki kuruluşlar ve bunların faaliyetleri, Kurumun denetim ve gözetimine tabidir.

Kurum, bankaların genel kurul toplantılarına gözlemci sıfatıyla temsilci gönderebilir.

### Konsolide denetim

**MADDE 66.-** Bu Kanunun 43 üncü maddesinin birinci fıkrası hükmü gereğince, konsolide bazda sınırlama ve oranlara tabi olan ana ortaklık bankalar ve bunların yurt içi ve yurt dışı bağlı ortaklıkları, birlikte kontrol edilen ortaklıkları, şube ve temsilcilikleri konsolide denetime tabidir.

Birinci fıkrada belirtilen kuruluşlar, öncelikle iç kontrol, risk yönetimi ve iç denetim sistemleri, muhasebe ve finansal raporlama birimi, finansal tablolar ve raporları ile risk grubuna kullanılan kredilere ilişkin bilgi ve belgeler olmak üzere her türlü kayıt, bilgi, belge, yapı ve sistemlerini konsolide denetime uygun ve hazır hale getirmek zorundadırlar.

Bağlı ortaklık ve birlikte kontrol edilen ortaklıkların bu Kanun uyarınca yapılacak konsolide denetimi, gerek duyulması halinde, Kurum ve konsolide denetime tabi kuruluşların denetimi ve gözetimi ile yetkili mercilerle birlikte gerçekleştirilir. Denetim sonuçları ile denetime esas bilgi ve belgeler anılan yetkili mercilerin görüşü alınarak Kurulca belirlenecek usul ve esaslara göre paylaşılır ve kullanılır.

### Önlem alınmasını gerektiren haller

**MADDE 67.-** Konsolide veya konsolide olmayan bazda yapılan denetimler sonucunda bir bankanın;

- Aktiflerinin vade itibarıyla yükümlülüklerini karşılayamama tehlikesiyle karşı karşıya gelmesi ya da likiditeye ilişkin düzenlemelere uymaması,
- Gelir ve giderleri arasındaki ilgi ve dengelerin bozulması nedeniyle karlılığın faaliyetleri emin bir şekilde yürütecek yeterlilikte olmaması,
- Özkaynaklarının sermaye yeterliliğine ilişkin düzenlemelere göre yetersiz olması veya bu durumun gerçekleşmek üzere bulunması,
- Aktif kalitesinin mali bünyeyi zayıflatabilecek şekilde bozulması,
- Bu Kanuna ve ilgili düzenlemelere veya Kurulca alınan kararlara aykırı nitelikte karar, işlem ve uygulamalarının bulunması,
- İç denetim, iç kontrol ve risk yönetim sistemlerini kurmaması veya bu sistemleri etkin ve yeterli bir



şekilde işletmemesi veya denetimi engelleyici herhangi bir hususun bulunması,

g) Yönetiminin basiretsizliği nedeniyle bu Kanun ve ilgili mevzuat ile tanımlanmış risklerin önemli ölçüde artması veya mali bünyeyi zayıflatabilecek şekilde yoğunlaşması,

Hallerinden herhangi birinin tespit edilmesi durumunda, bu Kanunun 68 inci, 69 uncu ve 70 inci maddelerinde öngörülen tedbirler derhal alınır.

#### **Düzeltilici önlemler**

##### **MADDE 68.- Kurum, 67 nci maddede düzenlenen;**

a) (a), (b), (c) ve (d) bentlerindeki hallerden birinin veya birkaçının tespiti halinde, bankanın özkaynağının artırılması veya kar dağıtımının geçici bir süreyle durdurularak ihtiyatlara aktarılması veya ayrılan karşılıkların artırılması, hissedarlara kredi verilmesinin durdurulması veya aktiflerin elden çıkarılması suretiyle likidite temin edilmesi veya yeni yatırımların sınırlandırılması veya durdurulması, ücret ve diğer ödemelerin sınırlandırılması, uzun vadeli yatırımların durdurulması,

b) (e), (f) ve (g) bentlerindeki hallerden birinin veya birkaçının varlığı halinde bu ayrılıkların giderilmesi, kredi politikasının gözden geçirilerek riskli işlemlerin durdurulması, maruz kalınan vade, kur veya faiz riskinin azaltılması için gerekli önlemlerin alınması,

Tedbirlerinden bir veya birkaçının ya da tamamının ve Kurumca uygun görülecek diğer tedbirlerin, Kurumun uygun göreceği bir süre ve onaylayacağı bir plan dahilinde alınmasını ve uygulanmasını bankanın yönetim kurulundan ister.

#### **İyileştirici önlemler**

**MADDE 69.-** Banka tarafından 68 inci maddede yer alan önlemlerin alınmaması veya alınan önlemlere rağmen sorunların giderilememesi ya da bu tedbirlerin alınması durumunda dahi sonuç alınamayacağının Kurumca belirlenmesi halinde Kurul;

a) 67 nci maddenin (a), (b), (c) ve (d) bentlerinde sayılan hallerden herhangi birinin veya birkaçının gerçekleşmesi durumunda, mali bünyenin düzeltilmesi, sermaye yeterliliği veya likidite düzeylerinden birinin ya da her ikisinin yükseltilmesi, uygun bir süre vererek uzun vadeli veya duran varlıkların elden çıkarılması, işletme ve yönetim giderlerinde kısıntıya gidilmesini veya mensuplarına her ne ad altında olursa olsun düzenli olarak ödenenler dışındaki ödemelerin durdurulması, belirli kişi, kurum, risk grubu veya sektörlere nakdi ve gayrinakdi kredi kullandırımının sınırlandırılması veya yasaklanması,

b) 67 nci maddenin (e), (f) ve (g) bentleri ile ilgili olarak ayrılıkların giderilmesi, karar, işlem ve uygulamalarda yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğu bulunması halinde genel kurulun en kısa sürede olağanüstü toplantıya çağrılarak yönetim kurulu üyelerinden bir veya birkaçının veya tamamının değiştirilmesi veya üye sayısını artırarak üye atanması veya karar ve işlemlerde sorumluluğu bulunan mensuplarının görevden alınması, (g) bendi ile ilgili olarak maruz kalınan risklerin

azaltılması için kısa, orta ve uzun vadeli olmak üzere Kurulca uygun görülecek bir plan oluşturulması ve yönetim kurulu üyeleri ile nitelikli paya sahip ortaklarından, bu planın yazılı olarak taahhüt edilmesi ve belirlediği dönemler itibarıyla uygulama sonuçlarının gönderilmesi de dahil olmak üzere, uygun göreceği her türlü tedbirin alınmasını ve ivedilikle uygulanmasını banka yönetim kurulundan ister.

#### **Kısıtlayıcı önlemler**

**MADDE 70.-** Banka tarafından 68 inci ve/veya 69 uncu maddelerde yer alan önlemlerin alınmaması veya alınan önlemlere rağmen sorunların giderilememesi ya da bu tedbirlerin alınması durumunda dahi sonuç alınamayacağının belirlenmesi halinde Kurul bankadan;

a) Faaliyetlerini, faaliyet türleri itibarıyla tüm teşkilatını veya gerekli görülecek yurt içi veya yurt dışı şubelerini veya muhabirlerle ilişkilerini kapsayacak şekilde kısıtlaması veya geçici olarak durdurulması,

b) Kaynakların toplanması ve kullanılmasına ilişkin olarak faiz oranı ve vade kısıtlamaları da dahil olmak üzere, her türlü sınırlama ve kısıtlama getirmesi,

c) Yönetim kurulu da dahil olmak üzere genel müdür, genel müdür yardımcıları, ilgili birim ve şube yöneticilerinin bir kısmını veya tamamını görevden alması, görevden alınan kişilerin yerine atanacak veya seçilecek kişiler için Kurumdan onay alınması,

d) Sigortaya tabi mevduat veya katılım fonu tutarını aşmamak ve yeterli teminatı hakim ortakların hisse senetlerinden veya diğer malvarlıklarından karşılanmak üzere uzun vadeli kredi sağlaması,

e) Zarar doğurduğu tespit edilen faaliyetlerinin sınırlandırılması veya durdurulması, verimi düşük veya verimsiz varlıklarının elden çıkarılması,

f) İstekli olan bir veya birkaç banka ile birleşmesi,

g) Özkaynakların artırılmasını sağlamak amacıyla uygun görülecek yeni hissedarlar bulunması,

h) Doğan zararın özkaynaktan indirilmesi,

Tedbirlerinden bir ya da birkaçının veya uygun göreceği diğer tedbirlerin alınmasını ve uygulanmasını ister.

#### **Faaliyet izninin kaldırılması veya Fona devir**

**MADDE 71.-** Denetlemeler sonucunda bir bankayla ilgili olarak;

a) Bu Kanunun 70 inci maddesi kapsamında alınması istenen tedbirlerin Kurul tarafından verilen süre içerisinde ya da her halükarda en geç oniki ay içinde kısmen ya da tamamen alınmaması ya da bu tedbirleri kısmen veya tamamen almış olmasına rağmen, mali bünyesinin güçlendirilmesine imkan bulunmadığı veya bu tedbirler alınmış olsa dahi mali bünyesinin güçlendirilemeyeceğinin tespit edilmesi,

b) Faaliyetine devamının mevduat ve katılım fonu sahiplerinin hakları ve mali sistemin güven ve istikrarı bakımından tehlike arz ettiğinin ortaya çıkması,

c) Yükümlülüklerini vadesinde yerine getiremediğinin tespit edilmesi,

d) Yükümlülüklerinin toplam değerinin varlıklarının toplam değerini aşması,

e) Hakim ortaklarının veya yöneticilerinin, banka kaynaklarını, bankanın emin bir şekilde çalışmasını tehlikeye düşürecek biçimde doğrudan veya dolaylı veya dolanlı olarak kendi lehlerine kullanması veya dolanlı olarak kaynak kullandırması ve bankayı bu suretle zarara uğratması,

Hallerinden bir veya birkaçının varlığı durumunda Kurul, en az beş üyesinin aynı yöndeki oyuyla alınan kararla bankanın faaliyet iznini kaldırmaya ya da kredi kuruluşunun temettü hariç ortaklık hakları ile yönetim ve denetimini, zararın mevcut ortakların sermayesinden indirilmesi kaydıyla kısmen veya tamamen devri, satışı veya birleştirilmesi amacıyla Fona devretmeye yetkilidir.

Faaliyet izni kaldırılan kredi kuruluşları bu Kanunda yer alan hükümlere göre, kalkınma ve yatırım bankaları ise genel hükümlere göre tasfiye edilir.

Bu madde kapsamında alınan Kurul kararları Resmi Gazete'de yayımlanır. Yayımlanma tarihi ilgililer bakımından tebliğ tarihi olarak kabul edilir.

#### **Sistemik riske karşı alınacak önlemler**

**MADDE 72.-** Finansal sistemin bütününe sirayet edebilecek ölçüde olumsuz bir gelişmenin ortaya çıkması ve bu durumun Kurumun koordinasyonunda, Fon, Hazine Müsteşarlığı ve Merkez Bankasıyla müştereken tespiti halinde, alınacak olağanüstü tedbirleri belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkili olup, ilgili bütün kurum ve kuruluşlar belirlenen bu olağanüstü tedbirleri derhal uygulamakla yetkili ve sorumludur.

## **YEDİNCİ KISIM**

### **Kanuni Yükümlülükler**

#### **Sırların saklanması**

**MADDE 73.-** Kurul başkan ve üyeleri ile Kurum personeli, Fon Kurulu başkan ve üyeleri ile Fon personeli görevleri sırasında öğrendikleri bankalara ve bunların bağlı ortaklık, iştirak, birlikte kontrol edilen ortaklıkları ve müşterilerine ait sırları bu Kanuna ve özel kanunlarına göre yetkili olanlardan başkasına açıklayamaz ve kendilerinin veya başkalarının yararlarına kullanamazlar. Kurumun dışarıdan destek hizmeti aldığı kişi ve kuruluşlar ile bunların çalışanları da bu hükme tabidir. Bu yükümlülük görevden ayrıldıktan sonra da devam eder.

Bu Kanun hükümleri uyarınca Kurumun, yurt dışındaki muadili denetim mercileri ile düzenleyeceği mutabakat zabıtları çerçevesinde vereceği bilgi ve belgeler birinci fıkradaki sır kapsamında değildir. Kurul düzenleyeceği mutabakat zabıtları veya zabıtlar dışında elde edeceği sırların korunmasını sağlamakla görevlidir. Kurumun elde edeceği sır niteliğindeki bilgi ve belgeler, kuruluş ve faaliyet izni verilmesinde, faaliyetlerin denetiminde, düzenlemelere uyulup uyulmadığının izlenmesinde ve Kurul kararlarına karşı açılacak idari davaların görülmesinde kullanılabilir. Kurumun bu fıkra kapsamında elde edeceği sır niteliğindeki bilgi

ve belgeler hiçbir kişi, kurum ve kuruluşa verilemez. Mahkeme kararına bağlanmış sır kapsamına giren bilgilerin verilmesinden Kurum sorumlu tutulamaz.

Bankaların ortakları, yönetim kurulu üyeleri, mensupları, bunlar adına hareket eden kişiler ile görevlileri, sıfat ve görevleri dolayısıyla öğrendikleri bankalara veya müşterilerine ait sırları, bu konuda kanunen açıkça yetkili kılınan mercilerden başkasına açıklayamazlar. Bankaların destek hizmeti aldığı kuruluş ve çalışanları hakkında da bu hüküm uygulanır. Bu yükümlülük görevden ayrıldıktan sonra da devam eder.

Kredi kuruluşları ve finansal kuruluşların destek hizmeti kuruluşları ile aralarında akdedecekleri yazılı sözleşmeler çerçevesinde bu kuruluşların müşterilerinin risk durumlarının izlenmesi, değerlendirilmesi, kontrolü ve müşteri hizmetlerinin yerine getirilmesi nedeniyle yapılacak bilgi ve belge alışverişi ile hizmet temini ve ayrıca kredi kuruluşları ve finansal kuruluşların kendi aralarında doğrudan doğruya veya en az beş banka tarafından kurulacak şirketler vasıtasıyla yapacakları her türlü bilgi ve belge alışverişi bu hükmün dışındadır.

#### **İtibarın korunması**

**MADDE 74.-** 5187 sayılı Basın Kanununda belirtilen araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzeri yayın araçlarından biri vasıtasıyla; bir bankanın itibarını kırabilecek veya şöhretine ya da servetine zarar verebilecek bir hususa kasten sebep olunamaz ya da bu yolla asılsız haber yayılamaz.

#### **Etik ilkeler**

**MADDE 75.-** Bankalar ile bunların mensupları; bu Kanuna, ilgili düzenlemelere, kuruluş amaç ve politikalarına uygun olarak faaliyetlerin icra edilmesini temin etmeye ve yönetimde adalet, doğruluk, dürüstlük ve sosyal sorumluluğu esas almaya yönelik etik ilkelere uymakla yükümlüdürler.

Etik ilkeler, kuruluş birlikleri tarafından Kurulun uygun görüşü alınmak suretiyle belirlenir.

#### **Müşteri hakları**

**MADDE 76.-** Bankalar, müşterilerinin, verilen hizmetlerden kaynaklanan her türlü sorularına cevap verecek bir sistem kurmakla ve bu hizmetle ilgili bilgiyi müşterilerine bildirmekle yükümlüdür. Bankalar, kredi sözleşmelerinin onaylı bir örneğini müşterilerine vermek zorundadır. Talepleri halinde müşteri ile yapılan diğer işlemlere ilişkin her türlü belgenin bir örneği de müşterilere verilir.

Bu Kanunun 4 üncü maddesinde yer alan faaliyet konularına ilişkin olarak, bankalar ile bireysel müşterileri arasında akdedilecek sözleşmelerin şekil ve içeriğinde yer alması gereken asgari hususlar ile tip sözleşmelerin uygulanacağı işlemler Kurulun uygun görüşü alınarak kuruluş birlikleri tarafından belirlenir. 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun hükümleri saklıdır.

Bankaların, kimliklerini ve vergi numaralarını belgelemeyen müşterileri adına mevduat, katılım

fonu, kredi ve her ne ad altında olursa olsun hesap açmaları, sözleşme düzenlemeleri, havale ve kambiyo hizmetleri ile diğer bankacılık ve mali hizmetleri vermeleri yasaktır. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Kurumun görüşü alınarak Maliye Bakanlığınca düzenlenir. Bu fıkra hükmüne ve Maliye Bakanlığınca yapılan düzenlemelere uymayanlar hakkında 02.04.1998 tarihli ve 4358 sayılı Kanununun 5 inci maddesi hükmünün uygulanması bu Kanunun kovuşturma usulü hükümlerine tabi değildir.

## SEKİZİNCİ KISIM Kalkınma ve Yatırım Bankaları ve Finansal Holding Şirketi

### Kalkınma ve yatırım bankalarına ilişkin hükümler

**MADDE 77.-** Kalkınma ve yatırım bankaları, bu Kanununun 54, 55, 56, 57, 61, 63, 64, 106 ila 129 uncu maddeleri, 130 uncu maddesinin (a) bendi, 131 ila 142 nci maddeleri hariç olmak üzere diğer hükümlerine tabidir.

### Finansal holding şirketi

**MADDE 78.-** Kurul, finansal holding şirketlerinin kapsamını belirlemeye ve kurulmasını zorunlu tutmaya; sermaye yeterliliği, iç sistemler, konsolide denetim ve denetimin koordinasyonuna ilişkin usul ve esasları belirlemeye yetkilidir. Kurulca belirlenen kapsama girmekle birlikte finansal holding şirketi kurması zorunlu tutulmayan bir grubun tabi olacağı hükümleri tespiti Kurul yetkilidir.

Finansal holding şirketleri hakkında, Kurulca belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde bu Kanununun 14, 15, 16, 18, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 47, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 78, 93, 95 ve 96 nci madde hükümleri ve bu maddelere ilişkin ceza hükümleri uygulanır.

Finansal holding şirketleri bakımından belirlenecek standart oranlar ve sınırlamalar ile yapılacak hesaplamalar yalnızca konsolide bazda dikkate alınır.

## DOKUZUNCU KISIM Kuruluş Birlikleri

### Türkiye Bankalar Birliği ve Türkiye Katılım Bankaları Birliği

**MADDE 79.-** Mevduat bankaları ile kalkınma ve yatırım bankaları, tüzel kişiliği haiz ve kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşu olan Türkiye Bankalar Birliğine; katılım bankaları ise aynı nitelikteki Türkiye Katılım Bankaları Birliğine, faaliyet izni aldıkları tarihten itibaren bir ay içinde üye olmak zorundadır.

### Birliklerin görev ve yetkileri

**MADDE 80.-** Kuruluş birlikleri;

- Mesleğin gelişmesini temin etmek,
- Meslek ilkelerini belirlemek suretiyle üyelerin birlik ve mesleğin gerektirdiği vakar ve disiplin içinde ekonominin ihtiyaçlarına uygun olarak çalışmalarını sağlamak,
- Üye banka mensuplarının uyacakları meslek ilkeleri ve standartlarını Kurumun uygun görüşünü alarak belirlemek,

d) İlgili mevzuat uyarınca alınan kararlar ile Kurumca alınması istenilen tedbirlerin uygulanmasını takip etmek,

e) Üyeleri arasında haksız rekabeti önlemek amacıyla gerekli her türlü tedbiri almak ve uygulamak,

f) Üyelerin ilan ve reklamlarında uyacakları esas ve şartları tür, şekil, nitelik ve miktarları itibarıyla Kurumun uygun görüşünü alarak tespit etmek,

g) Kurum ile işbirliği yapmak suretiyle bankalar arasında ortak projelere ilişkin işbirliğini temin etmek,

h) Üyelerinin ortak menfaatlerini ilgilendiren konularda yönetim kurulu kararına istinaden dava açmak,

i) Müşteri haklarına dair hükümlerde öngörülen sözleşmelerin şekil ve içeriklerine ilişkin usul ve esasları belirlemek,

j) 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun hükümleri ve diğer kanunlarla tanınmış müracaat hakları saklı kalmak kaydıyla üyeler ve bireysel müşterileri arasındaki ihtilafların değerlendirilmesi ve çözüme kavuşturulmasını temin etmek üzere hazırlayacakları ve Kurulca onaylanan usul ve esaslar dahilinde hakem heyeti oluşturmak,

İle görevli ve yetkilidir.

### Organlar ve statü

**MADDE 81.-** Kuruluş birliklerinin organ seçimleri bu Kanunda öngörülen esaslar çerçevesinde gizli oyla ve yargı gözetimi altında gerçekleştirilir. Seçim yapılacak genel kurul toplantısından en az onbeş gün önce seçimlere katılacak üye bankaları ve temsilcilerini belirleyen liste, toplantının gündemini, yerini, gününü, saatini ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte üç nüsha olarak Yüksek Seçim Kurulunca belirlenecek seçim kurulu başkanı hakime tevdi edilir. Hakim gerekli incelemeyi yaparak listeyi ve diğer hususları onaylar; bir sandık kurulu başkanı ve iki sandık kurulu üyesi ile bunlar için birer yedek üye atar. Oy verme işlemi gizli oy, açık sayım ilkelerine göre yapılır. Seçim süresinin sonunda seçim sonuçları tutanakla tespit edilip seçim sandık kurulu başkanı ve üyeleri tarafından imzalanır. Tutanağın düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde seçimlere yapılacak her türlü itiraz hakim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır.

Kuruluş birliklerinin organları, çalışma esasları ve faaliyetlerinin kapsamı, birliklerin görüşünü alarak Kurumun yapacağı öneri üzerine Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konulacak statülerinde gösterilir. Üyeler, birliklerin statüsüne ve birlikler tarafından alınacak karar ve tedbirlere uymak zorundadır. Kuruluş birliklerinin giderleri, statüleri gereğince tespit olunan oy sayısına göre üyelere dağıtılır. Üyeler, kendilerine düşen masraf paylarını statülerde belirtilen süre içinde yatırmak zorundadır. Masraf iştirak payları belirlenen süre içinde ödenmediği takdirde birlikler tarafından icra yoluyla tahsil olunur. Masraf iştirak paylarının ödenmesine dair kararlar 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 68 inci maddesinde yazılı resmi belge niteliğindedir.



Kuruluş birliklerinin aldığı genel ya da özel nitelikteki karar ve tedbirlere zamanında ve tam olarak uymayan üyeler hakkında birliklerin yönetim kurulunca ikibin Yeni Türk Lirasından yirmibin Yeni Türk Lirasına kadar idari para cezasına karar verilir.

## ONUNCU KISIM Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumuna İlişkin Hükümler

### BİRİNCİ BÖLÜM Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu

#### Kuruluş ve bağımsızlık

**MADDE 82.-** Kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali özerkliğe sahip Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu kurulmuştur. Kurumun merkezi Ankara'dadır. Kurum, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu ile Başkanlıktan oluşur.

Kurum, bu Kanunla ve mevzuatla kendisine verilen düzenleme ve denetlemeyle ilgili görev ve yetkileri kendi sorumluluğu altında bağımsız olarak yerine getirir ve kullanır. Kurumun kararları yerindelik denetimine tabi tutulamaz. Hiçbir organ, makam, merci veya kişi Kurumun kararlarını etkilemek amacıyla emir ve talimat veremez.

Kurum, bu Kanunda ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununda belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde kendisine tahsis edilen mali kaynaklarını görev ve yetkilerinin gerektirdiği ölçüde, kendi bütçesinde belirlenen usul ve esaslar dahilinde serbestçe kullanır.

Kurum, görev ve yetkilerini etkin şekilde yerine getirmek amacıyla yeterli sayı ve nitelikte personeli istihdam eder.

Kurumun malları Devlet malı hükmündedir, haczedilemez ve rehnedilemez.

### İKİNCİ BÖLÜM Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu

#### Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu

**MADDE 83.-** Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu, Kurumun karar organıdır. Kurul; biri başkan, biri ikinci başkan olmak üzere yedi üyeden oluşur. Kurul Başkanı Kurumun da başkanıdır.

Başkanın izin, hastalık, yurt içi ve yurt dışı görevlendirme ve görevde bulunmadığı diğer haller ile görevden alınması durumunda ikinci başkan, onun da bulunmadığı hallerde Kurul tarafından belirlenecek bir üye Başkana vekalet eder.

#### Üyelerin atanması

**MADDE 84.-** Kurul üyelerinin aşağıda belirtilen şartları taşımaları zorunludur:

a) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin (A) fıkrasının (1), (4), (5), (6) ve (7) numaralı bentlerinde belirtilen şartları taşımak.

b) 8 inci maddenin birinci fıkrasının (a), (b), (c) ve (d) bentlerinde belirtilen şartları taşımak.

c) 26 ncı maddede yer alan çalışması yasaklananlardan olmamak.

d) Hukuk, iktisat, maliye, bankacılık, işletme, kamu yönetimi ve dengi dallarda en az lisans düzeyinde; mühendislik alanında lisans düzeyinde öğrenim görmüş olanlar için belirtilen alanlarda lisansüstü öğrenim görmüş olmak.

Üyeler, yüksek öğrenim sonrası en az on yıl deneyim sahibi veya yukarıda sayılan öğrenim dallarında en az on yıl öğretim üyeliği yapan kişiler arasından Bakanlar Kurulunca atanır. Üyelerden en az birinin hukuk fakültesi mezunu, birinin ise Kurumda başkan yardımcısı, anahizmet birimi yöneticisi veya meslek personeli olarak çalışmış olması şarttır. Bakanlar Kurulu, üyelerden birini başkan birini de ikinci başkan olarak görevlendirir. Bakanlar Kurulunun atama kararı Resmi Gazete'de yayımlanır.

Kurul Başkan ve üyeleri, görevlerinin devamı süresince görevlerini tam bir dikkat, dürüstlük ve tarafsızlık ile yürüteceklerine, kanun hükümlerine aykırı hareket etmeyeceklerine ve ettirmeyeceklerine dair Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu huzurunda yemin ederler. Yemin için yapılan başvuru Yargıtay tarafından acele işlerden sayılır. Kurul üyeleri, yemin etmedikçe göreve başlayamazlar.

#### Başkan ve üyelerin görev süreleri

**MADDE 85.-** Kurul Başkan ve üyelerinin görev süresi altı yıldır. Süreleri biten başkan ve üyeler yeniden atanamazlar. Başkanlığın ve üyeliğin herhangi bir sebeple boşalması halinde, boşalan yere 84 üncü maddede belirtilen esaslar dahilinde bir ay içinde atama yapılır. Bu şekilde atananlar, bir defalığına tekrar atanabilir.

Kurul Başkan ve üyelerinin görev süreleri dolmadan herhangi bir nedenle görevlerine son verilemez. Ancak, ağır hastalık veya sakatlık nedeniyle iş göremeyecekleri, atanmaları için gerekli şartları kaybettikleri veya durumlarının 86 ncı maddeye aykırı düştüğü tespit edilen veya görevleri ile ilgili olarak işledikleri suçlardan dolayı haklarında verilen mahkumiyet kararı kesinleşen Kurul Başkan ve üyeleri süreleri dolmadan Başbakanın onayı ile görevden alınırlar. Bunların yerlerine en geç bir ay içinde atama yapılır. Ayrıca geçici iş göremezlik halinin üç aydan fazla sürmesi halinde, bu durumda olan üyelerin üyelikleri düşer ve bunların yerlerine bir ay içinde atama yapılır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin (A) fıkrasının (5) numaralı bendinde öngörülen suçlarla ilgili olarak haklarında ceza davası açılan Kurul Başkan ve üyelerinden görevi başında kalması sakıncalı görülenler, Bakanlar Kurulu tarafından tedbiren görevden uzaklaştırılabilir. Görevden uzaklaştırılan Kurul Başkan ve üyeleri hakkında Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümleri uygulanır. Bu şekilde geçici olarak boşalan üyeliklere, 84 üncü maddedeki şartları taşıyanlar arasından, tedbiren görevden uzaklaştırılan üye göreve

dönüncüye ve her halükarda söz konusu üyenin üyelik süresini geçmemek üzere Bakanlar Kurulunca atama yapılabilir.

#### **Yasaklar**

**MADDE 86.-** Kurul Başkan ve üyeleri, asli görevlerini aksatmayan bilimsel amaçlı yayın, ders ve konferans ile telif hakları hariç Kurumdaki resmi görevlerinin yürütülmesi dışında kalan resmi veya özel hiçbir görev alamaz, dernek, vakıf, kooperatif ve benzeri yerlerde yöneticilik yapamaz, ticaretle uğraşamaz, serbest meslek faaliyetinde bulunamaz, Kurumun düzenlemek ve denetlemekle yetkili olduğu sektör veya alanla ilgili ortaklıklarda pay sahibi olamaz, hakemlik ve bilirkişilik yapamazlar.

Kurul Başkan ve üyeleri göreve başlamadan önce kendilerinin veya eş ve velayeti altındaki çocuklarının sahibi bulunduğu menkul kıymetlerden Hazine tarafından çıkarılan borçlanmaya ilişkin olanlar hariç Kurumun düzenlemek ve denetlemekle sorumlu olduğu kuruluşların her türlü sermaye piyasası araçlarını eş, evlatlık, üçüncü dereceye kadar kan ve ikinci dereceye kadar kayın hisimleri dışındakilere otuz gün içinde satmak suretiyle elden çıkarmak zorundadır. Kurul üyeliklerine atanmalarından itibaren otuz gün içinde bu fıkraya uygun hareket etmeyen üyeler, üyelikten çekilmiş sayılır. Bu durum, Kurul kararı ile tespit edilir ve ilişkili Bakana bildirilir.

Kurul Başkan ve üyeleri, görevlerinden ayrılmalarını izleyen iki yıl içinde Kurumun denetlemekle ve düzenlemekle görevli olduğu sektör ve alandaki özel kuruluşlarda görev alamazlar. Bu fıkra hükmüne uymayanlara 2531 sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanununun 4 üncü maddesinde belirtilen cezalar verilir.

Kurul Başkan ve üyeleri ve diğer personel, Kurumla ilgili gizlilik taşıyan bilgileri ve ticari sırları, görevlerinden ayrılmış olsalar bile kanunen yetkili kılınan mercilerden başkasına açıklayamazlar, kendilerinin veya başkalarının menfaatine kullanamazlar.

Kurul Başkan ve üyeleri 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanununa tabidir.

#### **Kurulun çalışma esasları**

**MADDE 87.-** Kurul en az haftada bir defa olmak üzere, gerekli hallerde toplanır. Toplantıyı Kurul Başkanı, yokluğunda ikinci başkan yönetir. Toplantının gündemi Başkan, yokluğunda ikinci başkan tarafından hazırlanarak toplantıdan en az bir gün önce Kurul üyelerine bildirilir. Gündem maddelerine geçmeden önce Başkan tarafından Kurumun faaliyetleri hakkında Kurula bilgi verilir. Gündeme yeni madde eklenebilmesi için toplantı başlamadan önce bir üyenin öneride bulunması ve önerilen maddenin gündeme eklenmesinin Kurulca kabul edilmesi gerekir.

Geçerli mazereti olmaksızın bir takvim yılında toplam üç toplantıya katılmayan veya bir toplantıya katıldığı halde Kurul kararlarını süresi içinde imzalamayan veya karşı oy gerekçesini süresi içinde yazılı olarak bildirmeyen Kurul üyeleri üyelikten çekilmiş sayılır. Bu

durum, Kurul kararı ile tespit edilir ve ilişkili Bakana bildirilir.

Kurul en az beş üyenin hazır bulunması ile toplanır ve bu Kanunda belirtilen özel nisap gerektiren haller dışında en az dört üyenin aynı yöndeki oyuyla karar alır. Üyeler çekimser oy kullanamaz. Toplantıda karar yeter sayısı sağlanmadığı durumlarda, izleyen toplantılarda oylarda eşitlik olması halinde Başkanın bulunduğu tarafın oyu üstün sayılarak karar alınır. Kurul kararı tutanakla tespit edilir ve karar tutanağı toplantı esnasında veya en geç toplantıyı izleyen işgünü, toplantıya katılan tüm üyeler tarafından imzalanır.

Herhangi bir nedenle üye sayısının Kurulun karar almasını imkansız kılacak bir sayıya düşmesi halinde, toplantı nisabı sağlanacak şekilde bir ayı geçmemek üzere, kıdem sırasına göre, Kurum başkan yardımcılarını vekalet eder. Bu madde hükmüne istinaden Kurul üyeliği görevini yürüten Kurum başkan yardımcılarının mali ve özlük haklarında bir değişiklik olmaz.

Bu Kanunda belirtilen süreler saklı kalmak üzere, Kurul kararı, alındığı toplantı tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde gerekçeleri, varsa karşı oy gerekçeleri ve imzaları ile birlikte tekemmül ettirilir.

Kurul Başkan ve üyeleri kendisi, eşi, evlatlıkları ve üçüncü derece dahil kan ve ikinci derece dahil kayın hisimleriyle ilgili konularda müzakere ve oylamaya katılamazlar. Bu durum karar metninde ayrıca belirtilir.

Kurul toplantıları gizlidir. İhtiyaç duyulması halinde görüşlerinden yararlanmak üzere uzman kişiler Kurul toplantısına davet edilebilir. Ancak Kurul kararları toplantıya dışardan katılanların yanında alınmaz.

Kurulun düzenleyici kararları tekemmül etmesinden itibaren en geç yedi işgünü içinde ilişkili Bakanlığa ve yayımlanmak üzere Başbakanlığa gönderilir. Bu kararlar gönderildiği tarihten itibaren en geç yedi gün içinde Resmi Gazete'de yayımlanır. Bu Kanunda öngörülen hükümler saklı kalmak üzere, denetleyici nitelikteki kararlar internet ortamı başta olmak üzere uygun vasıtalarla kamuoyuna duyurulur. Kurul, yayımlanması ülke ekonomisi ve kamu düzeni açısından sakıncalı olan denetleyici nitelikteki kararların yayımlanmamasına karar verebilir.

Kurul üyeleri ile Kurum personelinin uyacakları mesleki ve etik ilkeler ile Kurulun çalışma usul ve esaslarına ilişkin diğer hususlar Kurul tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

#### **Kurulun görev ve yetkileri**

**MADDE 88.-** Kurul bu Kanun ve diğer mevzuatta belirtilen görevler yanında aşağıdaki görevleri yapar ve yetkileri kullanır:

- Düzenlemek ve denetlemekle görevli olduğu sektör veya alanla ilgili uluslararası ilke ve standartlarla uyumlu ikincil düzenlemeleri yapmak ve kararlar almak.
- Kurumun stratejik planını, performans ölçütlerini, amaç ve hedeflerini, hizmet kalite standartlarını
- Kurumun stratejik planını, performans ölçütlerini, amaç ve hedeflerini, hizmet kalite standartlarını

belirlemek, insan kaynakları ve çalışma politikalarını oluşturmak, Kurumun hizmet birimleri ve bunların görevleri hakkında öneride bulunmak.

c) Kurumun stratejik planı ile amaç ve hedeflerine uygun olarak hazırlanan bütçe teklifini görüşmek ve karara bağlamak.

d) Kurumun performansını ve mali durumunu gösteren raporları onaylamak.

e) Başkanın önerisi üzerine, başkan yardımcılarını ve daire başkanlarını atamak.

f) Taşınmaz alımı, satımı, kiralanması konularındaki önerileri görüşüp karara bağlamak.

g) Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM Başkanlık Teşkilatı

### Başkan

**MADDE 89.-** Kurumun en üst yöneticisi olan Başkan, Kurumun genel yönetim ve temsilinden sorumludur.

Başkanın görev ve yetkileri şunlardır:

a) Kurul toplantılarının gündemini, gün ve saatini belirlemek, toplantıları idare etmek, gündeme alınmayan başvurular hakkında gerekli işlemleri yapmak ve bunlara ilişkin olarak Kurula bilgi vermek.

b) Kurul kararlarının yayımlanmasını veya tebliğini sağlamak, bu kararların gereğinin yerine getirilmesini temin etmek ve uygulanmasını izlemek.

c) Hizmet birimlerinden gelen önerilere son şeklini vererek Kurula sunmak.

d) Kurulun belirlediği stratejilere, amaç ve hedeflere uygun olarak, Kurumun yıllık bütçesi ile mali tablolarını hazırlamak.

e) Hizmet birimlerinin, verimli ve uyumlu bir biçimde çalışmasının en üst düzeyde organizasyonu ve koordinasyonunu sağlamak, Kurum hizmet birimleri arasında çıkabilecek görev ve yetki sorunlarını çözmek.

f) Yıllık faaliyet raporlarını hazırlamak, amaç ve hedeflere, performans ölçütlerine göre faaliyetlerin değerlendirilmesini yaptırmak ve bunları Kurula sunmak.

g) Kurumun faaliyet gösterdiği alanda strateji, politikalar ve ilgili mevzuat ile Başkanlığın ve çalışanların performans ölçütleri hakkında değerlendirme yapmak.

h) Kurumun diğer kuruluşlarla ilişkilerini yürütmek ve Kurumu temsil etmek.

i) Kurul tarafından atanması öngörülenler dışındaki Kurum personelini atamak.

j) Kurum başkanı adına imzaya yetkili personelin görev ve yetki alanını belirlemek.

k) Kurumun yönetim ve işleyişine ilişkin diğer görevleri yerine getirmek.

Başkan, Kurula ilişkin olmayan görev ve yetkilerinden bir bölümünü, sınırlarını açıkça belirlemek ve yazılı olmak kaydıyla alt kademelere devredebilir.

### Başkan yardımcılarını

**MADDE 90.-** Başkana başkanlığa ilişkin görevlerinde yardımcı olmak üzere Kurul kararıyla üç başkan yardımcısı atanır. Başkan yardımcılarının biri, yerinde denetim ve gözetimle görevli birimlerden sorumlu olur. Başkan yardımcılarının 84 üncü maddede belirtilen şartları taşımaları gerekir.

Başkan yardımcılarını gerektiğinde sınırlarını yazılı olarak açıkça belirlemek şartıyla görev ve yetkilerinden bir kısmını alt kademelere devredebilir.

### Kurumun hizmet birimleri

**MADDE 91.-** Kurumun hizmet birimleri, daire başkanlıkları şeklinde teşkilatlanmış anahizmet, danışma ve yardımcı hizmet birimlerinden oluşur. Ancak, daire başkanlıklarının sayısı onu geçemez.

Hizmet birimleri, bu Kanunda belirtilen faaliyet alanı, görev ve fonksiyonlara uygun olarak Kurumun teklifi ve Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konulan yönetmelikle belirlenir.

Anahizmet birimi olarak Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı kurulur. Hukuk, basın ve halkla ilişkiler, yönetim ve finans gibi alanlarda ihtiyaca göre sayıları toplam beşi geçmemek üzere Başkanlık müşaviri görevlendirilebilir.

İnsan kaynakları ve eğitim, idari ve mali işler ve benzeri faaliyetleri yürütmek üzere Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı kurulur. Bu daire başkanlığında biri Kurulun özel büro hizmetlerinde kullanılmak üzere en çok dört adet müdürlük kurulabilir.

Kurum, düzenlemekle görevli olduğu alanın yoğun olduğu illerde olmak ve sayısı üçü geçmemek kaydıyla Bakanlar Kurulu kararıyla yurt içi temsilcilik açabilir.

### Kurum personeli

**MADDE 92.-** Bu Kanun ile Kuruma verilen görevlerin gerektirdiği sürekli görev ve hizmetler, bankalar yeminli murakıpları ve yardımcılarını, bankacılık uzman ve yardımcılarını, hukuk uzman ve yardımcılarını ile bilişim uzman ve yardımcılarının oluşan meslek personeli ve idari personel eliyle yürütülür. Kurumun her türlü personelinin bu Kanunun 84 üncü maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi hariç, diğer bentlerinde yer alan nitelikleri taşımaları zorunludur.

Başkan yardımcılarını, daire başkanları, müdürler, başkanlık müşavirleri ve meslek personeli kadro karşılığı sözleşmeli statüde istihdam edilir. Kadro karşılığı sözleşmeli çalışan Kurum personeli ücret, mali ve sosyal haklar dışında, diğer personel ise her türlü hak ve yükümlülükleri yönünden 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabidir.

Bu Kanunun ekinde yer alan (I) sayılı cetveldeki toplam kadro sayısı geçilmemek üzere, kadro unvan ve derecelerinin değiştirilmesi ile bu kadroların kullanılmasına ilişkin esas ve usulleri belirlemeye Kurul yetkilidir. Ancak, meslek personeli dışında kalan Kurum personelinin unvan



değişiklikleri 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki cetvellerde yer alan kadro unvanlarıyla sınırlı olarak yapılır.

Kurumun anahizmet birimlerinde uzmanlık gerektiren işlerde meslek personeli çalıştırılması esastır. Anahizmet, danışma ve yardımcı hizmet birimlerinde istihdam edilecek personelin nitelikleri Başkanın teklifi üzerine Kurul tarafından belirlenir. Kurumda yönetici, müşavir ve meslek personeli unvanlarını haiz olmayan personelin oranı bu Kanunun eki cetvellerde yer alan toplam kadro sayısının yüzde otuzunu geçemez.

Kurumda, meslek personeli sayısının yüzde onunu geçmeyecek şekilde, sektörde en az on yıl mesleki tecrübesi olanlar ile Kurumun faaliyet alanına ilişkin konularda doktor unvan ve derecesini alanlar arasından yeteri kadar uzman personel, hizmet veya vekalet akdi hükümlerine göre çalıştırılabilir.

Kurum personeli başka kamu kurum ve kuruluşlarında geçici olarak görevlendirilemez.

Bankacılık, hukuk ve bilişim uzman yardımcılığı ile bankalar yeminli murakıp yardımcılığına atanacaklar merkezi yarışma sınavıyla belirlenenler arasından seçilir. Uzman yardımcılığı ve bankalar yeminli murakıp yardımcılığına atananlar ikinci yılın sonunda yetki sınavına tabi tutulurlar. Yetki sınavı ile bu sınavda başarılı olanların yetkilerine ilişkin usul ve esaslar Kurul tarafından belirlenir. Uzman yardımcılığı ve bankalar yeminli murakıp yardımcılığına atananlar, üç yıl çalışmak ve olumlu sicil almak kaydıyla Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavından en az (C) düzeyinde veya buna denk kabul edilen uluslararası geçerliliği bulunan yabancı dil puanı alması, yeterlik sınavında başarılı olması ve konuları ile ilgili hazırlayacakları uzmanlık tezinin oluşturulacak jüri tarafından kabul edilmesi halinde ilgisine göre bankacılık, hukuk ve bilişim uzmanı ile bankalar yeminli murakıbi olarak atanır ve bunlara bir defaya mahsus olmak üzere bir derece yükseltilmesi uygulanır. Mazereti olmaksızın tez hazırlamayan veya sınava girmeyen veya sınavda iki defa başarısız olanlar diğer kamu kurum ve kuruluşlarındaki öğrenim durumlarına uygun kadrolara atanmak üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

Kurumun meslek ve idari personelinin yeterlik ve yarışma sınavları, nitelikleri ile çalışma usul ve esasları ile ilgili diğer hususlar Kurum tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### Görev, Yetki ve Sorumluluk

#### Kurumun görev ve yetkileri

**MADDE 93.-** Kurum, bu Kanun ve ilgili diğer mevzuatın verdiği yetkiler çerçevesinde finansal piyasalarda güven ve istikrarın sağlanması, kredi sisteminin etkin bir şekilde çalışması, mali sektörün gelişmesi, tasarruf sahiplerinin hak ve menfaatlerinin korunması için;

a) Bankalar ve finansal holding şirketleri ile diğer kanunlarda ve ilgili mevzuatta yer alan hükümler

saklı kalmak kaydıyla finansal kiralama, faktoring ve finansman şirketlerinin; kuruluş ve faaliyetlerini, yönetim ve teşkilat yapısını, birleşme, bölünme, hisse değişimini ve tasfiyelerini düzenlemek, uygulamak, uygulanmasını sağlamak, uygulamayı izlemek ve denetlemek,

b) Yurt içi ve yurt dışı muadil kurumların katıldığı uluslararası mali, iktisadi ve mesleki teşekküllere üye olmak, görev alanına giren hususlarda yabancı ülkelerin yetkili mercileri ile mutabakat zaptı imzalamak,

c) Kanunla verilen diğer görevleri yapmak, ile görevli ve yetkilidir.

Kurum, tasarruf sahiplerinin haklarını ve bankaların düzenli ve emin bir şekilde çalışmasını tehlikeye sokabilecek ve ekonomide önemli zararlar doğurabilecek her türlü işlem ve uygulamaları önlemek, kredi sisteminin etkin bir şekilde çalışmasını sağlamak üzere gerekli karar ve tedbirleri almak ve uygulamakla yükümlü ve yetkilidir.

Kurum; her türlü faaliyetinde, kuruluş kanununda verilen yetkiler saklı kalmak kaydıyla kalkınma planı, programlar ve hükümet programında yer alan ilke, strateji ve politikalara uyar.

Kurum, bu Kanun ve ilgili diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde kendisine verilen yetkilerini, düzenleyici işlemler tesis ederek veya özel nitelikli kararlar olarak kullanır. Kurum, Kurul kararıyla bu Kanunun uygulanmasına ilişkin yönetmelikler ve tebliğler çıkarmaya yetkilidir.

Kurum, iç düzenlemeleri dışındaki düzenleyici işlemlerini yürürlüğe koymadan önce sektör stratejisi ve politikaları ile ilişkisinin kurulması bakımından ilişkili Bakanlığın, kalkınma planı ve yıllık programla ilişkisinin kurulması açısından Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığının ve diğer ilgili kurum ve kuruluşların görüşünü alır. İlişkili Bakanlık ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı en geç yedi gün içinde cevap vermezse olumlu görüş verilmiş sayılır.

Kurumun hazırlayacağı ikincil düzenleme tasarımları en az yedi gün süreyle Kurumun internet sayfası başta olmak üzere uygun vasıtalarla kamuoyunun bilgisine sunulur.

Özel nitelikli kararlardan gerekli görülenler doğrudan ilgili kişi ve kuruluşlara ve uygun görüldüğü takdirde Kurumun haftalık bülteni ile duyurulur.

Kamu kurum ve kuruluşları, Kanun ile belirlenmiş görev alanlarında Kuruma gerekli yardımı sağlamakla yükümlüdür.

#### Sektörün geliştirilmesi

**MADDE 94.-** Kurum, finansal hizmetler sektörünün geliştirilmesi amacıyla;

a) İşlem ve aracılık maliyetlerinin azaltılarak bankaların karlı, verimli ve rasyonel çalışmalarının ve finansal piyasaların tarafları arasında rekabet ortamının sağlanması,

b) Finansal sisteme rekabet gücünün kazandırılması, finansal piyasalara ilişkin diğer düzenlemeler ve

uygulamalar ile bütünleşmenin gerçekleştirilmesi ve piyasanın daha etkin işleyişinin sağlanması suretiyle etkin ve şeffaf bir finansal sistemin oluşturulması,

c) Denetim ve faaliyet alanları bakımından uluslararası bankaların durumunun yakından izlenmesi, tecrübelerinden yararlanılması,

d) Birimler, kurumlar, meslek mensupları ve uluslararası diyalog ve işbirliğinin artırılması suretiyle mali piyasalarda meslek mensupları arasında bütünleşmenin sağlanması,

e) Mali piyasalara ilişkin düzenlemelerin ilgili taraflarla istişare edilerek hazırlanması,

Hususlarında strateji belirlemeye yetkilidir.

#### **Yerinde denetim ve gözetim**

**MADDE 95.-** Bu Kanun hükümleri ile bu Kanun kapsamındaki kuruluşlar hakkında diğer kanunlarda yer alan hükümlerin uygulanmasının ve bu kuruluşların her türlü işlemlerinin gözetimi ve yerinde denetimi ve bu Kanun kapsamındaki kuruluşların konsolide ve konsolide olmayan bazda risk yapısı, iç kontrol, risk yönetimi ve iç denetim sistemleri ile varlıkları, alacakları, özkaynakları, borçları, kar ve zarar hesapları, yükümlülükleri ve taahhütleri arasındaki ilgi ve dengelerin ve mali bünyeyi etkileyen diğer tüm unsurların ve bu kuruluşların kurumsal yönetim ilkelerine uyum seviyesinin gözetimi, tahlili ve ölçümü Kurum tarafından yapılır.

Kurum, bağımsız denetim kuruluşlarıncı yapılan yıllık finansal raporların yapısı, uygunluğu ve güvenilirliğinin değerlendirilmesini de yerine getirir.

Bu Kanuna tabi kuruluşlar tarafından, Kurulca belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde konsolide ve konsolide olmayan bazda istenilen her türlü bilgi, belge, cetvel, rapor ve finansal tabloların, hesap ve kayıt düzenleriyle uyumlu olarak, zamanında ve doğru şekilde Kuruma tevdi edilmesi şarttır.

Söz konusu kuruluşlarda denetim yapma yetkisi bulunanlar tarafından düzenlenen rapor ve mütalaaların bir suretinin anılan kuruluşlarca Kuruma gönderilmesi zorunludur.

Kurum, incelemelerini Başkanın onayından geçmiş çalışma programları ile Başkan tarafından yapılacak görevlendirmeler çerçevesinde gerçekleştirir.

Başkan, yapılacak yerinde denetimde, Kurumun meslek personelini oluşturan bankalar yeminli murakıp ve yardımcılarını, bankacılık uzmanı ve yardımcılarını, bilişim uzmanı ve yardımcılarını, hukuk uzmanı ve yardımcılarını arasından uygun göreceği bir denetim ekibini görevlendirir. Kurumun yerinde denetim yapmaya yetkili meslek personeli Ankara'da Asliye Ticaret Mahkemesinde yemin etmedikçe yerinde denetim yapamazlar. Yerinde denetim yapan Kurumun meslek personeli denetim konularıyla ilişkili olarak bu maddede belirtilen tüm yetkileri haizdir.

Başkan, gerekli gördüğünde ve özellik arz eden konularda bağımsız denetim kuruluşlarını ilgili konu hakkında inceleme yapılması için görevlendirme

yetkisini haizdir. Bağımsız denetim yapan kuruluşun denetçisi denetim konularıyla ilişkili olmak kaydıyla bu maddede belirtilen ilgili yetkileri haiz olduğu gibi, bu Kanun kapsamındaki sırların saklanması yükümlülüklerine de tabidir.

Kurum, bankalardan, bunların bağlı ortaklıklarından, nitelikli paya sahip oldukları ortaklıklardan, birlikte kontrol ettikleri ortaklıklardan, şubeleri ile temsilciliklerinden, destek hizmeti kuruluşlarından ve diğer gerçek ve tüzel kişilerden bu Kanun hükümleri ile ilgili görecekları bütün bilgileri gizli dahi olsa istemeye, bunların vergiyle ilgili kayıtları dahil olmak üzere tüm defter, kayıt ve belgelerini incelemeye yetkili olup, bilgi istenenler de istenilen bilgileri vermekle, defter, kayıt ve belgeleri incelemeye hazır bulundurmakla, tüm bilgi işlem sistemini denetim amaçlarına uygun olarak Kurumun yerinde denetim yapan meslek personeline açmakla, verilerin güvenliğini sağlamakla ve muhafaza etmek zorunda oldukları her türlü defter, belge ve karneler ile vermek zorunda buldukları bilgilere ilişkin mikrofiş, mikrofilm, manyetik teyp, disket ve benzeri ortamlardaki kayıtlarını ve bu kayıtlara erişim veya kayıtları okunabilir hale getirmek için gerekli tüm sistem ve şifrelerini inceleme için ibraz etmek ve işletmekle yükümlüdür.

Kamu kurum ve kuruluşları, Merkez Bankası ve benzeri kuruluşlar ile Risk Merkezi görevleriyle ilgili olarak istenecek her türlü bilgi ve belgeyi gizli de olsa Kurumun yerinde denetim yapan meslek personeline geciktirilmeksizin verirler. Kurul, ilgili taraflarla bu husustaki detayları belirleyen mutabakat zaptı düzenleyebilir.

Kurum tarafından gerçekleştirilen denetimler sırasında talep edilmesi halinde, bankalar tarafından iç kontrol, risk yönetimi ve iç denetim sistemlerinde çalışanların görevlendirilmesi dahil olmak üzere her türlü destek sağlanır.

Diğer kanunlar uyarınca Kurumun meslek personelinin bu Kanun kapsamındaki görevleri dışında görevlendirilmeleri, bu maddede sayılan görevleri öncelikli olmak kaydıyla Başkan tarafından yapılır.

Kurum; bu Kanunun, Kurumun görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin hükümlerinde zikredilen ve 20.02.1930 tarihli ve 1567 sayılı Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun hükümlerine aykırı hareket eden kuruluşlar ve ilgilileri hakkında, adı geçen Kanunun ek 1 inci maddesindeki yetkilere sahip olduğu gibi tüm bankaların kuruluş kanunu hükümleri ile diğer kanunların bankalarla ilgili hükümlerinin uygulanmasını denetlemeye de yetkilidir.

Bankalarda yerinde denetim yapan kişiler, bu Kanunda belirtilen düzenlemeler dışında diğer kanunlara aykırılıkları tespit ettikleri takdirde bu tespitleri ilgili mercilere derhal bildirmek zorundadırlar.

Denetim ve gözetime ilişkin usul ve esaslar Kurulca düzenlenecek yönetmelikle belirlenir.

#### **Bilgi ve belge isteme**

**MADDE 96.-** Bu Kanunun 93 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen kuruluşlar ile ortakları,

bunların bağı ortaklıkları, nitelikli paya sahip olduğu ortaklıkları, birlikte kontrol ettiği ortaklıkları, şubeleri ile temsilcilikleri, bağımsız denetim, değerlendirme ve destek hizmeti kuruluşları gizli dahi olsa bu Kanunun uygulanması ile ilgili olarak her türlü bilgi ve belgeyi Kurumun talebi üzerine Kuruma tevdi etmekle yükümlüdür.

Kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişiler, Devletin güvenliği ve temel dış yararlarına karşı ağır sonuçlar doğuracak haller ile meslek sırrı, aile hayatının gizliliği ve savunma hakkına ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla özel kanunlardaki yasaklayıcı ve sınırlayıcı hükümler dikkate alınmaksızın gizli dahi olsa Kurum tarafından bu Kanun kapsamında verilen görevler ile sınırlı olmak üzere istenecek her türlü bilgi ve belgeyi uygun süre ve ortamda, sürekli veya münferit olarak vermeye, istenecek defter ve belgeleri ibraz etmeye ve incelemeye hazır bulundurmaya, tüm bilgi işlem sistemini denetim amaçlarına uygun olarak ilgili personele açmaya, verilerin güvenliğini sağlamaya ve muhafaza etmek zorunda oldukları her türlü defter, belge ve karneler ile vermek zorunda oldukları bilgilere ilişkin mikrofiş, mikrofilm, manyetik teyp, disket ve benzeri ortamlardaki kayıtlarını ve bu kayıtlara erişim veya kayıtları okunabilir hale getirmek için gerekli tüm sistem ve şifreleri incelemek için ibraz etmeye ve işletmeye mecburdurlar.

Bu madde kapsamında ilgili kişi, kurum ve kuruluşlar Kurumun belirleyeceği süre içerisinde söz konusu talebe cevap vermek ve gereken kolaylığı göstermekle yükümlüdürler.

#### **Şeffaflık ve hesap verebilirlik**

**MADDE 97.-** Kurumun faaliyetleri hakkındaki yıllık rapor, raporun ait olduğu dönemi izleyen yılın mayıs ayı sonuna kadar Bakanlar Kuruluna sunulur ve kesin hesaplar ile birlikte kamuya açıklanır. Kurum, faaliyetleri ile ilgili olarak yılda bir defa Türkiye Büyük Millet Meclisi Plan ve Bütçe Komisyonuna bilgi verir.

Kurum, stratejilerine ve bu stratejilerin yerine getirilmesine ilişkin olarak Bakanlar Kuruluna altı ayda bir bilgi verir.

Kurum, ilgili sektörde yaşanan önemli gelişmeler ve bu Kanunun 93 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen kuruluşların performanslarına ilişkin olarak toplulaştırılmış bazda üç aylık süreli raporlar yayımlar. Kurum risk yönetim politikalarını kamuya açıklar.

Kurul tarafından yapılan düzenlemeler, değişiklikleri de içerecek şekilde sürekli olarak güncellenmek suretiyle Kurumun internet sayfasında yayınlanır.

Kurumca hazırlanacak süreli raporların biçim ve içerikleri ile usul ve esasları Kurulca belirlenir.

#### **Kurumlararası işbirliği**

**MADDE 98.-** Para, kredi ve bankacılık politikalarının yürütülmesiyle ilgili konularda Kurum, Hazine Müsteşarlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu ve Merkez Bankası karşılıklı mütalaa ve bilgi teatisinde bulunurlar.

Kurum, Fon ve Merkez Bankası bu Kanunda belirtilen görevleri yerine getirmek amacıyla veri tabanlarında yer alan ve birlikte üzerinde uzlaşılacak bilgileri gizlilik hükümleri çerçevesinde paylaşırlar.

Yabancı ülke kanunlarına göre denetime yetkili ve Kurum muadili mercilerin, kendi ülkelerindeki finansal piyasalarda faaliyet gösteren kuruluşların Türkiye'deki şube veya ortaklıklarında denetim yapma ve bilgi talepleri ile bankaların yurt dışındaki şube veya ortaklıklarının konsolidasyon kapsamında yer alan bilgilerine ilişkin taleplerinin, karşılıklılık ilkesi de dikkate alınarak yerine getirilmesi Kurulun iznine tabidir.

Kurum ayrıca, politikaların ve düzenlemelerin uyumlaştırılmasına yönelik olarak, gerekli gördüğü hallerde yabancı ülkelerde denetim yapma ve eğitim ile personel değişimi imkanı sağlamak üzere Kurum muadili merciler ile düzenleyeceği ikili mutabakat zaıbtları çerçevesinde veya başka yollarla finansal kuruluşlarla ve finansal piyasalarla ilgili her türlü iş birliği ve bilgi alışverişinde bulunmaya yetkilidir. Kurum, bu mutabakat zaıbtlarının usul ve esasları hakkında kamuoyunu bilgilendirir.

Kurum, yurt dışında şube veya ortaklığı bulunan bir bankanın faaliyet iznini kaldırdığı veya Fona devrettiği takdirde, ilgili ülkenin muadil merciiine durumu ivedilikle bildirir.

Yurt içi ve yurt dışı yetkili mercilerle denetime, bilgi paylaşımına ve diğer hususlara dair yapılacak işbirliğine ilişkin usul ve esaslar ilgili tarafların görüşü alınmak suretiyle Kurulca belirlenir.

#### **Finansal Sektör Komisyonu**

**MADDE 99.-** Kurum nezdinde, Kurum, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, Merkez Bankası, Sermaye Piyasası Kurulu, Fon, Rekabet Kurulu, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, İstanbul Altın Borsası, Menkul Kıymetler Borsaları, Vadeli İşlemler ve Opsiyon Borsaları ve kuruluş birlikleri temsilcilerinden oluşan Finansal Sektör Komisyonu kurulur. Komisyon, finansal piyasalardaki güven ve istikrar ile gelişmeyi temin etmek üzere, bilgi teatisini, kurumlararası işbirliği ve koordinasyonu sağlamak, ortak politika önerilerinde bulunmak ve finans sektörünün geleceğini ilgilendiren konulara ilişkin görüş bildirmekle görevlidir.

Finansal Sektör Komisyonu en az altı ayda bir toplanır ve sonuçları hakkında Bakanlar Kuruluna bilgi sunar. Komisyonun çalışma usul ve esasları üye kurumların görüşleri alınmak suretiyle Kurul tarafından belirlenir.

#### **Eşgüdüm Komitesi**

**MADDE 100.-** Bankacılık sisteminin genel durumu, kredi kuruluşlarının denetimleri sonucu alınacak önlemler, risk esaslı sigorta primlerinin hesaplanmasında kullanılmak üzere kredi kuruluşlarının mali bünyelerini gösteren analiz sonuçları ve ayrıca bu bankaların mevduat ve katılım fonları hesap adetleri, sigortalı mevduat ve katılım fonları ve toplam mevduat ve katılım fonu tutarları hakkında gerekli bilgilerin paylaşılması, Fonun görev alanına giren konularda ve işlem tesis edilmesinin gerekli olduğu hallerde Kurum ile Fonun azamı düzeyde işbirliği yapmasını sağlamak



üzere Başkan ve Kurum başkan yardımcıları ile Fon Başkanı ve Fon başkan yardımcılarında oluşan bir eşgüdüm komitesi kurulur.

Komite en az üç ayda bir defa olmak üzere, tarafların uygun göreceği sıklıkta toplanır. Tarafların bir diğerinden talep edeceği bilgilerin ve belgelerin diğer tarafa uzlaşılacak bir süre içerisinde verilmesi esastır.

Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasında her iki kurumu ilgilendiren konularda ve bilgi paylaşımında izlenecek usul ve esaslar Kurum ve Fon tarafından müştereken belirlenir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM Çeşitli Hükümler

### Kurumun bütçesi, hesap ve harcamaların denetimi

**MADDE 101.-** Kurumun gelirlerinin, giderlerini karşılaması esastır. Kurum bütçesi 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu hükümlerinde belirlenen usul ve esaslara göre hazırlanır ve kabul edilir.

Kurumun mali yıl sonunda oluşan gelir fazlaları, izleyen yılın mart ayı içinde genel bütçeye gelir olarak aktarılır. Ancak, Kurum bütçe durumunu göz önünde bulundurarak daha önce de aktarma yapabilir.

Kurumun bütçe yılı takvim yılıdır. Kurumun giderleri, bankalar, finansal kiralama şirketleri, factoring şirketleri ve finansman şirketlerince bütçenin yürürlüğe girmesinden önce katılma payı adı altında Kuruma yapılacak ödemelerle karşılanır. Giderlere katılma payı olarak tahsil olunacak tutar, söz konusu kuruluşların bir önceki yıl sonu bilanço toplamalarının onbinde üçünü geçemez. Belirlenen süre içerisinde ödenmeyen katılma payları 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil edilir.

Kurumun iç ve dış denetimi hakkında, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu hükümleri uygulanır.

Kurul, Kurumun yıllık hesaplarını bir bağımsız denetim şirketine denetletilebilir ve bu durumda bağımsız denetim raporu faaliyet raporu içinde derc edilerek yayımlanır.

Kurum faaliyetlerine ilişkin olarak her yılın mart ayı sonuna kadar bir önceki yıla ait kararları, yaptığı ikincil düzenlemeler ile bunların ekonomik ve sosyal etkilerini analiz eden bir faaliyet raporu hazırlar. Faaliyet raporu, ayrıca Kurumun performans hedefleri ile uygulama sonuçlarının karşılaştırılmasını ve değerlendirilmesini de içerir.

Kurumun yıllık faaliyet raporu, mali tabloları ve bütçe kesin hesabı Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulur. Kesin hesabın bir örneği de Maliye Bakanlığına gönderilir.

Kurum, faaliyetleri hakkında internet ortamı ve resmi bültenler aracılığıyla kamuoyunu azami ölçüde bilgilendirir.

### Ücretler, mali ve diğer sosyal haklar

**MADDE 102.-** Kurul Başkanına Başbakanlık Müsteşarı için belirlenen her türlü ödemeler dahil mali ve sosyal haklar tutarında aylık ücret ödenir. Başbakanlık Müsteşarına ödenenlerden, vergi ve diğer yasal kesintilere tabi olmayanlar bu Kanuna göre de vergi ve diğer kesintilere tabi olmaz. Kurul üyelerine ise

Kurul Başkanına yapılan ödemelerin yüzde doksanbeşi oranında aynı usul ve esaslara göre ödeme yapılır.

Kurumun kadro karşılığı sözleşmeli personelinin ücretleri ile diğer mali ve sosyal hakları birinci fıkrada belirlenen ücret tavanını geçmemek üzere Kurul tarafından tespit edilir.

Kurum personeline Kurulca belirlenecek esaslar çerçevesinde fazla mesai ücreti ve performans dayalı ödül verilebilir. Her halde Kurum personeline yapılacak ödeme tutarı birinci fıkrada belirlenen ücret tavanını geçemez.

Kurul Başkan ve üyeliklerine atananlar ile Kurum personeli hakkında 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile ek ve değişikliklerine ilişkin hükümler uygulanır. Emeklilik ve diğer bakımlardan Kurul Başkanına bakanlık müsteşarı, Kurul üyelerine bakanlık müsteşar yardımcısı, Kurum başkan yardımcılara bakanlık genel müdürü, 1 inci dereceli daire başkanlarına bakanlık genel müdür yardımcısı, başkanlık müşavirlerine bakanlık müşaviri, bankalar yeminli murakıp ve yardımcılara kazanılmış hak aylık dereceleri itibarıyla karşılık gelen bakanlık müfettişi ve yardımcısı, bankacılık, hukuk ve bilişim uzmanlarına kazanılmış hak aylık dereceleri itibarıyla karşılık gelen Başbakanlık uzmanı, bunların yardımcılara Başbakanlık uzman yardımcıları için tespit edilen ek gösterge ve makam tazminatı uygulanır. Bu görevlerde geçirilen süreler makam ve temsil tazminatı ödenmesini gerektiren görevlerde geçmiş sayılır. Bu hükümler, akademik unvanların kazanılması için gerekli şartlar saklı kalmak üzere üniversite öğretim elemanı kadrolarından gelen Kurul Başkan ve üyeleri ile personel hakkında da uygulanır.

Kurul başkan ve üyeliklerine atananlardan, emekliliğini hak edip talebi sonucu emeklilik işlemi tamamlanan Kurul üyelerinin üyelikleri görev süreleri sonuna kadar devam eder. Atama yapılmadan önce kanunla kurulmuş diğer sosyal güvenlik kurumlarına bağlı olanların, istekleri halinde bu kurumlara bağlılıkları devam eder ve bunlar hakkında yukarıdaki hükümler uygulanmaz.

Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı dışındaki sosyal güvenlik kurumlarından emekli olan Kurul üyeleri, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığına yazı ile başvurdukları tarihi takip eden ayın başından itibaren Sandıkla ilişkilendirilir. Bu üyelerin diğer sosyal güvenlik kurumlarından aldıkları aylıkları kesilir ve ayrılışlarında çeşitli sosyal güvenlik kuruluşlarına prim ödeyerek geçen süreleri birleştirilmek suretiyle kendilerine 24.05.1983 tarihli ve 2829 sayılı Kanununun 8 inci maddesi uyarınca aylık bağlanır.

Diğer personelin emeklilik açısından durumu 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile ek ve değişikliklerine ilişkin hükümler dikkate alınmak suretiyle kıyasen belirlenir.

Kurul başkan ve üyelerine, birinci fıkraya göre belirlenen ücretlerinin tutarında, damga vergisi hariç herhangi bir kesintiye tabi tutulmaksızın, her ay tazminat verilir.

#### **Kurul üyelerinin görevden ayrılması**

**MADDE 103.-** Kurul Başkan ve üyeliklerine atananların Kurulda görev yaptıkları sürece önceki görevleri ile olan ilişkileri kesilir. Ancak, kamu görevlisi iken üyeliğe atananlar, memuriyete giriş şartlarını kaybetmemeleri kaydıyla, görev sürelerinin sona ermesi veya görevden ayrılma isteğinde bulunmaları ve otuz gün içinde eski kurumlarına başvurmaları durumunda atamaya yetkili makam tarafından bir ay içinde mükteseplerine uygun bir kadroya atanır. Atama gerçekleşinceye kadar bunların almakta oldukları her türlü ödemelerin Kurum tarafından yapılmasına devam olunur. Bir kamu kurumunda çalışmayanlardan Kurul Başkan ve üyeliğine seçilip yukarıda belirtilen şekilde görevi sona erenlere herhangi bir görev veya işe başlayıncaya kadar, almakta oldukları her türlü ödemeler Kurum tarafından verilmeye devam edilir. Bu maddede belirtilen nedenlerle üyeliği sona erenlere Kurum tarafından yapılacak ödeme bir yılı geçemez.

Kurul başkan ve üyelerinin bu görevlerinde geçirdikleri süreler, tabii oldukları kanun hükümlerine göre hizmetlerinde değerlendirilir. Bu hüküm, akademik unvanların kazanılması için gerekli şartlar saklı kalmak üzere, üniversite akademik kadrolarından gelen Kurul başkan ve üyeleri hakkında da uygulanır.

#### **Kurul üyeleri ile Kurum personelinin cezai ve hukuki sorumluluğu**

**MADDE 104.-** Kurul Başkan ve üyeleri ile Kurum personelinin görevleriyle bağlantılı olarak işledikleri iddia edilen suçlara ilişkin soruşturmalar, Kurul Başkan ve üyeleri için ilişkili Bakanın, Kurum personeli için ise Başkanın izin vermesi kaydıyla genel hükümlere göre yapılır. Kurul üyeleri ile Kurum personelinin iştirak halinde işledikleri iddia edilen suçlara ilişkin soruşturmalarda Kurum personeli hakkında soruşturma izni verme yetkisi ilişkili Bakana aittir.

Kurul Başkan ve üyeleri ile Kurum personeli hakkında görevleriyle bağlantılı olarak işledikleri iddia edilen suçlardan dolayı soruşturma izni verilmesi için, bu kişilerin kendilerine veya üçüncü kişilere çıkar sağlamak veya Kuruma ya da üçüncü kişilere zarar vermek kastıyla hareket ederek bu işlemler sonucunda kendilerine veya üçüncü kişilere çıkar sağlamış olmaları hususunda açık ve yeterli emarelerin olması gerekir. Soruşturma izni verilmesi halinde bu durum ilgililere tebliğ olunur. Soruşturmaya izin verilmesine ya da verilmemesine dair kararlar aleyhine, tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içerisinde Danıştay nezdinde itiraz yoluna başvurulabilir. İzin verilmiş olsa dahi, itiraz süresi geçene kadar veya Danıştaya yapılan itiraz sonucunda hüküm tesis olunana kadar soruşturma başlatılamaz.

Kurul Başkan ve üyeleri ile Kurum personelinin, görevden ayrılmış olsalar dahi, görevleriyle bağlantılı olarak işledikleri iddia edilen suçlardan dolayı başlatılan soruşturma ve kovuşturmalara, ilgili üye veya personelin talebi halinde, bunlarla vekalet akdi yapmak suretiyle görevlendirilecek bir avukat tarafından takip edilir. Söz konusu davalara ilişkin dava giderleri ve Türkiye Barolar Birliğince açıklanan asgari ücret

tarifesinde belirlenen avukatlık ücretinin onbeş katını aşmamak üzere avukatlık ücreti, Kurum bütçesinden karşılanır.

Kurul Başkan ve üyeleri ile Kurum personeli aleyhine, Kurulun veya Kurumun bu Kanunda yazılı görevlere ilişkin karar, eylem ve işlemleri sebebiyle, gerek görevlerinin ifası sırasında gerek görevden ayrılmalarından sonra, açılmış veya açılacak her türlü tazminat ve alacak davası, Kurum aleyhine açılmış sayılır. Bu davalarda husumet Kuruma yöneltilir. Avukatlık ücreti ve dava giderine ilişkin bu maddenin üçüncü fıkrası hükmü bu hukuk davaları için de aynen geçerlidir. Yargılama sonucunda Kurum aleyhine karar verilmesi ve kararın kesinleşmesi nedeniyle Kurumun ödeme yapması halinde, Kurum bu meblağı, ilgililerinden talep eder. Kurumun, yaptığı ödemeleri ilgililerinden talep edebilmesi için, bu kişiler hakkında kusurlu olduklarına ilişkin mahkeme kararının kesinleşmesi gerekir.

#### **Kurul kararlarına karşı yargı yolu**

**MADDE 105.-** Kurul kararlarına karşı açılacak idari davalar ilk derece mahkemesi olarak Danıştayda görülür. Danıştay, Kurul kararlarına karşı yapılan başvuruları acele işlerden sayar.

İlişkili Bakanlık, Kurulun düzenleyici nitelikteki kararlarına karşı iptal davası açabilir.

Kurul kararlarına karşı açılacak idari davalarda yürütmenin durdurulması talepleri için ayrıca duruşma yapılır. Bu halde 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 17 nci maddesinin (5) numaralı fıkrasındaki otuz günlük süre uygulanmaz. Yürütmenin durdurulması talepleri, Kurumun savunması alınmadan karara bağlanamaz. İlgili taraflar yürütmenin durdurulması talebinin kendisine tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içinde savunmasını vermek zorundadır. Aksi halde savunma beklenmeksizin karar verilir.

## **ONBİRİNCİ KISIM Faaliyet İzni Kaldırılan ve Fona Devredilen Bankalara İlişkin Hükümler**

#### **Faaliyet izninin kaldırılması**

**MADDE 106.-** Bir bankanın bu Kanun hükümlerine göre faaliyet izninin kaldırılması halinde yönetim ve denetimi Fona intikal eder.

İzin kaldırılmasına ilişkin Kurul kararının Resmi Gazetede yayımlandığı tarihten itibaren, banka hakkındaki ihtiyati tedbir dahil her türlü icra ve iflas takibati durur ve yeni icra ve iflas takibi yapılamaz. Banka hakkında Fon haricinde üçüncü kişiler tarafından açılmış tüm dava, icra ve iflas takipleri mahkeme, icra ve iflas dairesi tarafından derhal Fona bildirilir.

Fon, yönetim ve denetimi kendisine intikal eden bankadaki sigortalı mevduatı ve sigortalı katılım fonunu doğrudan veya ilan edeceği başka bir banka aracılığı ile ödeyerek, mevduat ve katılım fonu sahipleri yerine bankanın doğrudan doğruya iflasını ister. Bu görev ve yetki münhasıran Fona aittir. Bu şekilde yapılacak iflas isteminde 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 178 inci maddesinin ikinci fıkrası ve 179 uncu maddesinin iflasın ertelenmesine ilişkin hükümleri uygulanmaz.

Fonun iflas talebi hakkında 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun seri muhakeme usulü hükümleri uygulanır ve en geç altı ay içerisinde iflas talebi hakkında karar verilir.

Yönetim ve denetimi Fona intikal eden banka hakkında iflas kararı verilmesi halinde Fon, iflas masasına 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 206 ncı maddesinde yer alan üçünü sıradaki tüm imtiyazlı alacaklılardan önce gelmek üzere imtiyazlı alacaklı sıfatıyla iştirak eder. Fon, bu Kanunun uygulanması ile sınırlı olmak üzere 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 166 ncı, 218 inci, 219 uncu, 223 üncü, 234 üncü, 236 ncı, 249 uncu, 251 inci ve 254 üncü maddelerindeki yetki ve görevler hariç olmak üzere iflas dairesi, alacaklılar toplantısı ve iflas idaresi görev ve yetkilerine sahip olarak bankayı tasfiye eder.

İflasına hükümlenen bankanın Fona olan borçları, masanın nakit durumuna göre 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 232 nci maddesinde gösterilen sıra cetvelinin kesinleşmesi beklenmeksizin ödenir. Alacaklılar sıra cetvelinin düzenlenmesinde İcra ve İflas Kanununun 232 nci maddesinde öngörülen üç aylık sürenin yetersiz kalması halinde iflas idaresinin talebi üzerine, Fon Kurulu tarafından üçer aylık ek süreler verilebilir.

İflas kararı verilmeyen hallerde bankanın iradi tasfiyesi, banka genel kurul kararı aranmaksızın ve Türk Ticaret Kanununun anonim şirketlerin infisah ve tasfiyeye ilişkin hükümlerine tabi olmaksızın tasfiye kurulu üyelerinin Fon tarafından atanması suretiyle gerçekleştirilir.

Bu Kanunun 12 nci maddesi hükümlerine göre faaliyet izni kaldırılan yabancı banka şubeleri hakkında da bu madde hükümleri uygulanır. Bu şubelerin mevcut ve alacaklarının yurt dışına transferine ilişkin esaslar Fon tarafından belirlenir.

Fon, iflas ve/veya tasfiye masasının aktifindeki paralarla, iflas ve/veya tasfiye idaresi sıfatıyla tahsil ettiği paraları muhafaza ve nemalandırma hususunda 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 9 uncu ve sair ilgili maddelerine tabi değildir. 492 sayılı Harçlar Kanununun 36 ncı maddesinin birinci fıkrası hükmü bu paralar için uygulanmaz.

Müflise ait menkul ve gayrimenkullerin satışında 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu, 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu hükümleri uygulanmaz.

Bu madde hükümlerinin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Kurulun görüşü alınmak suretiyle Fon tarafından yönetmelikle düzenlenir.

#### **Fona devredilen bankalar ile ilgili hükümler**

**MADDE 107.-** Fon, bu Kanunun 71 inci maddesi hükümlerine göre ortaklarının temettü hariç ortaklık hakları ile yönetim ve denetimi kendisine devredilen bankalarla ilgili yetkilerini maliyet etkinliğini sağlama ve mali sistemin güven ve istikrarını koruma ilkeleri doğrultusunda kullanır.

Fon, bu Kanunun 71 inci maddesi hükümlerine göre ortaklarının temettü hariç ortaklık hakları ile yönetim ve denetimi kendisine devredilen bankanın faaliyetlerini Fon Kurulunca belirlenecek süre ile geçici olarak durdurmaya ve/veya devir tarihi itibarıyla düzenlenecek

bilançosunu esas almak suretiyle;

a) Uygun göreceği aktiflerini, teşkilatını ve aksine talebi olmayan personeli ile devir tarihi itibarıyla mevduat bankaları bakımından mevduat toplamları en yüksek beş bankaca uygulanan faiz oranları ortalamasını, katılım bankaları bakımından katılım fonu toplamları en yüksek üç bankaca uygulanan getiri oranları ortalamasını geçmemek üzere işlemiş faiz ve getirileri ile birlikte sigortaya tabi tasarruf mevduatı ve katılım fonlarını ve pasifte yer alan karşılık kalemlerini, kurulacak bir bankaya ya da mevcut bankalardan istekli olanlara devretmeye ve aktif ve pasifi kısmen veya tamamen devredilen bankanın faaliyet izninin kaldırılmasını Kuruldan istemeye,

b) Hisselerine sahip olmak kaydıyla ve sigorta kapsamındaki mevduat ve katılım fonu tutarını aşmamak koşuluyla mali yardım sağlamaya ve kendisine intikal eden hisseleri temsil eden sermayeye karşılık gelen zararları devralmaya,

c) Devralınacak zararlar sonucunda hisselerinin tamamına sahip olunamaması halinde, zararın ödenmiş sermaye tutarından düşülmesi suretiyle hesaplanacak sermaye esas alınmak üzere bulunacak hisse bedelinin Fon Kurulunca belirlenecek süre içinde banka hissedarlarına ödenmesi karşılığında hisselerini devralmaya,

d) Faaliyet izninin kaldırılmasını Kuruldan istemeye, Yetkilidir.

Devralınan zararlara istinaden yapılacak ödemelerin karşılığını temsil eden hisseler, üzerindeki her türlü hak ve takyidattan ari olarak Fona intikal eder.

Hakkında bu maddenin ikinci fıkrasının (a) bendi hükümleri uygulanan bankanın devredilen aktiflerinin toplamının devredilen pasiflerinin toplamını karşılamaması halinde aradaki fark sigorta kapsamındaki mevduat ve katılım fonu tutarını aşmamak kaydıyla Fon tarafından ödenir. Bu halde ve hakkında bu maddenin ikinci fıkrasının (a) bendi hükümleri uygulanan bankanın faaliyet izninin kaldırılması durumunda bu Kanunun 106 ncı maddesinin ikinci ve 109 uncu maddesinin üçüncü fıkraları uygulanmaz. Bu Kanunun 106 ncı maddesine göre iflas masaları kurulması halinde, Fon ödediği tutar kadar iflas masasına 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 206 ncı maddesinde yer alan üçüncü sıradaki tüm imtiyazlı alacaklılardan önce gelmek üzere imtiyazlı alacaklı sıfatıyla iştirak eder.

Fon, hisselerinin çoğunluğu veya tamamı kendisine intikal eden bankanın;

a) Gerektiğinde mali ve teknik yardım da sağlamak suretiyle, varlık ve yükümlülüklerini kısmen veya tamamen, mevcut bankalardan istekli olanlara ya da kurulacak bir bankaya devretmeye veya bankayı istekli olan başka bir bankayla birleştirmeye,

b) Fon Kurulunca gerekli görülen hallerle sınırlı olmak üzere, mali bünyenin güçlendirilmesi ve yeniden yapılandırılması için gerektiğinde;



- 1) Sermayesini artırmaya,
  - 2) Zorunlu karşılık ve umumi disponibilitè yükümlülüklerinden kaynaklanan cezai faizlerini kaldırmaya,
  - 3) İştirak, gayrimenkul ve diğèr aktiflerini satın almaya veya bunları teminat olarak alıp karşılığında avans vermeye,
  - 4) Likidite ihtiyacını gidermek üzere mevduat koymaya,
  - 5) Alacaklarını veya zararlarını devralmaya,
  - 6) Varlık ve yükümlülükleri ile ilgili her türlü işlemi yapmaya ve nakde tahvilini sağlamaya,
- c) Sahip olduğı aktifleri iskonto uygulayarak veya sair suretlerle üçüncü kişilere satmaya ve gerekli göreceğı her türlü tedbiri almaya,
- d) Hisselerini bu Kanunun 7 ve 8 inci maddelerindeki hükümlere istinaden Kuruldan izin alınmak kaydıyla ve Fon Kurulu tarafından belirlenecek usul ve esaslar dahilinde üçüncü kişilere devretmeye,

Yetkilidir.

Bu madde hükümlerine göre yapılan devir işlemlerinde alacaklı ve borçluların rızası aranmaz.

71 inci madde kapsamında temettü hariç ortaklık hakları ile yönetim ve denetimi kendisine devredilen bankaların, mali bünyelerinin güçlendirilmesi, yeniden yapılandırılması, devri, birleştirilmesi ve satışı ile ilgili süreç devrin yapıldığı tarihten itibaren en geç dokuz aylık bir süre içerisinde tamamlanır. Fon Kurulu kararı ile bu süre üç ayı geçmemek üzere uzatılabilir. Bu süre içinde devir, birleşme veya satışın tamamlanamamış olması halinde Fonun talebi üzerine Kurul bankanın faaliyet iznini kaldırır.

#### **Banka kaynaklarının istisman**

**MADDE 108.-** 71 inci maddenin birinci fıkrasının (e) bendi hükümlerine göre faaliyet izni kaldırılan veya Fona devredilen bankaların hakim ortakları ve yöneticileri, bu Kanunun şahsi sorumluluğaa ilişkin hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kullandıkları kaynakları ve bu suretle uğranılan zararları Fon tarafından verilecek süre içerisinde iade ve tazmin etmekle mükelleftir.

Bu maddenin uygulanmasında, bankaların hakim ortaklarının ve yöneticilerinin; yönetim kurulu, kredi komiteleri, yöneticiler, şubeler ve diğèr yetkili ve görevliler aracılığıyla veya sair suretlerle, banka kaynaklarını ve varlıklarını; rehnetmek, teminat göstermek, açıldığı tarih itibarıyla kredibilitesi olmadığı aşikar bulunan kişilere kredi vermek, karşılığında kredi temin etmek amacıyla kredi kullanılmak, yurt içi ve yurt dışı banka ve mali kuruluşlar nezdinde depo ve sair adlarla hesap açtırmak veya bu hesapları teminat göstermek ve sair şekillerde doğrudan veya dolaylı olarak kendileri veya başkaları lehine para, mal, her türlü hak ve alacak temini amacıyla kullandıkları veya başkalarına kullandırdıkları banka kaynakları ve varlıkları, dolanlı kaynak olarak kullanılmış sayılır.

Bu madde kapsamında kullanılan kaynaklar ve maruz kalınan zarar kapsamında iade ve tazmin talebine mesnet teşkil edecek işlemler ile iade ve tazmin edilecek tutarlar, ilgili bankada Kurumca yapılacak incelemeler sonucu ulaşılabacak tespitler de dikkate alınarak Fon Kurulunca belirlenir.

Bankanın faaliyet izninin kaldırılması halinde Fon tarafından verilecek süre içerisinde iade ve tazmin edilemeyen tutarlar Fon alacağı haline gelir ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre takip ve tahsil edilir.

Bankanın Fona devrinden sonra Fon tarafından verilecek süre içerisinde kullanılan kaynakların ve bu suretle uğranılan zararın iade ve tazmin edilmemesi veya Fon tarafından uygun görülecek biçimde teminatlandırılmaması veya bu ortaklara ait hisselerin Fon tarafından verilecek süre içinde üçüncü kişilere devredilmemesi halinde bu zarar veya kullanılan kaynakların miktarı dikkate alınmaksızın ortaklara ait hisseler başkaca bir işleme gerek kalmadan Fona intikal eder. Bu suretle Fona intikal eden söz konusu hisselerin üçüncü kişilere satışını müteakip Fon tarafından elde edilen tutar hakim ortakların bankaya ve/veya Fona olan borçlarına mahsup edilir.

Bu madde kapsamında kullanılan banka kaynağı ve bu suretle uğranılan zarar, Fon tarafından verilen süre içinde iade veya tazmin edilse veya Fon tarafından uygun görülecek biçimde teminatlandırılrsa dahi bilançoda görülen bakiye zararın özkaynakları aştığının tespiti halinde Fon, bankanın faaliyet izninin kaldırılmasını Kuruldan istemeye yetkilidir. Bilançoda görülen zararın özkaynakları aşmaması halinde ise, Fon en az beş üyesinin aynı yöndeki oylarıyla alınan Fon Kurulu kararıyla hakim ortaklar dışındaki ortaklara ait hisseleri, zararın ödenmiş sermaye tutarından düşülmesi suretiyle hesaplanacak sermaye esas alınmak üzere bulunacak bedel üzerinden Fon Kurulunca belirlenecek süre içinde banka hissedarlarına ödenmesi karşılığında devralmaya yetkilidir.

#### **Faaliyet izni kaldırılan veya Fona devredilen bankalara ilişkin ortak hükümler**

**MADDE 109.-** Faaliyet izni kaldırılan veya Fona devredilen bankaların ana sözleşmelerinde yer alan düzenlemelerin, Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabi olmaksızın, genel kurul yapılmaksızın değiştirilmesine ve tescil ettirilmesine Fon yetkilidir.

Fon, faaliyet izni kaldırılan veya Fona devredilen bankaların hakim ortaklarından ve tüzel kişi ortaklarının sermayesinin yüzde onundan fazlasına sahip gerçek kişi hissedarlarından ve yöneticilerinden, bunların eşlerinden, üçüncü dereceye kadar kan ve ikinci dereceye kadar kayın hısımlarından, evlatlıklarından ve kendilerini evlat edinilenlerden kendilerine ait taşınmaz ve iştiraklerini, haczi caiz olan taşınır hak ve alacaklarını ve menkul kıymetlerini, her türlü kazanç ve gelirleri ile yaşayış tarzına göre geçim kaynaklarını ve ayrıca bildirimden önceki iki yıl içinde ivazlı veya ivazsız olarak iktisap ettikleri veya devrettikleri taşınmaz, haczi caiz taşınır, hak, alacak ve menkul

kiymetlerini gösterir birer mal beyannamesi vermelerini istemeye yetkilidir. Mal beyannamesinin en geç yedi gün içinde Fona verilmesi zorunludur. Bu mal beyanının hüküm ve sonuçları hakkında 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun ilgili hükümleri geçerlidir.

Fon, faaliyet izni kaldırılan veya Fona devredilen bankada mevduat ve katılım fonu sahipleri ile diğer alacaklıların haklarını korumaya yönelik olarak gerekli göreceği her türlü tedbir alır. Faaliyet izni kaldırılan veya Fona devredilen bankanın hakim ortakları ve tüzel kişi ortaklarının sermayesinin yüzde onundan fazlasına sahip gerçek kişi hissedarları ve yöneticilerinin mal, hak ve alacaklarına Fonun talebi üzerine mahkeme tarafından teminat şartı aranmaksızın ihtiyati tedbir veya ihtiyati haciz konulabilir, bu kişilerin yurt dışına çıkışları yasaklanabilir. Bu şekilde alınan ihtiyati tedbir ve ihtiyati haciz kararları, karar tarihinden itibaren altı ay içinde dava, icra ve iflas takibine konu olmaz ise kendiliğinden ortadan kalkar. İlgililer hakkında 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 11 inci bab hükümlerine göre açılacak iptal davalarında aciz vesikası şartı aranmaz.

Faaliyet izninin kaldırıldığı veya Fona devredildiği tarihten itibaren bankanın alacaklılarından temlik yoluyla alacak edinen borçlular, temlik yoluyla edindikleri alacakları ile bankaya olan borçlarının takasının yapılması veya mahsup edilmesi talebinde bulunamaz. Bu sonucu doğuracak takas ve mahsup işlemleri banka açısından geçersizdir.

#### **Şahsi sorumluluk**

**MADDE 110.-** Bir bankanın yöneticilerinin ve denetçilerinin kanuna aykırı karar ve işlemleriyle banka hakkında 71 inci madde hükümlerinin uygulanmasına neden olduklarının tespiti halinde, bankaya verdikleri zararlarla sınırlı olarak bunların şahsi sorumlulukları yoluna gidilerek, Fon Kurulu kararına istinaden ve Fonun talebi üzerine doğrudan şahsen iflaslarına mahkemece karar verilebilir. Bu karar ve işlemler bankanın hakim ortaklarına menfaat temini amacıyla yapıldığı takdirde, menfaat temin eden ortaklar hakkında da temin ettikleri menfaat üzerinden uygulanır. Bu suretle tahsil edilen tutarın Fon tarafından ödenen mevduat ve katılım fonu tutarı ve fer'ileri mahsup edildikten sonra bakiye kısmı tasfiye halindeki veya iflasa tabi bankaya iade edilir.

Mahkemece iflasına karar verilenler hakkındaki takibi Fon yürütür.

Bu madde hükmüne göre iflası istenenler hakkında mahkemece 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 257 nci ve izleyen maddeleri hükümleri uygulanır.

Bu Kanunun 106 ncı ve 109 uncu maddeleri hükümleri, bu maddeye göre şahsi iflası istenenler hakkında da uygulanır.

## **ONİKİNCİ KISIM Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonuna İlişkin Hükümler**

### **BİRİNCİ BÖLÜM Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu**

#### **Fonun kuruluş ve bağımsızlığı**

**MADDE 111.-** Bu Kanun ve ilgili diğer mevzuat ile verilen yetkiler çerçevesinde tasarruf sahiplerinin hak ve menfaatlerinin korunması amacıyla, mevduatın ve

katılım fonlarının sigorta edilmesi, Fon bankalarının yönetilmesi, mali bünyelerinin güçlendirilmesi, yeniden yapılandırılması, devri, birleştirilmesi, satışı, tasfiyesi, Fon alacaklarının takip ve tahsili işlemlerinin yürütülmesi ve sonuçlandırılması, Fon varlık ve kaynaklarının idare edilmesi ve Kanunla verilen diğer görevlerin ifası için kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali özerkliğe sahip Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu kurulmuştur.

Fon görevini yaparken bağımsızdır. Fonun kararları yerindelik denetimine tabi tutulamaz. Hiçbir organ, makam, merci veya kişi, Fon Kurulunun kararlarını etkilemek amacıyla emir ve talimat veremez.

Fon, Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu Kurulu ile Başkanlıktan oluşur.

Fonun merkezi İstanbul'dadır. Fon, görevli ve yetkili olduğu alanın yoğun olduğu illerde olmak ve sayısı üçü geçmemek kaydıyla Bakanlar Kurulu kararıyla yurt içi temsilcilik ve tahsilat birimleri açabilir.

Fon, 3346 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri ile Fonların Türkiye Büyük Millet Meclisince Denetlenmesinin Düzenlenmesi Hakkında Kanun, 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu ile 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu hükümlerine tabi değildir.

Fon, görev ve yetkilerini etkin şekilde yerine getirmek amacıyla, yeterli sayı ve nitelikte personeli istihdam eder.

Fonun malları Devlet malı hükmündedir. Fonun mal, hak ve alacakları haczedilemez ve rehnedilemez.

## **İKİNCİ BÖLÜM Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu Kurulu**

#### **Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu Kurulu**

**MADDE 112.-** Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu Kurulu, Fonun karar organıdır.

Fon Kurulu, biri başkan, biri ikinci başkan olmak üzere yedi üyeden oluşur.

Fon Kurulu Başkanı Fonun da başkanıdır.

Başkanın izin, hastalık, yurt içi ve yurt dışı görevlendirme ve görevde bulunmadığı diğer haller ile görevden alınması durumunda ikinci başkan, onun da bulunmadığı hallerde Fon Kurulu tarafından belirlenecek bir üye Başkana vekalet eder.

#### **Fon Kurulu üyelerinin atanması**

**MADDE 113.-** Fon Kurulu üyelerinin, aşağıda belirtilen şartları taşımaları zorunludur:

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin (A) fıkrasının (1), (4), (5), (6) ve (7) numaralı bentlerinde belirtilen şartları taşımak.
- 8 inci maddenin birinci fıkrasının (a), (b), (c) ve (d) bentlerinde belirtilen şartları taşımak.
- 26 ncı maddede yer alan çalışması yasaklananlardan olmamak.
- Hukuk, iktisat, maliye, bankacılık, işletme, kamu yönetimi ve dengi dallarda lisans veya lisansüstü düzeyinde öğrenim görmüş olmak.

Üyeler, yüksek öğrenim sonrası en az on yıl deneyim sahibi veya yukarıda sayılan öğrenim dallarında en az on yıl öğretim üyeliği yapan kişiler arasından Bakanlar Kurulunca atanır. Üyelerden en az birinin hukuk fakültesi mezunu, birinin ise Fonda başkan yardımcısı, ana hizmetbirimi yöneticisi veya meslek personeli olarak çalışmış olması şarttır. Bakanlar Kurulu, üyelerden birini başkan birini de ikinci başkan olarak görevlendirir. Bakanlar Kurulunun atama kararı Resmî Gazetede yayımlanır.

Fon Kurulu Başkan ve üyeleri, görevlerinin devamı süresince görevlerini tam bir dikkat, dürüstlük ve tarafsızlık ile yürüteceklerine, kanun hükümlerine aykırı hareket etmeyeceklerine ve ettirmeyeceklerine dair Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu huzurunda yemin ederler. Yemin için yapılan başvuru Yargıtay tarafından acele işlerden sayılır. Fon Kurulu üyeleri, yemin etmedikçe göreve başlayamazlar.

#### **Fon Kurulu Başkan ve üyelerinin görev süreleri**

**MADDE 114.-** Fon Kurulu Başkan ve üyelerinin görev süresi altı yıldır. Süreleri biten başkan ve üyeler yeniden atanamazlar. Başkanlığın ve üyeliğin herhangi bir sebeple boşalması halinde, boşalan yere 113 üncü maddede belirtilen esaslar dahilinde bir ay içinde atama yapılır. Bu şekilde atananlar, bir defalığına tekrar atanabilirler.

Fon Kurulu Başkan ve üyelerinin görev süreleri dolmadan herhangi bir nedenle görevlerine son verilemez. Ancak, ağır hastalık veya sakatlık nedeniyle iş göremeyecekleri, atanmaları için gerekli şartları kaybettikleri, durumlarının 115 inci maddeye aykırı olduğu anlaşılabilir veya görevleri ile ilgili olarak işledikleri suçlardan dolayı haklarında verilen mahkumiyet kararı kesinleşen Fon Kurulu Başkan ve üyelerinin görevleri Başbakan onayı ile sona erdirilir. Bunların yerine en geç bir ay içinde atama yapılır. Ayrıca, geçici iş göremezlik halinin üç aydan fazla sürmesi halinde, bu durumda olan üyelerin üyelikleri düşer ve bunların yerlerine bir ay içinde atama yapılır.

#### **Fon Kurulu Başkan ve üyeleri ile Fon personeline ilişkin yasaklar**

**MADDE 115.-** Fon Kurulu Başkan ve üyeleri, asli görevlerini aksatmayan bilimsel amaçlı yayın, ders ve konferans ile telif hakları hariç Fondaki resmi görevlerinin yürütülmesi dışında kalan resmi veya özel hiçbir görev alamaz, dernek, vakıf, kooperatif ve benzeri yerlerde yöneticilik yapamaz, ticaretle uğraşamaz, serbest meslek faaliyetinde bulunamaz, bu Kanun kapsamındaki kuruluşlar ve bunların doğrudan ya da dolaylı ortaklıklarında pay sahibi olamaz, hakemlik ve bilirkişilik yapamazlar.

Fon Kurulu Başkan ve üyeleri göreve başlamadan önce, kendilerinin veya eş ve velayeti altındaki çocuklarının sahibi bulunduğu menkul kıymetlerden Hazine tarafından çıkarılan borçlanmaya ilişkin olanlar hariç bu Kanun kapsamındaki kuruluşlar ve bunların doğrudan ya da dolaylı ortaklıklarına ait her türlü sermaye piyasası araçlarını eş, evlatlık, üçüncü dereceye kadar kan ve ikinci dereceye kadar kayın hisimleri dışındakilere otuz gün içinde satmak suretiyle

elden çıkarmak zorundadır. Fon Kurulu üyeleri atanmalarından itibaren otuz gün içinde bu fıkraya uygun hareket etmezlerse üyelikten çekilmiş sayılır. Bu durum, Fon Kurulu kararı ile tespit edilir ve ilişkili Bakana bildirilir.

Fon Kurulu Başkan ve üyeleri, yönetim ve denetimleri Fona devredilen kuruluşlarda ve bunların doğrudan ya da dolaylı ortaklıklarında, görevlerinden ayrılmalarını izleyen iki yıl içinde görev alamazlar. Bu fıkra hükmüne uymayanlara 2531 sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanununun 4 üncü maddesinde belirtilen cezalar verilir.

Fon Kurulu Başkan ve üyeleri ile diğer personel, Fonla ilgili gizlilik taşıyan bilgileri ve ticari sırları, görevlerinden ayrılmış olsalar bile kanunen yetkili kılınan mercilerden başkasına açıklayamazlar, kendilerinin veya başkalarının menfaatine kullanamazlar.

Fon Kurulu Başkan ve üyeleri 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanununa tabidir.

#### **Fon Kurulunun çalışma esasları**

**MADDE 116.-** Fon Kurulu en az haftada bir defa olmak üzere, gerekli hallerde toplanır. Toplantıyı Fon Kurulu Başkanı, yokluğunda ikinci başkan yönetir. Toplantının gündemi Başkan, yokluğunda ikinci başkan tarafından hazırlanarak toplantıdan en az bir gün önce Fon Kurulu üyelerine bildirilir. Gündem maddelerine geçmeden önce Başkan tarafından Fonun faaliyetleri hakkında Fon Kuruluna bilgi verilir. Gündeme yeni madde eklenebilmesi için toplantı başlamadan önce bir üyenin öneride bulunması ve önerilen maddenin gündeme eklenmesinin Fon Kurulunca kabul edilmesi gerekir.

Fon Kurulu en az beş üyenin hazır bulunması ile toplanır ve bu Kanunda belirtilen özel nisap gerektiren haller dışında en az dört üyenin aynı yöndeki oyuyla karar alır. Üyeler çekimser oy kullanamaz. Toplantıda karar yeter sayısı sağlanamadığı durumlarda izleyen toplantılarda, oylarda eşitlik olması halinde Fon Başkanının bulunduğu tarafın oyu üstün sayılarak karar alınır. Fon Kurulu kararı tutanakla tespit edilir ve karar tutanağı toplantı esnasında veya en geç toplantıyı izleyen işgünü, toplantıya katılan tüm üyeler tarafından imzalanır.

Geçerli mazereti olmaksızın bir takvim yılında toplam üç toplantıya katılmayan veya bir toplantıya katıldığı halde Fon Kurulu kararlarını süresi içinde imzalamayan veya karşı oy gerekçesini süresi içinde yazılı olarak bildirmeyen Fon Kurulu üyeleri üyelikten çekilmiş sayılır. Bu durum, Fon Kurulu kararı ile tespit edilir ve ilişkili Bakana bildirilir.

Herhangi bir nedenle üye sayısının Fon Kurulunun karar almasını imkansız kılacak bir sayıya düşmesi halinde, toplantı nisabı sağlanacak şekilde bir ayı geçmemek üzere, kıdem sırasına göre Fon başkan yardımcılarını vekalet eder. Bu madde hükmüne istinaden Fon Kurulu üyeliği görevini yürüten Fon başkan yardımcılarının mali ve özlük haklarında bir değişiklik olmaz.

Bu Kanunda belirtilen süreler saklı kalmak üzere, Fon Kurulu kararı, alındığı toplantı tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde gerekçeleri, varsa karşı oy gerekçeleri ve imzaları ile birlikte tekemmül ettirilir.

Fon Kurulu Başkan ve üyeleri kendisi, eşi, evlatlığı ve üçüncü derece dahil kan ve ikinci derece dahil kayın hisimlarıyla ilgili konularda müzakere ve oylamaya katılamazlar. Bu durum karar metninde ayrıca belirtilir.

Fon Kurulu toplantıları gizlidir. İhtiyaç duyulması halinde görüşlerinden yararlanmak üzere uzman kişiler Fon Kurulu toplantısına davet edilebilir. Ancak Fon Kurulu kararları toplantıya dışardan katılanların yanında alınmaz.

Fon Kurulunun düzenleyici nitelikteki kararları, tekemmül etmesinden itibaren en geç yedi iş günü içinde ilişkili Bakanlığa ve yayımlanmak üzere Başbakanlığa gönderilir ve gönderildiği tarihten itibaren en geç yedi gün içinde Resmi Gazetede yayımlanır. Bu Kanunda öngörülen hükümler saklı kalmak üzere, Fon Kurulu kararları başta internet ortamı olmak üzere uygun vasıtalarla kamuoyuna duyurulur. Fon Kurulu, yayımlanması ülke ekonomisi ve kamu düzeni açısından sakıncalı nitelikteki kararların yayımlanmamasına karar verebilir.

Haklarında dava açılıp yürütülmesinin durdurulmasına veya ihtiyati tedbir kararı verilmesine rağmen, nihai aşamada iptal istemleri reddedilen bu Kanunun 130 uncu maddesinin (e) bendinde yer alan para cezalarına, işlemin ilgiliye tebliği tarihinden itibaren kanuni faiz uygulanır. Para cezaları 6183 sayılı Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.

Fon Kurulu üyeleri ile Fon personelinin uyacakları mesleki ve etik ilkeler ile Fon Kurulunun çalışma usul ve esaslarına ilişkin diğer hususlar Fon tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

#### **Fon Kurulunun görev ve yetkileri**

**MADDE 117.-** Fon Kurulu, bu Kanun ve diğer mevzuatla verilen görevler yanında ayrıca aşağıdaki görevleri yapar ve yetkileri kullanır:

- Fonun ana stratejisini, performans ölçütlerini, amaç ve hedeflerini, hizmet kalite standartlarını belirlemek, insan kaynakları ve çalışma politikalarını oluşturmak, Fonun hizmet birimleri ve bunların görevleri hakkında öneride bulunmak.
- Fonun ana stratejisi ile amaç ve hedeflerine uygun olarak hazırlanan bütçe teklifini görüşmek ve karara bağlamak.
- Fonun performansını ve mali durumunu gösteren raporları onaylamak.
- Fon Başkanının önerisi üzerine, başkan yardımcılarını ve daire başkanlarını atamak.

### **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM Başkanlık Teşkilatı**

#### **Fon Başkanı**

**MADDE 118.-** Fonun en üst yöneticisi olan Fon Başkanı, Fonun genel yönetiminden, temsilinden ve Fon Kurulunca alınan kararların yürütülmesinden sorumludur.

Fon Başkanının görev ve yetkileri şunlardır:

- Fon Kurulu toplantılarının gündemini, gün ve saatini belirlemek, toplantıları idare etmek, gündeme alınmayan başvurular hakkında gerekli işlemleri yapmak ve bunlara ilişkin olarak Fon Kuruluna bilgi vermek.
- Fon Kurulu kararlarının yayımlanmasını veya tebliğini sağlamak, bu kararların gereğinin yerine getirilmesini temin etmek ve uygulanmasını izlemek.
- Hizmet birimlerinden gelen önerilere son şekliyi vererek Fon Kuruluna sunmak.
- Fon Kurulunun belirlediği stratejilere, amaç ve hedeflere uygun olarak, Fonun yıllık bütçesi ile mali tablolarını hazırlamak.
- Hizmet birimlerinin verimli ve uyumlu bir biçimde çalışmasının en üst düzeyde organizasyonu ve koordinasyonunu sağlamak, Fon hizmet birimleri arasında çıkabilecek görev ve yetki sorunlarını çözmek.
- Yıllık faaliyet raporlarını hazırlamak, amaç ve hedeflere, performans ölçütlerine göre faaliyetlerin değerlendirilmesini yaptırmak ve bunları Fon Kuruluna sunmak.
- Fonun faaliyet gösterdiği alanda strateji, politikalar ve ilgili mevzuat ile Başkanlığın ve çalışanların performans ölçütleri hakkında değerlendirme yapmak.
- Fonun diğer kuruluşlarla ilişkilerini yürütmek ve Fonu temsil etmek.
- Fon Kurulu tarafından atanması öngörülenler dışındaki Fon personelinin atamak.
- Fon Başkanı adına imzaya yetkili personelin görev ve yetki alanını belirlemek.
- Fonun yönetim ve işleyişine ilişkin diğer görevleri yerine getirmek.

Başkan, Fon Kuruluna ilişkin olmayan görev ve yetkilerinden bir bölümünü, sınırlarını açıkça belirlemek ve yazılı olmak kaydıyla, alt kademelere devredebilir.

#### **Fon başkan yardımcılarını**

**MADDE 119.-** Fon Başkanına başkanlığa ilişkin görevlerinde yardımcı olmak üzere Fon Kurulu kararıyla iki başkan yardımcısı atanır. Başkan yardımcılarının 113 üncü maddede belirtilen şartları taşıması gerekir.

Fon başkan yardımcılarını gerektiğinde sınırlarını yazılı olarak açıkça belirlemek şartıyla yetkilerinden bir kısmını alt kademelere devredebilir.

#### **Fonun hizmet birimleri**

**MADDE 120.-** Fonun hizmet birimleri, daire başkanlıkları şeklinde teşkilatlanmış anahizmet, danışma ve yardımcı hizmet birimlerinden oluşur. Ancak, daire başkanlıklarının sayısı onu geçemez.

Hizmet birimleri, bu Kanunda belirtilen faaliyet alanı, görev ve fonksiyonlara uygun olarak Fonun teklifi ve Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konulan yönetmelikle belirlenir.



Fonda anahizmet birimi olarak Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı kurulur. Hukuk, basın ve halkla ilişkiler, yönetim ve finans gibi alanlarda ihtiyaca göre sayıları toplam beşi geçmemek üzere Başkanlık müşaviri görevlendirilebilir.

İnsan kaynakları ve eğitim, idari ve mali işler ve benzeri faaliyetleri yürütmek üzere Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı kurulur. Bu daire başkanlığında biri Fon Kurulunun özel büro hizmetlerinde kullanılmak üzere en çok dört adet müdürlük kurulabilir.

#### Fon personeli

**MADDE 121.-** Bu Kanun ile Fona verilen görevlerin gerektirdiği görev ve hizmetler, Fon avukatları, Fon denetçisi ve denetçi yardımcıları, Fon uzmanı ve uzman yardımcılarında oluşan meslek personeli ile idari personel eliyle yürütülür. Fonun her türlü personelinin bu Kanunun 113 üncü maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi hariç, diğer bentlerinde yer alan nitelikleri taşımaları zorunludur.

Başkan yardımcıları, daire başkanları, müdürler, başkanlık müşavirleri ve meslek personeli kadro karşılığı sözleşmeli statüde istihdam edilir. Kadro karşılığı sözleşmeli çalışan Fon personeli ücret, mali ve sosyal haklar dışında her türlü hak ve yükümlülükleri yönünden 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabidir.

Bu Kanunun ekinde yer alan (II) sayılı cetveldeki toplam kadro sayısı geçilmemek üzere, kadro unvan ve derecelerinin değiştirilmesi ile bu kadroların kullanılmasına ilişkin esas ve usulleri belirlemeye Fon Kurulu yetkilidir.

Fonun anahizmet birimlerinde uzmanlık gerektiren işlerde meslek personeli çalıştırılması esastır.

Fonun ikinci fıkrada belirtilenler dışında kalan ve ekli (III) sayılı cetvelde yer alan pozisyonlarda çalıştırılacak personeli idari hizmet sözleşmesiyle istihdam edilir. Bu cetvelde yer alan toplam pozisyon sayısı geçilmemek üzere, pozisyon unvanlarında değişiklik yapmaya Fon Kurulu yetkilidir. İdari hizmet sözleşmesiyle çalıştırılanlar emeklilik ve sosyal güvenlik yönünden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabidir.

Fonda çalışan personel başka kamu kurum ve kuruluşlarında geçici olarak görevlendirilemez.

Fon denetçi yardımcılığı ile Fon uzman yardımcılığına atanacaklar, merkezi yarışma sınavıyla belirlenenler arasından seçilir. Fon uzman yardımcılığı ve Fon denetçi yardımcılığına atanacaklar, üç yıl çalışmak ve olumlu sicil almak kaydıyla Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavından en az (C) düzeyinde veya buna denk kabul edilen uluslararası geçerliliği bulunan yabancı dil puanı alması, yeterlik sınavında başarılı olması ve konuları ile ilgili hazırlayacakları tezin oluşturulacak jüri tarafından kabul edilmesi halinde uzman veya denetçi olarak atanır ve bunlara bir defaya mahsus olmak üzere bir derece yükseltilmesi uygulanır. Mazereti olmaksızın tez hazırlamayan veya sınava girmeyen veya sınavda iki defa başarısız olanlar diğer kamu kurum ve kuruluşlarındaki öğrenim

durumlarına uygun kadrolara atanmak üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

Fonun meslek ve idari personelinin yeterlik ve yarışma sınavları, nitelikleri ile çalışma usul ve esasları ile ilgili diğer hususlar Fon tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM Görev, Yetki ve Sorumluluk

#### Fonun görev ve yetkileri

**MADDE 122.-** Fon, bu Kanun ve ilgili diğer mevzuatla verilenler dışında aşağıdaki görevleri yapar ve yetkileri kullanır:

- Fon Kurulu kararlarının uygulanmasını sağlamak.
- Fonun insan kaynakları politikalarını belirlemek.
- Yurt içi ve yurt dışı muadil kurumların katıldığı uluslararası mali, iktisadi ve mesleki teşekküllere üye olmak, görev alanına giren hususlarda yabancı ülkelerin yetkili mercileri ile mutabakat zaptı imzalamak.
- Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak.

Fon, Fon Kurulu kararıyla bu Kanunun uygulanmasına ilişkin yönetmelikler ve tebliğler çıkarmaya yetkilidir.

Fon, sigorta kapsamındaki mevduat ve katılım fonu üzerinden prim hesaplanmasına esas teşkil edecek gerekli bilgilerin gönderilmesini ve bu primlerin belirlendiği esaslara göre yatırılıp yatırılmadığının denetlenmesini Kurumdan istemeye yetkilidir. Kurum, makul bir süre içerisinde, Fon tarafından istenen bilgileri temin etmek ve/veya denetimi yapmakla yükümlüdür.

Fon, her türlü faaliyetinde, kuruluş kanununda verilen yetkiler saklı kalmak kaydıyla, kalkınma planı, programlar ve hükümet programında yer alan ilke, strateji ve politikalara uyar.

Fonun hazırlayacağı düzenleme tasarımları en az yedi gün süreyle Fonun internet sayfası başta olmak üzere uygun vasıtalarla kamuoyunun bilgisine sunulur.

Kamu kurum ve kuruluşları, Kanun ile belirlenmiş görev alanlarında Fona gerekli yardımı sağlamakla yükümlüdür.

#### Fonun bilgi ve belge isteme yetkisi

**MADDE 123.-** Kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişiler, Devletin güvenliği ve temel dış yararlarına karşı ağır sonuçlar doğuracak haller ile meslek sırrı, aile hayatının gizliliği ve savunma hakkına ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla, özel kanunlardaki yasaklayıcı ve sınırlayıcı hükümler dikkate alınmaksızın gizli dahi olsa Fon tarafından bu Kanun kapsamında verilen görevler ile sınırlı olmak üzere istenecek her türlü bilgi ve belgeyi uygun süre ve ortamda, sürekli veya münferit olarak vermeye, istenecek defter ve belgeleri ibraz etmeye mecburdurlar.

Bu madde kapsamında, ilgili kişi, kurum ve kuruluşlar Fonun belirleyeceği süre içerisinde söz konusu talebe cevap vermek ve gereken kolaylığı göstermekle yükümlüdürler.

## BEŞİNCİ BÖLÜM Çeşitli Hükümler

### Fonun hesap ve harcamalarının denetimi

**MADDE 124.-** Fonun iç ve dış denetimi hakkında, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu hükümleri uygulanır.

Fonun yıllık hesapları bir bağımsız denetim şirketince de denetlenir ve bağımsız denetim raporu faaliyet raporu içinde derc edilerek yayımlanır.

Fon, faaliyetlerine ilişkin olarak her yılın mart ayı sonuna kadar bir önceki yıla ait kararları, yaptığı düzenlemeler ile bunların ekonomik ve sosyal etkilerini analiz eden bir faaliyet raporu hazırlar. Faaliyet raporu, ayrıca Fonun performans hedefleri ile uygulama sonuçlarının karşılaştırılmasını ve değerlendirilmesini de içerir.

Fonun yıllık faaliyet raporu, mali tabloları ve bütçe kesinhesabı Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulur. Kesinhesabın bir örneği de Maliye Bakanlığına gönderilir.

Fon, faaliyetleri hakkında internet ortamı ve resmi bültenler aracılığıyla kamuoyunu azami ölçüde bilgilendirir.

Fon; dava, alacak, takip, tahsil, yeniden yapılandırma ve diğer faaliyetleri ile ilgili olarak üçer aylık dönemler itibarıyla yayımlayacağı raporlarla kamuoyunu bilgilendirir. Fon, Türkiye Büyük Millet Meclisi Plan ve Bütçe Komisyonunu, faaliyetleri hakkında yılda bir defa yapılacak toplantı ile bilgilendirir.

### Fon Kurulu Başkan ve üyeleri ile Fon personelinin ücretleri, mali ve diğer sosyal hakları

**MADDE 125.-** Fon Kurulu Başkanına Başbakanlık Müsteşarı için belirlenen her türlü ödemeler dahil mali ve sosyal haklar tutarında aylık ücret ödenir. Başbakanlık Müsteşarına ödenenlerden, vergi ve diğer yasal kesintilere tabi olmayanlar bu Kanuna göre de veri ve diğer kesintilere tabi olmaz. Kurul üyelerine ise Fon Kurulu Başkanına yapılan ödemeerin yüzde doksanbeşi oranında aynı esas ve usullere göre ödeme yapılır.

Fonun kadro karşılığı sözleşmeli personeli ile diğer personelinin ücretleri ve diğer mali ve sosyal hakları birinci fıkrada belirlenen ücret tavanını geçmemek üzere Fon Kurulu tarafından tespit edilir.

Fon personeline Fon Kurulunca belirlenecek esaslar çerçevesinde fazla mesai ücreti ve performans dayalı ödül verilebilir. Her halde Fon personeline yapılacak ödemeler tutarı birinci fıkrada belirlenen ücret tavanını geçemez. Fonun taraf olduğu davalarda Fonu temsil eden avukatlar lehine hükümlenen vekalet ücretlerinin hak sahiplerine dağıtımı Fon Kurulunca belirlenecek esaslar çerçevesinde yapılır.

Fon Kurulu Başkan ve üyeliklerine atananlar ile başkan yardımcılarını, daire başkanları, müdürler, başkanlık müşavirleri ve meslek personeli hakkında 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile ek ve değişikliklerine ilişkin hükümler uygulanır. Emeklilik

ve diğer bakımlardan Fon Kurulu Başkanına bakanlık müsteşarı, Fon Kurulu üyelerine bakanlık müsteşar yardımcısı, Fon başkan yardımcılarını bakanlık genel müdürü, 1 inci dereceli daire başkanlarını bakanlık genel müdür yardımcısı, başkanlık müşavirlerine bakanlık müşaviri, Fon denetçilerine ve denetçi yardımcılarını kazanılmış hak aylık dereceleri itibarıyla karşılık gelen bakanlık müfettişi ve müfettiş yardımcısı, Fon avukatlarına ve Fon uzmanlarına kazanılmış hak aylık dereceleri itibarıyla karşılık gelen Başbakanlık uzmanı, Fon uzman yardımcılarını Başbakanlık uzman yardımcılarını için tespit edilen ek gösterge ve makam tazminatı uygulanır. Bu görevlerde geçirilen süreler makam ve temsil tazminatı ödenmesini gerektiren görevlerde geçmiş sayılır. Bu hükümler, akademik unvanların kazanılması için gerekli şartlar saklı kalmak üzere üniversite öğretim elemanı kadrolarından gelen Fon Kurulu üyeleri ile personel hakkında da uygulanır.

Fon Kurulu Başkan ve üyeliklerine atananlardan, emekliliğini hak edip talebi sonucu emeklilik işlemi tamamlanan Fon Kurulu üyelerinin üyelikleri görev süreleri sonuna kadar devam eder. Atama yapılmadan önce kanunla kurulmuş diğer sosyal güvenlik kurumlarına bağlı olanların, istekleri halinde bu kurumlara bağlılıkları devam eder ve bunlar hakkında yukarıdaki hükümler uygulanmaz.

Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı dışındaki sosyal güvenlik kurumlarından emekli olan Fon Kurulu üyeleri, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığına yazı ile başvurdukları tarihi takip eden ayın başından itibaren Sandıkla ilişkilendirilirler. Bu üyelerin diğer sosyal güvenlik kurumlarından aldıkları aylıkları kesilir ve ayrılışlarında çeşitli sosyal güvenlik kuruluşlarına prim ödeyerek geçen süreleri birleştirilmek suretiyle kendilerine 24.05.1983 tarihli ve 2829 sayılı Kanununun 8 inci maddesi uyarınca aylık bağlanır.

Fon Başkan ve üyelerine, birinci fıkraya göre belirlenen ücretlerinin tutarında, damga vergisi hariç herhangi bir kesintiye tabi tutulmaksızın, her ay tazminat verilir.

Fon tarafından bu Kanun hükümleri çerçevesinde yönetim ve denetimi devralınan şirketlerin yönetim, denetim veya tasfiye kurullarına atanan memurlar ve diğer kamu görevlilerine kamu iktisadi teşebbüsleri yönetim kurulu üyeleri için belirlenen aylık ücretin üç katını geçmemek üzere Fon Kurulunca belirlenecek miktarda ücret ödenebilir.

### Fon Kurulu üyelerinin görevden ayrılması

**MADDE 126.-** Fon Kurulu Başkan ve üyeliklerine atananların Fon Kurulunda görev yaptıkları sürece önceki görevleri ile olan ilişkileri kesilir. Ancak, kamu görevlisi iken üyeliğe atananlar, memuriyete giriş şartlarını kaybetmemeleri kaydıyla, görev sürelerinin sona ermesi veya görevden ayrılma isteğinde bulunmaları ve otuz gün içinde eski kurumlarına başvurmaları durumunda atamaya yetkili makam tarafından bir ay içinde müktesepelerine uygun bir kadroya atanır. Atama gerçekleştirilinceye kadar bunların almakta oldukları her türlü ödemelerin Fon tarafından yapılmasına devam olunur. Bir kamu kurumunda çalışmayanlardan Fon Kurulu Başkan ve üyeliğine

seçilip yukarıda belirtilen şekilde görevi sona erenlere herhangi bir görev veya işe başlayıncaya kadar, almakta oldukları her türlü ödemeler Fon tarafından verilmeye devam edilir. Bu maddede belirtilen nedenlerle üyeliği sona erenlere Fon tarafından yapılacak ödeme bir yılı geçemez.

**Fon Kurulu üyeleri, Fon personeli, Fonun atadığı veya Fonu temsilen seçilen yöneticilerin, iflas idare memurlarının ve Fon personelinin sorumlulukları**

**MADDE 127.-** Fon Kurulu Başkanı ve üyeleri ile Fon personelinin, görevleriyle bağlantılı olarak işledikleri iddia edilen suçlara ilişkin soruşturmalar, Fon Kurulu üyeleri için ilişkili Bakanın, Fon personeli için ise Fon Kurulu Başkanının izin vermesi kaydıyla genel hükümlere göre yapılır. Fon Kurulu üyeleri ile Fon personelinin iştirak halinde işledikleri iddia edilen suçlara ilişkin soruşturmalarda Fon personeli hakkında soruşturma izni verme yetkisi ilişkili Bakana aittir.

Fon Kurulu üyeleri ve Fon personeli hakkında görevleriyle bağlantılı olarak işledikleri iddia edilen suçlardan dolayı soruşturma izni verilmesi için, bu kişilerin kendilerine veya üçüncü kişilere çıkar sağlamak veya Fona ya da üçüncü kişilere zarar vermek kastıyla hareket ederek bu işlemler sonucunda kendilerine veya üçüncü kişilere çıkar sağlamış olmaları hususunda açık ve yeterli emarelerin olması gerekir. Soruşturma izni verilmesi halinde bu durum ilgililere tebliğ olunur. Soruşturmaya izin verilmesine ya da verilmemesine dair kararlar aleyhine, tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içerisinde Danıştay nezdinde itiraz yoluna başvurulabilir. İzin verilmiş olsa dahi, itiraz süresi geçene kadar veya Danıştaya yapılan itiraz sonucunda hüküm tesis olunana kadar soruşturma başlatılamaz.

Fon Kurulu üyeleri ile Fon personelinin, görevden ayrılmış olsalar dahi, görevleriyle bağlantılı olarak işledikleri iddia edilen suçlardan dolayı başlatılan soruşturma ve kovuşturmalar, ilgili üye veya personelin talebi halinde, bunlarla vekalet akdi yapmak suretiyle görevlendirilecek bir avukat tarafından takip edilir. Söz konusu davalara ilişkin dava giderleri ve Türkiye Barolar Birliğince açıklanan asgari ücret tarifesinde belirlenen avukatlık ücretinin on beş katını aşmamak üzere avukatlık ücreti, Fon bütçesinden karşılanır.

Fon Kurulu üyeleri ile Fon personeli aleyhine, Fon Kurulunun veya Fonun bu Kanunda yazılı görevlere ilişkin karar, eylem ve işlemleri sebebiyle, gerek görevlerinin ifası sırasında gerek görevden ayrılmalarından sonra, açılmış veya açılacak her türlü tazminat ve alacak davası, Fon aleyhine açılmış sayılır ve bu davalarda husumet Fona yöneltilir. Avukatlık ücreti ve dava masraflarına ilişkin yukarıdaki fıkra hükmü işbu hukuk davaları için de aynen geçerlidir. Yargılama sonucunda Fon aleyhine karar verilmesi ve kararın kesinleşmesi nedeniyle Fonun ödeme yapması halinde, Fon bu meblağı, ilgililerinden talep eder. Fonun, yaptığı ödemeleri ilgililerinden talep edebilmesi için, bu kişiler hakkında kusurlu olduklarına ilişkin mahkeme kararının kesinleşmesi gerekir.

Mülga 3182 sayılı Bankalar Kanununun 64 ve 65 inci maddeleri ile bu Kanunla yürürlükten kaldırılan 4389 sayılı Bankalar Kanununun 14 üncü maddesi ve bu Kanunun 71 inci maddesi uyarınca işlem yapılan bankalarla ilgili olarak Bakan, Kurul veya Fon Kurulu tarafından atanan yönetim kurulu ve denetleme kurulu üyeleri aleyhine görevlerinin ifası sebebiyle açılmış bulunan davalar da atamayı yapan ilgili mercii olan Kurum veya Fon aleyhine açılmış sayılır ve bu davalarda da husumet ilgili kuruma yöneltilir. Yargılama sonucunda ilgili kurum aleyhine karar verilmesi ve kararın kesinleşmesi nedeniyle, ödeme yapılması halinde, ilgili kurum bu meblağı, ilgililerinden talep eder. İlgili kurumun, yaptığı ödemeleri ilgililerinden talep edebilmesi için, bu kişiler hakkında kusurlu olduklarına ilişkin mahkeme kararının kesinleşmesi gerekir.

Fon tarafından bu Kanunun 134 üncü maddesi hükümlerine ve/veya bu Kanunla yürürlükten kaldırılan 4389 sayılı Bankalar Kanununun 15 inci maddesinin (7) numaralı fıkrasının (a) bendine istinaden atanan yönetim ve denetim kurulu üyeleri ile müdürler kurulu üyeleri ve tasfiye memurları ve/veya yönetim ve denetimi veya hisseleri Fona itikal eden bankaların iştiraklerinde bu bankaları temsilen görev yapan yönetim ve denetim kurulu üyeleri, müdürler kurulu üyeleri ve/veya hisseleri Fona devredilen iştiraklerde Fonu temsilen görev yapan yönetim, denetim kurulu üyeleri, müdürler kurulu üyeleri, iflas ve tasfiye memurları aleyhine görevlerinin ifası sebebiyle açılan ve açılacak her türlü tazminat ve alacak davaları ile şahsi sorumluluk davaları Fon aleyhine açılır. Fonun ödeyeceği tazminatı ilgililere rücu işlemlerinde bu maddenin dördüncü fıkrasındaki usul ve esaslar uygulanır. Bu şekilde atanan ve/veya görev yapan yöneticilere, atandıkları ve/veya görev yaptıkları şirketlerin doğmuş veya doğacak kamu borçları ile Sosyal Sigortalar Kurumu borçlarının ve her türlü işçi alacakları ile söz konusu şirketlerin tabi olduğu ilgili diğer mevzuattan kaynaklanan borçlarının ödenmemiş olması nedeniyle şahsi sorumluluk yüklenemez.

Fon Kurulu başkan ve üyeleri ile Fon tarafından atanan ve/veya görev yapan yukarıdaki fıkrada sayılan yöneticilerin, şirketlerin sermayesini kaybetmesinden ve/veya borca batık olmasından dolayı mahkemeye bildirimde bulunma yükümlülükleri yoktur. Bildirimde bulunmaktan dolayı bu şahıslar hakkında 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 179, 277 ve devamı maddeleri ile 345/a maddeleri hükümleri uygulanmaz; 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun 341 inci maddesi uyarınca şahsi sorumluluk davası açılmaz.

Yönetim ve denetimi Fon tarafından devir alınmamış şirketlere Fon tarafından atanan yönetim ve denetim kurulu üyeleri ile müdürler, ortaklar genel kurulunca görevden alınamayacağı gibi, ibra edilmeyerek haklarında görev yaptıkları dönem veya dönemler dışında şahsi sorumluluk davası açılmaz.

**Fon Kurulu kararlarına karşı yargı yolu**

**MADDE 128.-** Beşyüzbin Yeni Türk Lirasını aşan miktarlara ilişkin Fon Kurulu kararlarına karşı açılacak davalar ilk derece mahkemesi olarak Danıştayda

görüür. Fon Kurulu kararlarına karşı yapılan başvurular acele işlerden sayılır.

Fon Kurulu kararlarına karşı açılacak idari davalarda yürütmenin durdurulması talepleri için ayrıca duruşma yapılır. Bu halde 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 17 nci maddesinin (5) numaralı fıkrasındaki otuz günlük süre uygulanmaz. Yürütmenin durdurulması talepleri, Fonun savunması alınmadan karara bağlanamaz. İlgili taraflar yürütmenin durdurulması talebinin kendisine tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içinde savunmasını vermek zorundadır. Aksi halde savunma beklenmeksizin karar verilir.

#### **Fonun bütçesi**

**MADDE 129.-** Fon gelirlerinin, giderlerini karşılamaı esastır. Fonun bütçesi 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununda belirlenen usul ve esaslara göre hazırlanır ve kabul edilir.

Fonun bütçe yılı takvim yılıdır.

Fon, bu Kanun ile 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununda belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde kendisine tahsis edilen kaynaklarını görev ve yetkilerinin gerektirdiği ölçüde, serbestçe kullanır.

Fon mevcudunun kullanılış usul ve esasları ile bu Kanunla Fona verilen yetkilerin kullanılmasına ilişkin diğer usul ve esaslar Fon tarafından hazırlanacak yönetmelikte gösterilir. Fon giderleri Fon kaynaklarından karşılanır.

Fonun giderleri Fon Kurulu kararıyla yürürlüğe giren, stratejik planları ve performans hedefleri ile kurumsal, işlevsel ve ekonomik sınıflandırma sistemine göre hazırlanan yıllık bütçeye göre yapılır. Bütçe, eylül ayı sonuna kadar doğrudan Türkiye Büyük Millet Meclisine, birer örneği de ilişkili Bakana, Hazine Müsteşarlığına ve Maliye Bakanlığına gönderilir.

#### **Fonun gelirleri**

**MADDE 130.-** Fonun gelirleri;

- a) Mevduat ve katılım fonu sigortası primlerinden,
- b) 62 nci maddeye göre zamanaşımına uğrayan mevduat, katılım fonu, emanet ve alacaklardan,
- c) Kuruluş izni verilen bankaların kurucularının, faaliyete geçiş tarihinden itibaren bir yıl içerisinde, bu Kanunun 7 nci maddesinde belirtilen asgari sermayenin yüzde onu tutarında Fona yatıracakları sisteme giriş payından,
- d) 18 inci madde hükümleri çerçevesinde, Fona yatırılacak tutarlardan,
- e) Bu Kanun hükümlerine aykırılık dolayısıyla hükmolunacak adli para cezalarının yüzde ellisi ile verilecek idari para cezalarının yüzde doksandanın,
- f) Fon mevcudunun gelirleri ile sair gelirlerden,
- g) 20 nci madde uyarınca Fona gelir kaydedilecek değerlerden,

Oluşur.

#### **Fonun borçlanma ve avans yetkisi**

**MADDE 131.-** Fon, Hazine Müsteşarlığından izin almak kaydıyla borçlanabileceği gibi ihtiyaç hasıl olduğunda Fona ikrazen verilmek üzere Hazine Müsteşarlığına özel tertip Devlet iç borçlanma senedi ihraç edilebilir. Özel tertip Devlet iç borçlanma senetlerinin faiz oranları ve geri ödeme şartları da dahil olmak üzere tabi olacağı usul ve esaslar Hazine Müsteşarlığı ile Fon tarafından müştereken belirlenir. Mali yıl bütçe kanunlarında yer alan borçlanma ile ilgili hükümler ile 4749 sayılı Kamu Finansmanı ve Borç Yönetiminin Düzenlenmesi Hakkında Kanunun 5 ve 6 ncı maddeleri hükümleri bu senetler için de geçerlidir.

Fon, Kurum görüşü alınmak suretiyle Fon Kurulu kararı ile bankalardan ileride doğacak prim yükümlülüklerine mahsuben bir önceki yılda ödedikleri sigorta primi toplamına kadar avans alabilir. Avans kullanımına ilişkin kararlarda uygulanacak faiz oranının belirtilmesi zorunludur.

Olağanüstü hallerde, Fon kaynaklarının ihtiyacı karşılamaması durumunda Fonun talebi üzerine Merkez Bankasınca Fona avans verilebilir. Alınan avansın vadesi, tutarı, geri ödeme şekil ve şartları ile uygulanacak faiz oranı ve diğer hususlar Fonun görüşü alınarak Merkez Bankasınca belirlenir.

## **ALTINCI BÖLÜM**

### **Takip ve Tahsil Usulleri**

#### **Fon alacaklarının takip ve tahsiline ilişkin yetki ve usuller**

**MADDE 132.-** Fonun, bu Kanunun 130 uncu maddesinde sayılan gelirleri ile 108 inci ve 135 inci maddesindeki alacaklarının takip ve tahsilinde 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümleri uygulanır.

Fon, bu Kanunun 108 inci maddesinde sayılan alacakların takibine, banka kaynağının kullanıldığı tarihten itibaren banka defter, kayıt ve belgelerine göre anapara, her türlü faiz, komisyon ve sair giderlerin toplamından oluşan birikmiş alacak tutarı üzerinden, 130 uncu maddesinde sayılan alacakların takibine tahakkuk eden anapara üzerinden, 135 inci maddesinde belirtilen alacakların takibine ödemeye esas olmak üzere tespit edilen tutar üzerinden başlar ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun kapsamındaki alacaklara uygulanan oranda gecikme zammı uygular.

Fon, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun uygulamasında anılan Kanunun Maliye Bakanlığı tahsil dairesi ve diğer makam, merci ve komisyonlara verdiği yetkileri kullanır.

Borçlu veya borçlunun malları başka mahallerde bulunduğu takdirde, Fon, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerini, kendi tahsil dairesi aracılığı ile uygulayabileceği gibi, tahsil dairesi bulunmayan mahallerde, o mahaldeki Maliye Bakanlığı tahsil dairesi aracılığıyla da uygulayabilir.

Fon, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun uyarınca takip ettiği alacaklarına



ilişkin her türlü teminatın paraya çevrilmesinde de anılan Kanun hükümlerini uygulayabilir.

Fon, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna göre yapacağı satışlarda; satış bedelinin vadeli tahsiline karar verebilir. Ancak, bu durumun ve vadeli satış şartlarının, satış ilanında ve satış şartnamesinde belirtilmesi zorunludur.

Fon, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre satışa arz ettiği mal, hak ve alacaklarla ilgili ihaleye katılmaya, pey sürmeye ve alacağına mahsuben ihaleden mal, hak ve alacakları satın almaya yetkilidir.

Bu Kanunun 107 nci maddesi uyarınca bir bankanın alacaklarının devralınması halinde bu alacaklar, devir tarihi itibarıyla Fon alacağı haline gelir ve bu alacaklarla ilgili olarak borçlu aleyhine 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu hükümlerine göre başlatılmış bulunan takipler ile alacağın tahsiline yönelik davalara kaldığı yerden devam edilir.

Bu Kanunun 107 nci maddesi uyarınca devralınan alacaklar nedeniyle Fona borçlu olanların iflası halinde 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 221 inci maddesindeki iflas bürosu Fon temsilcisinin katılımıyla teşekkül eder. 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 223 üncü maddesindeki iflas idaresinin, Fonun talep etmesi halinde üyelerinden en az biri, Fonun göstereceği iki kat aday arasından icra tetkik mercii tarafından seçilir. Fon, alacağının tahsil bakımından gerekli görürse iflas idaresinin en az iki üyesinin önereceği iki katı aday arasından seçilmesini talep etmeye yetkilidir. Bu durumda, icra tetkik mercii iflas idaresinin asgari iki üyesini Fonun önereceği adaylar arasından seçer. Fon bir üye seçtiği icra tetkik mercii diğer bir üyeyi alacak tutarı itibarıyla çoğunlukta olanların göstereceği iki aday arasından, bir üyeyi de alacaklı sayısı itibarıyla çoğunlukta olanların göstereceği adaylar arasından seçer. Fon iki üye seçtiği icra tetkik mercii tarafından alacaklı sayısı itibarıyla çoğunlukta olanların göstereceği iki aday arasından seçilir.

Fon, takip ettiği alacaklar ile ilgili olarak iskonto da dahil olmak üzere, her türlü tasarrufta bulunmaya, sulh olmaya, satmaya, geri almaya, alacağına mahsuben menkul ve gayrimenkul mallar ile her türlü hak ve alacakları belirleyeceği koşullar ile devralmaya ve alacağın yeniden itfa planına bağlanması da dahil olmak üzere borçlularla anlaşma yapmaya ve borçlularla yaptığı anlaşmalar kapsamında Fon Kurulunca belirlenecek usul ve esaslar dahilinde muhafaza tedbiri uygulayıp uygulamamaya, dava açıp açmamaya veya açılmış bulunan hukuk davalarının yapılan anlaşma süresince durdurulmasını mahkemeden istemeye yetkilidir.

Fon, her türlü alacağın teminatını teşkil etmek üzere, Yeni Türk Lirası ve/veya yabancı para birimi üzerinden, ticari işletme rehni, taşınmaz rehni ve taşınır rehni dahil olmak üzere her türlü ayni ve şahsi teminat almaya ehil ve yetkilidir.

Fon tarafından, bu Kanunun 71 inci maddesi uyarınca faaliyet izni kaldırılan veya yönetim ve denetimi Fona

intikal eden bankalarla ilgili olarak, takibi şikayete bağlı suçlar dahil olmak üzere, bu Kanun hükümleri uyarınca yapılan başvurular üzerine açılmış veya açılacak her türlü ceza davalarında Fon, suçtan zarar gören olarak müdahil sıfatını kazanır. Bu davalara bağlı şahsi haklar dahi Fona ait olur.

Fona borçlu gerçek kişi ile tüzel kişilerin kanuni temsilcileri hakkında 5682 sayılı Pasaport Kanununun 22 nci maddesi hükümleri Fonun talebi üzerine uygulanır.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Fon tarafından yönetmelik ile düzenlenir.

#### **Sorumluluk davalarına ilişkin istisnai yetkiler**

**MADDE 133.-** Faaliyet izni kaldırılan bankaların tasfiyelerinin tamamlanması ancak iflas veya tasfiye masa alacaklarının tahsil edilememiş olması halinde, bankanın sorumlulukları tespit edilen ortakları, yönetim kurulu eski üyeleri ve denetçileri aleyhine varsa ibralarının iptali ve işlemleri nedeniyle verdikleri zararın tazmini için tasfiyenin tamamlanmasını müteakip beş yıl içinde Fon tarafından dava açılabilir.

Fon bankalarının hisselerinin üçüncü kişilere devir veya intikali halinde banka tarafından, bankanın eski ortakları, yöneticileri ve denetçileri hakkında açılmış olan dava ve takiplere Fon tarafından kanuni halef sıfatıyla kaldığı yerden devam olunur. Bu dava ve takipler sonucunda hükmolunacak tutarlar Fona ait olur. Bu bankaların başka bir bankaya devredilmesi ya da başka bir banka ile birleşmesi, hisselerinin üçüncü kişilere devredilmesi ya da tasfiyelerine karar verilmesi halinde, bu işlemlerin tamamlanmasını takip eden beş yıl içinde bankanın sorumlulukları tespit edilen yönetim kurulu eski üyeleri ve eski denetçileri aleyhine varsa ibralarının iptali ve işlemleri nedeniyle verdikleri zararın Fon adına tazmini istemi ile Fon tarafından dava açılabilir. Dava açılmasına dair Fon Kurulu kararı dava şartı olarak aranan genel kurul kararı yerine geçer.

Bu madde kapsamında açılan veya açılacak davalar ile kanuni halef sıfatıyla takip edilen davalarda, lehine hükmedilen tarafa vekalet ücreti maktu olarak belirlenir.

#### **Fonun alacaklarının tahsiline ilişkin diğer yetkiler**

**MADDE 134.-** Fon, alacağının tahsil bakımından yarar görmesi halinde ve Fona borçlu olup olmadıklarına bakılmaksızın, Fon bankalarının;

- Yönetim ve denetimine sahip olduğu iştiraklerinin,
- Hakim ortağı olan tüzel kişilerin,
- Gerçek ve tüzel kişi hakim ortaklarının hakim ortak olduğu şirketlerin,
- Yukarıda sayılan kişiler adına hareket eden veya onlar hesabına kendi adına para, mal veya hak edinen şirketlerin ortaklarının,

Bu maddede belirtilen şirketlerde sahip oldukları hisselerinin tamamına ve/veya bir kısmına ilişkin temettü hariç ortaklık hakları ile bu şirketlerin yönetim ve denetimini devralmaya ve şirket ana sözleşmesinde belirlenen yönetim, müdürler ve denetim kurulu üyelerinin sayılarıyla bağlı kalmaksızın ve imtiyazlı

hisselere dayanılarak atanıp atanmadıklarına bakılmaksızın görevden almak ve/veya üye sayısını artırmak ve/veya eksiltmek suretiyle bu kurullara üye atamaya yetkilidir.

Doğrudan ya da dolaylı olarak Fonun yönetim ve denetimini devraldığı bankaların veya şirketlerin ve/veya bu madde uyarınca yönetimini ve denetimini devir aldığı şirketlerin ve Fon iştiraklerinin ortak sayısının, 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu ve özel kanunlarda belirtilen zorunlu ortak sayısının altına düşmesi halinde tüzel kişiliklerine hanel gelmez.

Fonun yönetim ve denetimine sahip olduğu şirketlerin ve/veya bu fıkra uyarınca yönetimini ve denetimini devir aldığı şirketlerin, Fon tarafından atanan yönetim ve denetim kurulu üyeleri ve müdürleri ile Fonun atadığı bu yöneticiler tarafından şirketi temsil ve ilzam ile yetkili kılınan genel müdür, genel müdür yardımcısı ve müdür gibi şirket çalışanları veya Fon, bu fıkra da sayılan gerçek veya tüzel kişilere ait şirket hisselerinin ve/veya bu şirketlerdeki lisans, ruhsat, 13.04.1994 tarihli ve 3984 sayılı Kanunun geçici 6 ncı maddesi hükmü kapsamında geçici frekans ve kanal kullanımı ve imtiyaz sözleşmelerinden doğan hakları dahil olmak üzere diğer tüm hak ve varlıklarının ve/veya bu hisselerle orantılı aktiflerinin satışını gerçekleştirmeye ve bu satışlardan elde edilen tutarları Fon alacaklarına mahsup etmeye veya şirketlerin kamu borçları ve/veya Sosyal Sigortalar Kurumuna borçları ile sair borçlarını ödemede kullanmaya ve bu işlemler ile ilgili kararlar almaya 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun 324 üncü maddesi ile bağlı kalmaksızın yetkilidirler.

Bu şirket ve iştiraklerin yüzde kırkdokuzundan fazlası ile bunlara ait her türlü mal, hak ve varlıklar, gayrimenkullerle ilgili özel kanunlarındaki kısıtlamalar saklı kalmak kaydıyla yabancı gerçek ve tüzel kişilere satılabilir.

Fon alacaklarının tahsilini teminin, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümleri uyarınca haczedilen aktif değerler ile lisans, ruhsat ve imtiyaz sözleşmelerinden doğan haklar ve bu varlıkların ferî veya mütemmim cüzü niteliğindeki sözleşmelerden doğan, ancak başlı başına iktisadi değeri olmayanlar da dahil olmak üzere diğer tüm hak ve varlıkları bir araya getirerek, ticari ve iktisadi bütünlük oluşturarak alıcısına geçişini sağlayacak şekilde satışına, hacizli malların birden fazla borçluya ait olması ve/veya birden fazla alacaklının haczi olması halinde de satışını yaptırmaya, ihale bedelinin ödenme şeklini, para birimini, alıcıların sahip olması gereken şartları, ödeme tarihini ve ihalenin sair usul ve esasları ile satış şartlarını 6183 sayılı Kanun hükümlerine bağlı olmaksızın belirlemeye, satışa konu ticari ve iktisadi bütünlüğü alacağına mahsuben satın almaya, satışa konu varlıkların ait olduğu şirketlerin teknik bilgi, yazılım, donanım, ekipman, mal ve hizmet alımından doğan geçmiş dönem borçlarını ihale bedelinden ödemeye veya ihale alıcısına ödetmeye Fon Kurulu yetkilidir. Fon Kurulu, satış kararıyla birlikte, bu satış gerçekleştirilmeye üzere en az üç kişiden oluşan bir satış komisyonu oluşturur ve başkanını belirler. Satış

komisyonu, toplam üye sayısının salt çoğunluğu ile toplanır ve toplam üye sayısının salt çoğunluğu ile karar alır. Ticari ve iktisadi bütünlüğün muhammen bedeli, satış komisyonu tarafından, uzman gerçek veya tüzel kişilerin kıymet takdiri raporu dikkate alınarak, daha önce bütünlüğü oluşturan varlıkların ayrı ayrı kıymet takdirlerinin yapılmış olması ile bağlı olmaksızın düzenlenecek rapor çerçevesinde Fon Kurulu tarafından belirlenir. Ticari ve iktisadi bütünlük oluşturan mahcuzlar üzerinde birden fazla kişinin aynı veya şahsi hakkının bulunması veya bunların mülkiyetinin birden fazla kişiye ait olması durumunda, bu mal, hak ve/veya varlıkların değeri ayrı ayrı tespit edilir. Bu madde hükümleri uyarınca yapılacak satış sürecinde, satış ilanının Resmi Gazetede yayımlanması ilgililere yapılacak tebliğ hükmündedir. Ticari ve iktisadi bütünlük oluşturduğuna karar verilen mahcuzların satışı, kapalı zarf veya açık artırma usullerinden biri veya ikisi birlikte uygulanmak suretiyle yapılır. Bundan sonra, Fon Kurulunun gerekli görmesi halinde, ihalelere pazarlık usulü ile devam edilebilir. Bu usullerden hangisinin uygulanacağına, ticari ve iktisadi bütünlük oluşturan mal, hak ve varlıkların nitelikleri dikkate alınarak Fon Kurulu tarafından karar verilir. İhale bedelinin dağıtımına esas sıra cetveli satış komisyonu tarafından düzenlenir. İhalenin sonuçlanması, Fon Kurulunun onayına bağlıdır. Bu hüküm uyarınca yapılan satışlarla ilgili ihalenin feshi davaları, Fonun merkezinin bulunduğu yer idare mahkemelerinde görülür. Ticari ve iktisadi bütünlük oluşturulmasına karar verilmesinden itibaren iki yıl içerisinde ticari ve iktisadi bütünlük oluşturan mahcuzların, Fonun izni olmaksızın imtiyazlı alacaklılar dahil üçüncü kişiler tarafından muhafaza altına alınması ve satışı talep edilemez, mahcuzların maliklerinin iflasına karar verilemez, ilgili takyidatlar hakkında zamanaşımı ve hak düşürücü süreler işlemez.

Yukarıdaki hüküm çerçevesinde telekomünikasyon, enerji, ulaşım, radyo, yazılı ve görsel medya ve diğer sektörlerdeki, yönetim ve denetimi veya hisseleri Fon tarafından devir alınan şirketlere tanınmış imtiyaz sözleşmesi, lisans, ruhsat, işletme izni, ön izn, yayın izni, 3984 sayılı Kanunun geçici 6 ncı maddesi hükmü kapsamında geçici frekans ve kanal kullanımı ve benzeri izinlerin yeni alıcıları adına devri ve tescilli işlemleri, Fonun bildirim üzerine ilgili kurum, kuruluş ve üst kurullarca, gerekli bilgi ve belgelerin tamamlanmasını müteakip başkaca bir işleme gerek kalmaksızın en fazla bir ay içinde tamamlanır.

Bu hüküm uyarınca yapılacak satışlara ilişkin diğer esas ve usuller Fon tarafından çıkarılacak yönetmelikle tespit edilir.

Bu maddede yer alan hükümler çerçevesinde varlıkları ticari ve iktisadi bütünlük kapsamında satılan şirketlerin kamu kurum, kuruluşları ve üst kurullara olan ve satış tarihine kadar tahakkuk etmiş borçları satış bedelinden garameten tahsil edilir. Garamete ile dağıtım sonrasında bakiye borç kalmaması, lisans, ruhsat, imtiyaz sözleşmesi, geçici frekans ve kanal kullanımı ve benzeri hakların devri ve yeni alıcısı tarafından işletilmesi için gereken ve kamu kurum ve kuruluşları ve üst kurullarca yapılması

gereken devrin tescil ve nakli işlemine engel teşkil etmez.

Bu Kanunun 71 inci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi hükmü uyarınca faaliyet izni kaldırılan veya Fona devredilen bankalar ile tasfiyeye tabi tutulan veya tasfiye işlemi başlatılan bankaların, bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen gerçek ve tüzel kişiler ile gerçek kişilerin kan ve kayın hısımlarının edindikleri ve/veya bu suretle üçüncü kişilere edindirdikleri para, her türlü mal, hak ve alacakların banka kaynağı kullanılmak suretiyle edinildiği ve/veya edindirildiği kabul edilir. Bu gerçek kişiler ile tüzel kişiler tarafından edinilen para, her türlü mal, hak ve alacaklar hakkında bu madde hükümlerini uygulamaya Fon yetkilidir. Bu suretle edinildiği ve/veya edindirildiği kabul edilen para, her türlü mal, hak ve alacaklar üzerinde ilk kredinin ve/veya banka kaynağının kullanıldığı tarihten sonra üçüncü kişilere yapılan satış, devir ve temlik, sınırlı ayni hak tesis gibi işlemler ile üçüncü kişiler lehine tesis edilen ayni ve şahsi her türlü hak Fona karşı hüküm ifade etmez. Bu hukuki işlemlere taraf olan, külli ve cüz'i halefleri dahil tüm şahısların, yukarıda belirtilen işlemlerin gerçekleşmesinden sonra edindikleri ve/veya edindirdikleri para, her türlü mal, hak ve alacaklar hakkında da bu madde hükümleri uygulanır.

Yukarıda belirtilen işlemlere taraf olan üçüncü kişiler bankanın faaliyet izninin kaldırılması veya yönetim ve denetiminin Fona devrinden sonraki işlemler nedeniyle, bu maddenin birinci fıkrasında sayılan kişiler ise bankanın faaliyet izninin kaldırılması veya yönetim ve denetiminin Fona devrinden önceki ve/veya sonraki işlemler nedeniyle iyiniyet iddiasında bulunamazlar. Bankanın faaliyet izninin kaldırılması veya yönetim ve denetiminin Fona devrinden önce satış, kira, devir ve temlik gibi işlemler ile ayni ve şahsi hak tesisine ilişkin işlemlere taraf olan üçüncü kişiler iyiniyetli olduklarını kanıtlamak zorundadırlar.

Bu maddenin birinci fıkrasında sayılan gerçek ve tüzel kişilerin yönetim ve/veya denetimindeki şirketlerde ve/veya işletmelerinde iş akdine bağlı ve/veya bağlı olmaksızın geçici veya sürekli olarak istihdam edilen şahısların kurucusu, ortağı, yöneticisi veya denetçisi olduğu şirketlerin; bir iş akdine bağlı olmaksızın, yukarıda sayılan şahısların vekaleten ve/veya ticari mümessil ve/veya ticari vekil sıfatıyla ve/veya vekaletsiz iş görme hükümleri gibi herhangi bir hukuki ilişkiye dayanarak geçici ve/veya sürekli olarak temsil eden şahıslar ile temsil ettikleri gerçek ve/veya tüzel kişilerin; bu fıkrada belirtilen şahıslar dışındaki ve/veya bunlar tarafından kurulan şirketlere bankacılık mevzuatına ve/veya teamüllerine uyulmadan ve/veya teminatsız ve/veya yetersiz teminat ile kredi kullandırılan ve/veya genellikle faaliyet yeri olarak aynı adresi kullanan ve/veya yapılan sözleşmelere cayma hakkı ve/veya borcun nakli gibi hükümler koymak suretiyle kullandıkları kredileri ve/veya banka kaynaklarını bankanın yönetim ve denetimini doğrudan ve/veya dolaylı olarak tek başına ve/veya birlikte elinde bulunduran gerçek ve tüzel kişilere ve/veya bunların ve/veya bankanın iştiraklerine ve/veya doğrudan veyahut dolaylı bağlı bulunan şahıs ve şirketlere yukarıdaki fıkralarda

sayılan gerçek veya tüzel kişilere aktarılmasını sağlayan gerçek veya tüzel kişilerin kullanmış oldukları krediler ve/veya banka kaynakları bankanın yönetim ve denetimini doğrudan ve/veya dolaylı olarak, tek başına veya birlikte elinde bulunduran ortaklar tarafından kullanılmış banka kaynağı sayılır ve bu şahıslar ile edindikleri ve/veya üçüncü kişilere edindirdikleri para, her türlü mal, alacak ve haklar hakkında bu madde hükümleri uygulanır.

Bu Kanunun 71 inci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi hükmü uyarınca faaliyet izni kaldırılan veya Fona devredilen bankanın hakim ortakları, yönetim kurulu üyeleri, denetim kurulu üyeleri, genel müdür, genel müdür yardımcıları ve bunların eş ve çocukları ile evlatlıklarının, bunların diğer kan ve kayın hısımlarının ve imzaya yetkili banka mensuplarının kendi aralarında veya üçüncü kişilerle yaptıkları taşınır ve taşınmaz rehni, ipotek, üst hakkı, intifa hakkı ve oturma hakkı gibi her türlü sınırlı ayni hak tesisine ilişkin sözleşmeler mahsus siciline veya defterine kayıt ya da şerh edilmiş olsun veya olmasın her türlü şahsi haklar ve/veya zilyetliğin devrine dair sözleşmeler dahil her türlü tasarrufları ile kara, hava ve deniz taşıtları gibi taşınır ve yalı, villa, ada, site, tüm eklentileri ile çiftlik gibi taşınmazlarla ilgili adi ve hasılat kira sözleşmeleri, taşınır veya taşınmaz mal, finansal kiralama sözleşmeleri, uydu ve kablolu yayın kanalı kullanma hakkı, televizyon kanalı ile gazetelerin yayım hakkı, marka ve lisansı devir ve kullanma hakkı veren sözleşmeleri, idare ve hizmet vekaleti ile Avrupa Birliği standartları üzerinde prim ödemek suretiyle yapılan hayat, bireysel emeklilik, ihtiyarlık ve sağlık sigorta sözleşmeleri ve limitli veya limitsiz kredi kartı ile ATM kartı sözleşmeleri ile münferit veya karşılıklı verilen banka teminat mektupları, kabul kredileri ve avaller ile her türlü hisse devir sözleşmeleri Fon Kurulunun kararıyla geçersiz sayılır. Bu sözleşmelerin geçersizliğinden dolayı karşı tarafça açılacak tazminat davalarında sözleşmede muvazaalı bulunmadığını ve sözleşmeyle ödenen bedelin muvazaalı olmayan rayiç bedel olduğunu ispat yükü davacıya aittir.

Borçlunun, haline münasip konut kiralmasına ilişkin sözleşme yukarıdaki fıkra kapsamı dışındadır.

Fon, bu maddede sayılan alacaklara ilişkin para, mal, her türlü hak ve alacaklara ihtiyati haciz koymaya, muhafaza altına almaya ve Fon tarafından belirlenecek kurum ve kuruluşlarca hazırlanacak raporları dikkate alarak tespit edeceği değeri üzerinden, alacağına mahsuben devralmaya yetkilidir.

Bu alacaklara zararın ve/veya alacağın doğmasına sebebiyet veren haksız işlemin yapıldığı tarihten itibaren 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanununun 51 inci maddesinde belirtilen oranda gecikme faizi uygulanabilir.

Fon tarafından bu madde hükümlerine istinaden tesis edilen işlemlere karşı idari yargı mercilerinde açılan davalarda mahkemelerce yürütmeyi durdurulması kararı verilebilmesi için teminat şartı aranmaz.

Fon tarafından bu madde hükümlerine istinaden yapılacak işlemlerde 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu

hükümleri uygulanmaz. Bu işlemler her türlü vergi, resim ve harçtan istisna tutulur. Bu madde ile Fona tanınan yetkiler Fon tarafından başkaca bir işleme gerek olmaksızın Fon Kurulunun karar alması ile tekemmül eder. Yapılan işlemlerden tescile tabi olanlar Fonun talebi üzerine tescil ve gerektiğinde ilan olunur.

**Sigortaya tabi mevduat ve katılım fonu tutarının eksik beyanı halinde uygulanacak takip ve tahsil usulleri**

**MADDE 135.-** 1211 sayılı Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Kanunu ile bu Kanun uyarınca banka tarafından yetkili mercilere beyan edilen sigortaya tabi mevduat ve katılım fonu tutarı ile Fon tarafından tespit edilen mevduat ve katılım fonu tutarı arasında bir fark bulunması halinde, bu fark nispetinde bankanın yönetim kurulu ve kredi komitesi başkan ve üyeleri ile genel müdür, genel müdür yardımcılarını, imzaları bankayı ilzam eden memurları ve şube müdürleri ile yönetim ve denetimini doğrudan veya dolaylı olarak tek başına veya birlikte elinde bulunduran ortaklarının, kendilerine, eşlerine ve çocuklarına ait bankalar ve banka dışı mali kurumlar ile diğer gerçek ve tüzel kişiler nezdindeki, kiralık kasa mevcutları da dahil olmak üzere, hak ve alacakları, döviz tevdiat hesapları ve limitli ve limitsiz kredi kartı ve ATM kartları hesapları dahil tüm banka hesaplarının dondurulmasına, kara, hava ve deniz taşıtları dahil her türlü taşınır ve taşınmaz, kıymetli evrak ve yurt içi veya yurt dışı hazine bonusu, devlet tahvili, hisse senedi, yatırım fonları katılım belgeleri gibi diğer menkul değerlerle, bağımsız ticari işletme, fabrika ve tesisler, bu tesislerin işletilmesine yönelik marka ve lisans hakları, kamu imtiyaz sözleşmelerinden doğan televizyon kanalı, elektrik santrali gibi bir tesisin kurulması ve işletilmesi yetkilerini veren lisans, ruhsat ve işletme hakları ile bu tesisleri lisans hakkına dayanarak veya lisans hakkı bulunmadan kuran ve işleten şirketlere ait hisse senetleri, hak ve alacakların üzerindeki tasarruf yetkisinin tamamen veya kısmen kaldırılmasına, belirtilen tüm mal, kıymetli evrak, nakit ve diğer değerlerin zaptına ve/veya resmi sicillerdeki kayıtları üzerinde ihtiyati tedbir konulmasına, bunların bir tevdi mahalline yatırılmasına ve hak ve alacakların üzerine diğer tedbirlerin konulmasına, bunlardan elde edinilmiş her türlü taşınır ve taşınmaz, hak ve alacaklar ile kıymetli evrak, nakit, bir tesisi işletme ve kurma hakkı veren marka ve lisans hakları, bu tesisleri lisans, ruhsat ve işletme hakkı ile veya bu hakları bulunmadan işleten, kuran ve hak sahibi niteliğini haiz şirketlere ait hisse senetleri hakkında belirtilen tedbirlerin alınmasına, Fonun talebi üzerine ilgili bankanın merkezinin bulunduğu yerdeki sulh ceza hakimi, yargılama sırasında ise mahkeme tarafından karar verilir.

Yukarıda belirtilen farkın bu Kanunda yer alan hükümler dahilinde takip ve tahsiline Fon tarafından karar verilebilir. Bu hükümler, yukarıda sayılan kişiler adına hareket eden veya onlar hesabına kendi adına para, mal veya hak edinen kişiler hakkında da uygulanır.

Tedbire ilişkin talepler, hakim veya mahkeme tarafından evrak üzerinde yapılacak inceleme

sonucunda derhal ve nihayet yirmidört saat içinde sonuçlandırılır. Gecikmesinde sakınca görülen hallerde Cumhuriyet başsavcılıkları da hak ve alacakların dondurulmasına karar verebilir. Cumhuriyet başsavcılıkları bu kararı en geç yirmidört saat içinde sulh ceza hakimine bildirir. Hakim en geç yirmidört saat içinde bu kararı onaylayıp onaylamamaya karar verir. Hakim tarafından onaylanmayan kararlar hükümsüz kalır.

Sulh ceza hakimince verilen tedbirler, tedbir kararını veren mahkemenin bulunduğu yerdeki nöbetçi icra dairesi tarafından infaz olunur ve Fonun, bankanın bankacılık işlemleri yapma ve mevduat ve katılım fonu kabul etme izninin kaldırıldığı tedbir kararlarının verildiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde suç duyurusunda bulunmaması ve/veya 6183 sayılı Kanuna göre alacağın tahsili yolunda takip başlatmaması ve/veya alacağın tahsili yolunda hukuk mahkemelerinde dava açmaması halinde sona erer. Bu süre içerisinde suç duyurusunda bulunulması ve/veya Fon tarafından 6183 sayılı Kanuna göre alacağın tahsili yolunda takip başlatılması ve/veya alacağın tahsili yolunda hukuk mahkemelerinde dava açılması halinde tedbirler, Fon alacakları tamamen tahsil edilinceye kadar devam eder. Mahkeme, bu Kanun hükümlerine göre Fon tarafından ödenen ve/veya ödenecek miktarın, sorumlular tarafından doğrudan Fona ödenmesine karar verir. Bu takdirde tedbirler, hükümlen meblağın sorumluların bu fıkra uyarınca tedbirlere konu edilen, para, mal, hak ve alacakları ile diğer malvarlığından tahsiline kadar devam eder.

Yukarıdaki fıkralarda yer alan hükümlerin konusu olup, sorumluların boşanmış veya dul eşlerinin, diğer kan hısımları ile kayın hısımları ve üçüncü kişilerin mülkiyeti ve tasarrufuna geçirilmiş bulunan tüm mal, sınırlı ayni veya şahsi hak ve alacaklar hakkında da bu madde hükümleri uygulanır. Tüm bu mal, hak ve alacaklara ilişkin olarak açılmış veya açılacak davalarda bu kişiler 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 3 üncü maddesindeki iyiniyet karinesi ile 985 inci maddesindeki mülkiyet karinesinden ve tüm resmi sicillere iyiniyetli güven ilkesinden yararlanamaz. İyiniyetle edinmiş olduklarını ispatladıkları takdirde, yaptıkları ödemelerin muvazaalı olmayan rayiç değer olduğunu belgelendirmeleri şartıyla ödediklerinin asli sorumluların malvarlığı ve diğer varlıklarından alınmasına mahkemece karar verilir.

Bankacılık işlemleri yapma ve mevduat ve katılım fonu kabul etme izni kaldırılan bir banka nezdinde mevduat ve katılım fonu hesabı bulunmamasına rağmen sahte olarak düzenlediği belgeler veya sahte olduğunu bildiği belgeleri ibraz ederek veya ettirerek, kendisine veya bir başkasına ödeme yapılmasını talep eden kişiler hakkında, zimmet veya dolandırıcılık ile belgede sahtecilik, işlemlerin kayıtdışı bırakılması ve gerçeğe aykırı muhasebeleştirme veya bilişim sistemini engelleme, bozma, verileri yok etme veya değiştirme



suçlarından dolayı gerçek içtima hükümlerine göre cezaya hükmolunur.

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce gerçekleştirilen fiiller nedeniyle, bu madde hükümlerine göre Fon tarafından ödeme yapılmasına veya yapılacak olmasına sebebiyet veren kişiler ile bunların eş ve çocuklarına ait her türlü mal, hak ve alacaklar hakkında da bu madde hükümleri uygulanır.

#### **Fon alacaklarının yasal teminatı**

**MADDE 136.-** Fon alacaklarının tahsilini teminen, Fon tarafından bu Kanun hükümleri çerçevesinde açılan ve/veya takip edilen dava ve takiplerde verilen ihtiyati haciz veya tedbir kararları uyarınca üzerine ihtiyati haciz veya tedbir konulan para, her türlü mal, hak ve alacaklar, bu davalara konu alacakların yasal teminatını oluşturur ve karar kesinleşinceye veya takip sonuçlanıncaya kadar devam eder. Mahkemece karara bağlanan alacaklar, tedbir konulan para, mal, her türlü hak ve alacakların bedelinden, imtiyazlı alacak olarak öncelikle tahsil olunur.

#### **İspat külfeti**

**MADDE 137.-** Fon tarafından bu Kanunun 108 ve 110 uncu maddeleri hükümleri uyarınca açılmış ve açılacak davalarda ispat külfeti davalılara aittir.

#### **Fon alacaklarının takip ve tahsiline ilişkin istisnalar**

**MADDE 138.-** Fonun taraf olduğu her türlü dava ve icra takiplerinin kısmen veya tamamen Fon aleyhine neticelenmesi halinde, 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununda yazılı tazminat ve cezalar Fon hakkında uygulanmaz.

Bu Kanunun 107 nci maddesi uyarınca bir bankanın, borçlarının, taahhütlerinin yüklenilmesi veya alacaklarının devralınması halinde, bu borç, taahhüt ve alacaklarla ilgili olarak açılmış veya açılacak dava ve icra takiplerinde kanunlarda yazılı zamanaşımı ve hak düşürücü süreler dahil her türlü süre, alacağın devralındığı veya borcun, taahhüdün yüklenildiği tarihten itibaren Fon bakımından dokuz ay süre ile durur.

Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin olarak Fonun yapılan ihalelere iştirak etmesi halinde teminat şartı aranmaz.

Fonun alacaklı olduğu ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu uyarınca yapılan takiplerde borçlular tarafından yapılan itirazlar satış dışında takip işlemlerini durdurmaz.

Fonun alacaklı olduğu dosyalarda yaptırılan kıymet takdirleri ile satış ilanlarının borçlular dışındaki ilgililere tebliği, ilanda belirtilen süreler geçerli olmak kaydıyla, varsa bilinen son adreslerine yapılacak tebligat ile yoksa keyfiyetin ilan tebliği suretiyle yapılır.

Fonun alacaklı olduğu icra dosyalarında Fona ödenmesi gereken satış bedelleri sıra cetvelinin kesinleşmesi beklenmeksizin teminatsız olarak ödenir.

#### **Fonun iştirakleri ile ilgili yetkileri**

**MADDE 139.-** Fon, faaliyet izni kaldırılan veya Fona devredilen bankaların kendisinin ekonomik değeri olan iştirakleri ile bu Kanunun 134 üncü maddesi

ve bu Kanunla yürürlükten kaldırılan 4389 sayılı Bankalar Kanununun 15 inci maddesinin (7) numaralı fıkrası kapsamında yönetim ve denetimini devraldığı şirketler ile ilgili olarak 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümleri uygulanmaksızın yapılacak sermaye artırımları da dahil olmak üzere, yeniden yapılandırma ve Fon alacağının tahsiline yönelik olarak söz konusu şirketlerin mal, hak ve alacaklarının korunması ve değerlendirilmesi amacıyla Fon Kurulunca belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde mali kaynak sağlamak da dahil gerekli her türlü tedbiri almaya yetkilidir.

#### **Fon ve faaliyet izni kaldırılan bankalara ilişkin mali istisnalar**

**MADDE 140.-** Fon her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır.

Faaliyet izni kaldırılan veya tasfiyeleri Fon eliyle yürütülen bankaların iflas ve tasfiye idarelerinin Fon tarafından, borçlarının ve/veya taahhütlerinin üstlenilmesi ve/veya alacaklarının devralınması halinde Fonun, üstlendiği borçlar ve/veya taahhütler ile devraldığı alacaklarla ilgili devir ve temlik sözleşmeleri, her türlü teminatın tesisi ve kaldırılması, sözleşmelerin bozulması, dava ve icra takipleri ile bu borçlar ve/veya alacaklar ve/veya taahhütlerle ilgili diğer her türlü işlemler ve bu işlemlerle ilgili düzenlenen kağıtlar, her türlü vergi, resim, harç, fonlar ve 2548 sayılı Ceza Evleriyle Mahkeme Binaları İnşası Karşılığı Olarak Alınacak Harçlar ve Mahkumlara Ödettirilecek Yiyecek Bedelleri Hakkında Kanunun 1 inci maddesi hükmünden istisnadır.

Borçlu tarafından ödenmesi gereken tahsil harcı dahil her türlü vergi, resim, harç ve masraflar bu alaktan mahsup edilemez. Bu işlemlerden kaynaklanan döner sermaye ücreti ödenmez ve diğer kesintiler yapılmaz.

Fon alacağına karşılık bir malın Fon veya Fon bankaları tarafından rızaen veya icraen satın alınması halinde bu işlemlerle ilgili olarak tarafların ödemekle yükümlü olduğu vergi, resim, harç ve döner sermaye ücreti gibi mali yükümlülükler aranmaz.

Fonun, Fon bankalarının ve tasfiyeleri Fon eliyle yürütülen bankaların iflas ve tasfiye idarelerinin, mahkeme ilamını alması ve tebliğe çıkartması işlemlerinde karşı tarafa yükletilmiş olan harcın ödenmesi ve her türlü ihtiyati tedbir, ihtiyati haciz ve tehir-i icra taleplerinde teminat şartı aranmaz.

Fon alacaklarına ilişkin davalarda 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun seri muhakeme usulü hükümleri uygulanır.

Fonun, Fon bankalarının ve tasfiyeleri Fon eliyle yürütülen bankaların iflas ve tasfiye idarelerinin, yukarıda belirtilen işlemler nedeniyle kendi aralarındaki ve/veya diğer gerçek ve tüzel kişilerle aralarındaki işlemler nedeniyle düzenlenen sözleşmeler, belgeler ve sair kağıtlar ile bunların değiştirilmesi, yenilenmesi, uzatılması, devredilmesi ya da yeni bir itfa planına bağlanması, alacakların teminatlandırılması, teminatların devir alınması, tarafların sulh ve/veya ibra olması ve/veya her ne nam altında olursa olsun herhangi bir işleme tabi tutulması nedeniyle

düzenlenen kağıtlar ve/veya belgeler her türlü vergi, resim ve harçlar ile özel kanunları ile hükümlenen mali yükümlülüklerden istisnadır. Bu hüküm üçüncü kişiler yönünden, Fonun ve/veya Fona intikal eden bir bankanın ve/veya tasfiyeleri Fon eliyle yürütülen müflis bankaların iflas idarelerinin, tasfiyeye tabi tutulan bankaların tasfiye idarelerinin alacaklarının tahsili ile ilgili işlemlere taraf olmaları halinde uygulanır.

Fonun, bu Kanununun 131 inci maddesi uyarınca gerçekleştireceği borçlanma ve avans işlemleri her türlü vergi, resim ve harçtan istisnadır.

Fon bankaları, faaliyet izni kaldırılan veya tasfiyeleri Fon eliyle yürütülen bankaların iflas ve tasfiye idarelerinin alacaklarının tahsilini teminen yapacakları her türlü işlem, dava ve icra takipleri, bu dava ve takiplerin borçlularınca kabul edilmek suretiyle kesinleştirilmesi, her türlü vergi, resim, harç ve fonlar ve 2548 sayılı Ceza Evleriyle Mahkeme Binaları İnşası Karşılığı Olarak Alınacak Harçlar ve Mahkumlara Ödettirilecek Yiyecek Bedelleri Hakkında Kanununun 1 inci maddesi hükmünden istisnadır.

Faaliyet izni kaldırılan bankaların, Fon bankalarının sandıklarının Sosyal Sigortalar Kurumuna devri halinde, aktüerlerce tespit edilen fiili ve teknik açıklar için, faaliyet izni kaldırılan bankaya, Fona ve/veya Fon bankalarına rücu edilemez.

#### **Zamanaşımı**

**MADDE 141.-** Bu Kanundan kaynaklanan Fon alacaklarına ilişkin dava ve takiplerde zamanaşımı süresi yirmi yıldır.

#### **Görevli ve yetkili mahkeme**

**MADDE 142.-** Fon, Fon bankaları ve faaliyet izni kaldırılan bankaların iflas ve tasfiye idareleri tarafından açılacak hukuk davalarına asliye ticaret mahkemesi tarafından bakılır. O yerde, birden fazla asliye ticaret mahkemesi bulunması halinde, bu davalar (1) ve (2) numaralı asliye ticaret mahkemesinde görülür.

Fon, Fon bankaları ve faaliyet izni kaldırılan bankaların iflas ve tasfiye idareleri tarafından muamele merkezi veya ikametgahı İstanbul ili sınırları içinde olan kişiler aleyhine açılacak hukuk davaları ile borçlular hakkında açılacak iflas davalarına İstanbul (1) ve (2) numaralı asliye ticaret mahkemesi tarafından bakılır. İflas davası açılması halinde, bu mahkeme, hakkında iflası istenen borçlunun muamele merkezinin bulunduğu yer asliye ticaret mahkemesine borçlu aleyhine iflas davası açıldığını bildirir.

Bu Kanun hükümleri ile Fona verilen yetki ve görevler gereğince açılmış ve açılacak her türlü davalara adli tatilde de bakılır, bu davalarda bilirkişiler resmi kurum ve kuruluşlarda görev yapanlar arasından seçilir, duruşmalara otuz gündün fazla ara verilmez.

#### **Varlık yönetim şirketi**

**MADDE 143.-** Bankalar ve Fon dahil diğer mali kurumların alacakları ile diğer varlıklarının satın alınması, tahsili, yeniden yapılandırılması ve satılması amacıyla, kuruluş ve faaliyet esasları Kurul tarafından belirlenen varlık yönetim şirketleri de kurulabilir. Varlık

yönetim şirketleri alacaklarının tahsili ve alacakların ve/veya diğer varlıkların yeniden yapılandırılması kapsamında alacak tahsili amacıyla edindiği gayrimenkul veya sair mal, hak ve varlıkların işletilmesi, kiralanması ve bunlara yatırım yapılması ve yine alacaklarını tahsil etmek amacıyla borçlularına ilave finansman sağlamak veya sermayelerine iştirak etmek dahil olmak üzere her türlü faaliyeti gerçekleştirmeye yetkilidir.

Fon kurulacak varlık yönetim şirketlerine sermaye sağlamak suretiyle kurucu ortak veya hissedar olarak katılmaya yetkilidir.

Fonun en az yüzde yirmi hissedar olduğu varlık yönetim şirketleri, Fondan devraldığı alacaklarla ilgili olarak bu Kanununun 132 nci maddesinin sekizinci fıkrası ve 138 inci maddesinin beşinci fıkrasında Fona tanınan hak ve yetkileri kullanır.

Varlık yönetim şirketleri bu kapsamdaki işlemleri nedeniyle doğmuş veya doğması beklenen, ancak miktarı kesin olarak belli olmayan zararlarını karşılamak amacıyla karşılık ayırmak zorundadırlar. Karşılık ayrılacak alacakların nitelikleri ile karşılıklara ilişkin esas ve usuller Kurul tarafından belirlenir. Varlık yönetim şirketlerinin bu fıkra uyarınca ayırdıkları karşılıkların tamamı, ayırdıkları yılda kurumlar vergisi matrahının tespitinde gider olarak kabul edilir.

Bu Kanun kapsamında kurulan varlık yönetim şirketleri ile 4743 sayılı Mali Sektöre Olan Borçların Yeniden Yapılandırılması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanununun bu Kanunla yürürlükten kaldırılan 3 üncü maddesinin yedinci fıkrası uyarınca Kurulun çıkarmış olduğu yönetmelik kapsamında kurulan varlık yönetim şirketlerinin yaptıkları işlemler ve bununla ilgili olarak düzenlenen kağıtlar, kuruluş işlemleri de dahil olmak üzere kuruldukları takvim yılı ve bunu izleyen beş yıl süresince 488 sayılı Damga Vergisi Kanununa göre ödenecek damga vergisinden, 492 sayılı Harçlar Kanununa göre ödenecek harçlardan, her ne nam altında olursa olsun tahsil edilecek tutarlar 6802 sayılı Gider Vergileri Kanunu gereği ödenecek banka ve sigorta muameleleri vergisinden, kaynak kullanımını destekleme fonuna yapılacak kesintilerden ve 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanununun 39 uncu maddesi hükmünden istisnadır.

Varlık yönetim şirketi tarafından, bu borçların, taahhütlerin yüklenilmesi veya alacakların, varlıkların devralınması halinde, bu borç, taahhüt, alacak ve varlıklarla ilgili olarak, takibi şikayete bağlı suçlar dahil olmak üzere açılmış veya açılacak her türlü ceza davalarında, alacağın devralındığı veya borcun, taahhüdün yüklenildiği tarihten itibaren, suçtan zarar gören olarak, varlık yönetim şirketi kendiliğinden müdahil sıfatını kazanır.

Bu Kanunun yayımı tarihinden önce kurulmuş olan varlık yönetim şirketleri bu Kanun hükümlerine tabi olarak faaliyetlerini yürütürler.

## ONÜÇÜNCÜ KISIM Diğer Hükümler

### Faiz oranları ile diğer menfaatler

**MADDE 144.-** Bakanlar Kurulu, bankaların ödünç para verme işlemleri ve mevduat kabulünde uygulanacak azami faiz oranlarını, katılma hesaplarında kar ve zarara katılma oranlarını, özel cari hesaplar dahil bu maddede belirtilen işlemlerde sağlanacak diğer menfaatlerin nitelikleri ile azami miktar ya da oranlarını tespit etmeye, bunları kısmen veya tamamen serbest bırakmaya yetkilidir. Bakanlar Kurulu, bu yetkilerini Merkez Bankasına devredebilir.

### Parasal tutarlar

**MADDE 145.-** Para cezalarına ilişkin hükümler hariç olmak üzere, bu Kanundaki parasal tutar ve sınırlardan her biri, her yıl kısmen ya da tamamen, Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından açıklanan yıllık üretici fiyat endeksindeki artış oranının gerektirdiği miktarı geçmemek üzere Kurul kararıyla artırılabilir.

## ONDÖRDÜNCÜ KISIM Yaptırımlar, Soruşturma ve Kovuşturma Hükümleri

### BİRİNCİ BÖLÜM İdari Para Cezaları

#### Kuruluşlara ilişkin idari para cezaları

**MADDE 146.-** Kurul kararıyla ve gerekçesi belirtilmek suretiyle, bu Kanun kapsamındaki kuruluşlara, bu Kanunun;

- a) 13 üncü ve 14 üncü maddelerine aykırı şekilde şube ve temsilcilik açılması halinde, onbeşbin Yeni Türk Lirasından ellibin Yeni Türk Lirasına kadar,
- b) 18 inci maddesinin ikinci ve dördüncü fıkraları hükümlerine aykırılık halinde, beşbin Yeni Türk Lirasından onbeşbin Yeni Türk Lirasına kadar,
- c) 25 inci maddesine aykırı şekilde atama yapılması veya 26 ncı maddesinde belirtilen kişilerin yasaklanan görevlerde çalıştırılması halinde, onbin Yeni Türk Lirasından kırkıbin Yeni Türk Lirasına kadar ve cezanın tebliğ tarihinden itibaren on iş günü içinde aykırılığın giderilmemesi halinde, bu sürenin bitiminden itibaren geçen her gün için verilmiş olan cezanın yüzde onu tutarında,
- d) 28 inci madde hükümlerine aykırılık halinde, beşbin Yeni Türk Lirasından onbeşbin Yeni Türk Lirasına kadar,
- e) 33 veya 34 üncü maddelerine ya da 37 nci maddesinin birinci fıkrasına ya da 38, 39 veya 42 nci maddelere aykırı davranılması halinde onbin Yeni Türk Lirasından yirmibeşbin Yeni Türk Lirasına kadar,
- f) 43 üncü maddede öngörülen bildirimlerin yapılmaması halinde beşbin Yeni Türk Lirasından

onbeşbin Yeni Türk Lirasına kadar,

g) 50 nci maddesindeki kredi yasaklarına uyulmaması halinde beşbin Yeni Türk Lirasından az olmamak üzere verilen kredinin yüzde beşi tutarına kadar,

h) 52 nci maddesine aykırı davranılması halinde, beşbin Yeni Türk Lirasından onbin Yeni Türk Lirasına kadar,

i) 53 üncü maddesine göre ayrılması gereken karşılıkların tesis edilmemesi halinde, beşbin Yeni Türk Lirasından az olmamak üzere, ayrılması gereken karşılık tutarının binde ikisine kadar; üç aydan az olmamak üzere Kurumca verilecek süre içinde aykırılığın giderilmemesi halinde ise, tesis edilmeyen karşılık tutarının yüzde üçü tutarında,

j) 54 üncü maddesindeki kredi sınırlarına uyulmaması halinde, ellibin Yeni Türk Lirasından az olmamak üzere aykırılık oluşturan tutarın yüzde birine kadar,

k) 56 ncı maddesine aykırı şekilde ortaklık payı edinilmesi halinde, yirmibin Yeni Türk Lirasından az olmamak üzere, aykırılık teşkil eden tutarın yüzde beşine kadar ve cezanın tebliğ tarihinden itibaren bir yıl içinde aykırılığın giderilmemesi durumunda ise bu sürenin bitiminden itibaren aykırılığın giderildiği tarihe kadar geçen her gün için verilen cezanın yüzde biri tutarında,

l) 57 nci maddesindeki yasaklama ve sınırlamalara aykırılık halinde, yirmibin Yeni Türk Lirasından az olmamak üzere, yasaklama ve sınırlama konusu değerlerin yüzde onuna kadar ve cezanın tebliğ tarihinden itibaren bir yıl içinde aykırılığın giderilmemesi durumunda ise, kredi kullandırımından kaynaklanan aykırılık hariç, bu sürenin bitiminden itibaren aykırılığın giderildiği tarihe kadar geçen her gün için verilen cezanın yüzde biri tutarında,

m) 58 inci madde hükmüne aykırılık halinde beşbin Yeni Türk Lirasından az olmamak üzere aktarılan miktar kadar, 59 uncu maddedeki sınırlamaya uyulmaması halinde, beşbin Yeni Türk Lirasından az olmamak üzere sınırı aşan miktar kadar,

n) 60 ıncı maddesinin beşinci ve yedinci fıkralarına uyulmaması halinde onbeşbin Yeni Türk Lirasından ellibin Yeni Türk Lirasına kadar,

o) 61 inci maddesindeki yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde beşbin Yeni Türk Lirasından onbin Yeni Türk Lirasına kadar,

p) 95 ve 96 ncı maddeleri kapsamında Kurum tarafından bu Kanun kapsamındaki kuruluşlardan talep edilen bilgilerin gönderilmemesi halinde beşbin Yeni Türk Lirasından onbeşbin Yeni Türk Lirasına, geç gönderilmesi halinde beşbin Yeni Türk Lirasından onbin Yeni Türk Lirasına, eksik bilgi ile gönderilmesi, kontrol hataları içermesi veya kontrol hatalarının süreklilik arz etmesi halinde beşbin Yeni Türk Lirasından onbeşbin Yeni Türk Lirasına kadar,

r) 144 üncü maddesi uyarınca alınan kararlara ve yapılan düzenlemelere uyulmaması halinde yirmibin Yeni Türk Lirası, ayrıca Bakanlar Kurulu veya Merkez Bankası tarafından miktar ya da oranların tespit edildiği durumlarda, söz konusu miktar ve oranlara aykırı şekilde faiz alınması veya verilmesi ya da menfaat sağlanması halinde, sağlanan menfaat tutarı kadar,

İdari para cezası uygulanır.

Kurul bu madde uyarınca verilecek cezaları bu Kanunun 68, 69 ve 70 inci maddeleri uygulanan bankalar için yüzde ellisine, 71 inci maddesi uygulanan bankalar için ise yüzde yüzüne kadar indirmeye yetkilidir.

#### **İlgili kişilere ilişkin idari para cezaları**

**MADDE 147.-** Kurul kararıyla ve gerekçesi belirtilmek suretiyle, ilgili gerçek ve tüzel kişilere, bu Kanunun;

- 18 inci maddesinin birinci, ikinci veya dördüncü fıkrasına aykırılık halinde, beşbin Yeni Türk Lirasından onbeşbin Yeni Türk Lirasına kadar,
- 36 ncı maddesine aykırılık halinde, beşbin Yeni Türk Lirasından yirmibin Yeni Türk Lirasına kadar,
- 38 inci maddesine aykırılık halinde, beşbin Yeni Türk Lirasından yirmibin Yeni Türk Lirasına kadar,

İdari para cezası uygulanır.

#### **Sınırlamalara, kararlara ve düzenlemelere aykırı hareketler dolayısıyla idari para cezaları**

**MADDE 148.-** Kurul kararıyla ve gerekçesi belirtilmek suretiyle, bu Kanun kapsamındaki kuruluşlar ile ilgili gerçek ve tüzel kişilere;

- Bu Kanun veya bu Kanuna istinaden çıkarılan düzenlemelerde yer alan sınırlamalara uyulmaması halinde onbin Yeni Türk Lirasından az olmamak üzere aykırılık oluşturan tutarın binde beşine kadar,
- İlgili maddelerine göre, Kurul ve Kurum tarafından bu Kanuna dayanılarak alınan kararlara, çıkarılan yönetmelik ve tebliğlere ve yapılan diğer düzenlemelere uyulmaması halinde beşbin Yeni Türk Lirasından onbin Yeni Türk Lirasına kadar,

İdari para cezası uygulanır.

#### **Savunma hakkı ve kapatma kararı**

**MADDE 149.-** İdari para cezalarının uygulanıp uygulanmayacağına ilişkin savunması alındıktan sonra karar verilir. Savunma istendiğine ilişkin yazının tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde savunma verilmemesi halinde savunma hakkından feragat edildiği kabul edilir.

Bu Kanunun 13 üncü maddesi hükümlerine aykırı olarak yurt içinde açılan şube ve temsilcilikler hakkında 146 ncı maddenin birinci fıkrasının (a) bendi hükümleri uygulanmakla birlikte, bunlar Kurumun talebi üzerine valiliklerce geçici veya sürekli kapatılabilir.

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **Suçlar**

#### **İzinsiz faaliyette bulunmak**

**MADDE 150.-** Bu Kanuna göre alınması gereken izinleri almaksızın banka gibi faaliyet gösteren ya da mevduat kabul eden yahut katılım fonu toplayan gerçek kişiler ile tüzel kişilerin görevlileri, üç yıldan beş yıla kadar hapis ve beşbin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır. Ayrıca, bu suçun bir işyeri bünyesinde işlenmesi halinde bu işyerlerinin bir aydan bir yıla kadar, tekrerrür halinde ise sürekli olarak kapatılmasına karar verilebilir.

Bu Kanuna göre alınması gereken izinleri almaksızın ticaret unvanlarında, her türlü belge, ilan ve reklamlarında veya kamuoyuna yaptıkları açıklamalarda banka adını ya da banka gibi faaliyet gösterdikleri ya da banka gibi mevduat veya katılım fonu topladıkları izlenimini uyandıracak söz ve deyimleri kullanan gerçek kişiler ile tüzel kişilerin görevlileri, bir yıldan üç yıla kadar hapis ve beşbin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır. Ayrıca, bu işyerlerinin bir aydan bir yıla kadar, tekrerrür halinde ise sürekli olarak kapatılmasına karar verilebilir.

Yukarıdaki fıkralara aykırılık halinde Kurumun ilgili Cumhuriyet başsavcılığını muhatap talebi üzerine sulh ceza hakimince, dava açılması halinde davaya bakan mahkemece işyerlerinin faaliyetleri ve reklamlar geçici olarak durdurulur, ilanları toplatılır. Bu tedbirler, hakim kararıyla kaldırılıncaya kadar devam eder. Bu kararlara karşı itiraz yolu açıktır.

#### **Mevduat ve katılım fonu sahiplerinin haklarını engellemek**

**MADDE 151.-** Bu Kanunun 61 inci maddesi hükmüne aykırı davranışlar altı aydan iki yıla kadar hapis ve beşyüz güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır.

#### **Düzeltilici, iyileştirici ve kısıtlayıcı önlemleri almamak**

**MADDE 152.-** Bu Kanunun 68, 69 ve 70 inci maddelerine ve bu Kanunla yürürlükten kaldırılan 4389 sayılı Bankalar Kanununun 14 üncü maddesine göre, Kurul veya Kurumca alınması istenen önlemleri almayan bankaların bu önlemleri almakla yükümlü olan mensupları, iki yıldan dört yıla kadar hapis ve bin günden beşbin güne kadar adli para cezasıyla cezalandırılırlar.

Birinci fıkrada belirtilen önlemleri almamak, bankanın nitelikli paya sahip ortaklarına veya bunların iştirak ve kuruluşlarına yarar sağlamak amacıyla yapıldığı takdirde dört yıldan altı yıla kadar hapis cezasına ve onbin güne kadar adli para cezasına hükmedilir.

#### **Yetkili merciler ile denetim görevlilerince istenen bilgi ve belgeleri vermemek ve görevlerini yapmalarını engellemek**

**MADDE 153.-** Bu Kanunla yetkilendirilen mercilerin ve denetim görevlilerinin istedikleri bilgi ve belgeler ile bu Kanun kapsamındaki kuruluşların, konsolide finansal



tabloların hazırlanmasını teminen 38 inci madde kapsamında istedikleri bilgi ve belgeleri vermeyen kişi bir yıldan üç yıla kadar hapis ve beşyüz günden binbeşyüz güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır.

Bu Kanunla yetkilendirilen denetim görevlilerinin görevlerini yapmalarına engel olan kişi iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

#### **Belgelerin saklanması yükümlülüğüne aykırı davranmak**

**MADDE 154.-** Bu Kanunun 42 nci maddesinde belirtilen belgelerin saklanması yükümlülüğüne uymayanlar bir yıldan üç yıla kadar hapis ve beşyüz günden binbeşyüz güne kadar adli para cezası ile cezalandırılırlar.

#### **Gerçeğe aykırı beyanda bulunmak**

**MADDE 155.-** Bu Kanun kapsamındaki kuruluşların, bu Kanunda gösterilen merciler ile denetim görevlilerine ve mahkemelere verdikleri veya yayımladıkları belgelerdeki gerçeğe aykırı beyanlardan dolayı, bunları ve bunların düzenlenmesine esas teşkil eden her türlü belgeleri imza edenler, bir yıldan üç yıla kadar hapis ve binbeşyüz günden az olmamak üzere adli para cezası ile cezalandırılır.

#### **İşlemlerin kayıt dışı bırakılması ve gerçeğe aykırı muhasebeleştirme**

**MADDE 156.-** Bu Kanun kapsamındaki kuruluşların işlemlerinin kayıt dışı bırakılmasından, gerçek mahiyetlerine uygun düşmeyen bir şekilde muhasebeleştirilmesinden, kanuni ve yardımcı defter ve kayıtları, şubeleri, yurt içi ve yurt dışındaki muhabetleri ile hesap mutabakatı sağlanmadan yıl sonu bilançolarını kapatmalarından dolayı, bunları ve bunların düzenlenmesine esas olan her türlü belgeleri imza edenler bir yıldan üç yıla kadar hapis ve binbeşyüz günden az olmamak üzere adli para cezası ile cezalandırılır. Gerçeğe aykırı olarak düzenlendiğini bildiği halde bu belgeleri onaylayan bağımsız denetim kuruluşu görevlileri de aynı şekilde cezalandırılır.

#### **Sistemi engelleme, bozma, verileri yok etme veya değiştirme**

**MADDE 157.-** Bu Kanuna tabi kuruluşlar, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 244 üncü maddesinde tanımlanan sistemi engelleme, bozma, verileri yok etme veya değiştirme suçu açısından banka veya kredi kurumu olarak kabul edilir.

#### **İtibarı zedelenmesi**

**MADDE 158.-** Bu Kanunun 74 üncü maddesine aykırı davranışlar bir yıldan üç yıla kadar hapis ve bin günden ikibin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır.

Yukarıdaki fıkrada yazılı fiil neticesinde özel veya kamusal bir zarar doğarsa verilecek ceza altıda bir oranında artırılarak hükmolunur.

#### **Sırların açıklanması**

**MADDE 159.-** Bu Kanunun 73 üncü maddesinin birinci ve üçüncü fıkralarında belirtilen yükümlülüğe uymayanlar için bir yıldan üç yıla kadar hapis ve bin günden ikibin güne kadar adli para cezası hükmolunur. Banka ve müşterilere ait sırları açıklayan üçüncü kişiler hakkında da aynı cezalar uygulanır.

Yukarıdaki fıkrada belirtilen kimseler sırları kendileri ya da başkaları için yarar sağlamak amacıyla açıklamış olursa verilecek cezalar altıda bir oranında artırılır. Ayrıca, fiilin önemine göre sorumluların bu Kanun kapsamına giren kuruluşlarda görev yapmaları, iki yıldan aşağı olmamak üzere geçici veya sürekli olarak yasaklanır.

#### **Zimmet**

**MADDE 160.-** Görevi nedeniyle zilyetliği kendisine devredilmiş olan veya koruma ve gözetimiyle yükümlü olduğu para veya para yerine geçen evrak veya senetleri veya diğer malları kendisinin ya da başkanının zimmetine geçiren banka yönetim kurulu başkan ve üyeleri ile diğer mensupları, altı yıldan oniki yıla kadar hapis ve beşbin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılacakları gibi bankanın uğradığı zararı tazmine mahkum edilirler.

Suçun, zimmetin açığa çıkmamasını sağlamaya yönelik hileli davranışlarla işlenmesi halinde faile on iki yıldan az olmamak üzere hapis ve yirmibin güne kadar adli para cezası verilir; ancak, adli para cezasının miktarı bankanın uğradığı zararın üç katından az olamaz. Ayrıca meydana gelen zararın ödenmemesi halinde mahkemece re'sen ödettilmesine hükmolunur.

Faaliyet izni kaldırılan veya Fona devredilen bir bankanın; hukuken veya fiilen yönetim ve denetimini elinde bulundurmuş olan gerçek kişi ortaklarının, kredi kuruluşunun kaynaklarını, kredi kuruluşunun emin bir şekilde çalışmasını tehlikeye düşürecek şekilde doğrudan veya dolaylı olarak kendilerinin veya başkanlarının menfaatlerine kullandırmak suretiyle, kredi kuruluşunu her ne suretle olursa olsun zarara uğratmaları zimmet olarak kabul edilir. Bu fiilleri işleyenler hakkında on yıldan yirmi yıla kadar hapis ve yirmibin güne kadar adli para cezasına hükmolunur; ancak, adli para cezasının miktarı bankanın uğradığı zararın üç katından az olamaz. Ayrıca, meydana gelen zararın müteselsilen ödettilmesine karar verilir.

Soruşturma başlamadan önce, zimmete geçirilen para veya para yerine geçen evrak veya senetlerin veya diğer malların aynen iade edilmesi veya uğranılan zararın tamamen tazmin edilmesi halinde, verilecek cezanın üçte ikisi indirilir.

Kovuşturma başlamadan önce, gönüllü olarak, zimmete geçirilen para veya para yerine geçen evrak veya senetlerin veya diğer malların aynen iade edilmesi veya uğranılan zararın tamamen tazmin edilmesi halinde, verilecek cezanın yarısı indirilir. Bu durumun hükümden önce gerçekleşmesi halinde, verilecek cezanın üçte biri indirilir.

Zimmet suçunun konusunu oluşturan para veya para yerine geçen evrak veya senetlerin veya diğer malların değerinin azlığı nedeniyle, verilecek ceza üçte birden yarıya kadar indirilir.

#### **Diğer kanunlara aykırılıklar**

**MADDE 161.-** Bu Kanuna göre suç teşkil eden hareket ve fiiller başka kanunlara göre de cezayı gerektirdiği takdirde, faileri hakkında en ağır cezayı gerektiren kanun maddesi uygulanır. 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun sorumluluğu gerektiren hükümleri saklıdır.

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **Kovuşturma Usulü**

#### **Yazılı başvuru ve müdahale**

**MADDE 162.-** Bu Kanunda belirtilen suçlara ilişkin soruşturma ve kovuşturma yapılması, Kurum veya Fon tarafından Cumhuriyet başsavcılığına yazılı başvuruda bulunulmasına bağlıdır. Bu başvuru muhakeme şartı niteliğindedir. Ancak, 160 inci maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen suçtan dolayı soruşturma ve kovuşturmalar Kurumun veya Fonun yazılı bildirim üzerine veya gecikmesinde sakınca görülen hallerde re'sen Cumhuriyet savcılarınca yapılır ve Kurum ve Fon haberdar edilir. Bu fıkra uyarınca yapılan soruşturmalar neticesinde açılan kamu davalarında, Kurumun veya Fonun başvuruda bulunması halinde, bunlar başvuru tarihinde müdahil sıfatını kazanırlar.

İtibarın zedelenmesi, sırların açıklanması ve zimmet suçlarından dolayı ilgililerin dava hakkı ile 04.12.2004 tarihli ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu hükümleri saklıdır.

#### **İtiraz ve bildirim**

**MADDE 163.-** Bu Kanunun 162 nci maddesi uyarınca başlatılan soruşturmalar neticesinde kovuşturmaya yer olmadığına karar verilirse, bu karar ilgisine göre Kuruma veya Fona ve ilgili bankaya tebliğ edilir. Kurum, Fon ve ilgili banka kendisine tebliğ edilen bu kararlara karşı 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununa göre itiraza yetkilidir.

Kamu davası açılması halinde, iddianamenin bir örneği ilgisine göre Kuruma veya Fona tebliğ edilir.

#### **Özel görev**

**MADDE 164.-** Bu Kanunda tanımlanan düzeltici, iyileştirici ve kısıtlayıcı önlemleri almamak, işlemlerin kayıt dışı bırakılması ve gerçeğe aykırı muhasebeleştirme ve zimmet suçları ile sistemi engelleme, bozma, verileri yok etme veya değiştirme, bankacılık ve müşteri sırlarının açıklanması, bankacılık faaliyeti çerçevesinde işlenen nitelikli dolandırıcılık, bu suçların işlenmesi amacıyla yönelik olarak örgüt kurmak, yönetmek veya örgüte üye olmak veya bu suçlarla bağlantılı olup da ağır ceza mahkemesinin görev alanına giren suçlara ait davalar, fiilin işlendiği yerin bağlı olduğu ilin adıyla anılan (1) numaralı ağır ceza mahkemelerinde görülür. Gerekli görülen

yerlerde Adalet Bakanlığının teklifi üzerine Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca bu tür suçlara bakmak üzere o yerlerdeki diğer ağır ceza mahkemeleri de görevlendirilebilir veya yeni ağır ceza mahkemesi de kurulabilir.

#### **Bilirkişi incelemesi**

**MADDE 165.-** Bu Kanununun uygulaması ile ilgili olarak, bu Kanunda ve diğer kanunlarda öngörülen suçlardan dolayı açılan ceza davalarında bilirkişi, raporunu dosyanın kendisine verildiği tarihten başlayarak üç ay içinde mahkemeye verir. Bu süre hakim tarafından iki aya kadar uzatılabilir. Bu süre içerisinde de rapor mahkemeye verilmediği takdirde görev, ücret ödenmeksizin bilirkişiden alınır ve yeni bilirkişi atanır. Bilirkişilik görevi bu şekilde kendisinden alınan kişiler, bir yıl süreyle bu Kanun kapsamında hiçbir davada bilirkişi olarak atanamazlar. Bu kişiler, raporların süresinde verilmemesinin sebep olduğu masrafları ödemeye ve ayrıca beşyüz güne kadar adli para cezasına mahkum edilirler. Dosyanın bilirkişiye tevdi tarihinde dava zamanaşımı süresi durur. Bilirkişinin raporunu mahkemeye verdiği tarihten itibaren bu süre kaldığı yerden işlemeye devam eder.

Kurum, Fon, Fon bankaları ile bankaların iflas idareleri tarafından açılan hukuk davalarında gerekli görülen hallerde, yaptırılacak bilirkişi incelemelerinde bilirkişi, raporunu dosyanın kendisine verildiği tarihten başlayarak üç ay içinde mahkemeye verir. Bu süre hakim tarafından iki aya kadar uzatılabilir. Bu süre içerisinde de rapor mahkemeye verilmediği takdirde görev, ücret ödenmeksizin bilirkişiden alınır ve yeni bilirkişi atanır. Bilirkişilik görevi bu şekilde kendisinden alınan kişiler, bir yıl süreyle bu Kanun kapsamında hiçbir davada bilirkişi olarak atanamazlar. Bu kişiler, raporların süresinde verilmemesinin sebep olduğu masrafları ödemeye ve ayrıca beşyüz güne kadar adli para cezasına mahkum edilirler.

#### **Özel soruşturma ve kovuşturma**

**MADDE 166.-** 160 inci maddenin üçüncü fıkrası kapsamına giren suçların soruşturma ve kovuşturmalarında aşağıdaki hükümler tatbik olunur:

a) Soruşturma, iş bölümü ilişkilerine göre, Cumhuriyet başsavcılarınca veya görevlendireceği Cumhuriyet savcılarınca bizzat yürütülür. Bu suçlar, görev sırasında veya görevden dolayı işlenmiş olsalar bile, Cumhuriyet savcılarınca doğrudan soruşturma yapılır.

b) Bu suçların soruşturma ve kovuşturmalarında, 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun 135 ila 138 inci maddeleri de uygulanır.

c) Bu suçlarla ilgili soruşturma ve kovuşturmalarda kolluk; soruşturma ve kovuşturma sebebiyle şüpheli, sanık, tanık, bilirkişi ve suçtan zarar görenleri, Cumhuriyet savcısının veya mahkeme naibinin veya istinabe olunan hakimin emriyle belirtilen gün, saat ve yerde hazır bulundurmaya mecburdur. Bu emir,

çağrılanlar hakkında kolluğa ihzar müzekkeresinde olduğu gibi zor kullanma yetkisi verir.

d) Cumhuriyet başsavcılıkları, bu suçların soruşturmasında gerekli olması halinde, geçici olarak yargı çevresi içerisinde veya dışındaki, genel bütçeli dairelere ve katma bütçeli idarelere, bütün kamu kurum ve kuruluşlarına, belediyelere, bankalara ait bina, araç, gereç ve personelden yararlanmak için istemde bulunabilirler. Bu istemler, ilgili kurum ve makamlarca geciktirilmeksizin yerine getirilir. Özürsüz olarak bu istemleri yerine getirmeyen sorumlu kişiler, üç aydan altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

e) Soruşturmanın gerekli kıldığı hallerde, suç mahalli veya delillerin bulunduğu yerlere gidilerek soruşturma yapılır.

f) Soruşturmanın sonuçlanmasına kadar, bu suç faillerinin her türlü mal, alacak, para ve sair eşyalarına hakim kararı, gecikmesinde sakınca olmayan hallerde Cumhuriyet savcısının yazılı emri ile el konulur. Bu suçlara iştirak edenler ile suç faillerinin bu suçlar nedeniyle elde ettiği her türlü haksız kazanımın transferi sonucu elde edilen, kan ve kayın hisimlar ile üçüncü şahıslar nezdindeki mal, alacak veya sair her türlü şeylere de Cumhuriyet savcısının yazılı emri ile el konulur.

g) El koyma kararı yirmidört saat içinde yetkili ve görevli sulh ceza hakiminin onayına sunulur. Hakim kırksekiz saat içinde kararını açıklar. Aksi halde el koyma hükümsüz kalır.

#### **İnfaz**

**MADDE 167.-** 160 ıncı maddede yazılı suçlardan dolayı mahkum olanlar, Fona veya Hazineye olan borçları ve tazminatları ödemediği veya bu borçlar ve tazminatlar malvarlıklarından tahsil olunamadığı sürece, bunlar hakkında koşullu salıverilme hükümleri uygulanmaz.

## **ONBEŞİNCİ KISIM Son Hükümler**

#### **Kaldırılan ve değiştirilen hükümler**

**MADDE 168.-** A) Bu Kanunun geçici maddelerindeki düzenlemeler hariç olmak üzere, 18.6.1999 tarihli ve 4389 sayılı Bankalar Kanunu ile ek ve değişiklikleri yürürlükten kaldırılmıştır.

B) İkrazatçılık hariç ödünç para verme işlerine ve finansal kiralama faaliyetlerine ilişkin olarak 9.12.1994 tarihli ve 4059 sayılı Hazine Müsteşarlığı ile Dış Ticaret Müsteşarlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunda yer alan görev ve yetkilere ilişkin hükümler yürürlükten kaldırılmıştır.

C) 10.06.1985 tarihli ve 3226 sayılı Finansal Kiralama Kanununun;

a) 30 ve 34 üncü maddeleri hariç olmak üzere, diğer maddelerinde yer alan “Bakanlar Kurulu” ibareleri “Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu”,

b) “Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığının bağlı bulunduğu Bakanlık” ibareleri ise “Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu”,

c) 32 nci maddesinin (b) bendi “10 uncu maddesinde belirtilen yönetmelik Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulunca,”

Şeklinde değiştirilmiştir.

D) 30.09.1983 tarihli ve 90 sayılı Ödünç Para Verme İşleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin;

a) 12 ve 13 üncü maddelerinde yer alan “Müsteşarlık” ibareleri “Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu”,

b) 14 üncü maddesinin birinci fıkrası “Bu Kanun Hükmünde Kararnameye tabi finansman şirketleri ve faktoring şirketlerinin faaliyetleri Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, ikrazatçıların faaliyetleri ise Müsteşarlıkça denetlenir.”,

c) 14 üncü maddesinin dördüncü fıkrası “Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu finansman şirketleri ve faktoring şirketlerinden, Hazine Müsteşarlığı ise ikrazatçılardan her türlü bilgi ve belgeyi talep edebilir.”

Şeklinde değiştirilmiştir.

E) 90 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 13 üncü maddesinin birinci ve ikinci fıkrasında yer alan “Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasının görüşünü alarak” ibaresi ile beşinci fıkrasında yer alan “Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası’nın da görüşlerini alarak” ibareleri madde metninden çıkarılmıştır.

F) 14.01.1970 tarihli ve 1211 sayılı Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Kanununun 40 ıncı maddesinin (I) numaralı fıkrasının (b) bendi yürürlükten kaldırılmış ve (II) numaralı fıkrası ile 44 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

II - Bankalar ve elektronik ödeme araçlarını çıkaran kuruluşlar dahil olmak üzere Bankaca uygun görülecek diğer mali kuruluşlar, Banka nezdinde açılacak hesaplarda yükümlülükleri esas alınarak, nakden zorunlu karşılık tesis ederler. Zorunlu karşılığa tabi yükümlülüklerin kapsamı, zorunlu karşılıkların oranı, tesis süresi ve bu yükümlülükler için tesis edilen karşılıklara gerektiğinde ödenecek faiz oranı, mevduat veya katılım fonlarından olağanüstü çekilişler ile birleşme, devir ve bölünme hallerinde yapılacak işlemler de dahil olmak üzere uygulamaya yönelik her türlü usul ve esaslar Bankaca belirlenir.

Yukarıda belirtilen kuruluşların taahhütlerine karşı bulunduracakları umumi disponibilitenin nitelik ve oranı, gerektiğinde Bankaca tespit edilir.

Bankaca yapılacak düzenlemeye göre zorunlu karşılıkların Banka nezdindeki hesaplarda bloke olarak tutulmasının istenmesi halinde, bloke hesaplarda tutulan zorunlu karşılıklar, hiçbir amaç ve konunun finansmanı için kullanılamaz, temlik ve haciz edilemez.

Zorunlu karşılıkların ve umumi dispoibilitenin süresinde tesis edilmemesi veya eksik tesis edilmesi halinde Banka, belirleyeceği usul ve esaslara göre, eksik kısım için; Banka nezdindeki hesaplarda faizsiz mevduat tutulmasını istemeye veya cezai faiz tahakkuk ettirmeye yetkilidir. Tahakkuk ettirilen cezai faiz alacakları, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümleri gereğince tahsil edilir. Tahsil edilen cezai faizler Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonuna gelir kaydedilir.

**Madde 44.-** Banka, Türkiye’de faaliyette bulunan mevduat bankaları, katılım bankaları, kalkınma ve yatırım bankaları, finansal holding şirketleri, finansal kiralama şirketleri, faktoring şirketleri, finansman şirketleri ile Banka ve Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulunca belirlenecek diğer mali kuruluşların müşterilerinin risk durumlarına ilişkin bilgileri nezdinde toplamak, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu ve ilgili kuruluşlar ile paylaşmak üzere Risk Merkezi kurar.

Yukarıda belirtilen kuruluşlar, bankalar bakımından keşide ettikleri protestolar da dahil olmak üzere, müşterilerinin risk durumları hakkında istenecek her türlü bilgiyi belirlenecek biçim ve içerikte vermekle yükümlüdür. Risk Merkezinin bütün işlem ve kayıtları gizlidir.

Risk Merkezince sağlanacak bilgilerin biçim ve içeriğine, derlenmesine, paylaşılmasına ve diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulunun uygun görüşü alınmak suretiyle Bankaca belirlenir.

G) 15.07.1950 tarihli ve 5682 sayılı Pasaport Kanununun 14 üncü maddesinin (A) fıkrasının birinci paragrafına aşağıdaki cümle eklenmiştir.

Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu ve Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu Kurulu üyeleri için, T.C. Emekli Sandığı ile ilgilendirilme ve emekli keseneklerinin bu derecelerden kesilmesi şartı aranmaz.

H) 30.01.2002 tarihli ve 4743 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin yedinci fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.

I) 13.06.1945 tarihli ve 4759 sayılı İller Bankası Kanununun mülga 24 üncü maddesi aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

**Madde 24.-** Kredilere ve diğer alacaklara karşılık ayrılmasına ilişkin yükümlülük 24.04.2003 tarihinden itibaren Banka hakkında uygulanmaz.

İ) 10.02.1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanununun 33 üncü maddesinin (b) bendinde yer alan “Bankalar Yeminli Murakıp ve Murakıp Yardımcıları” ibaresinden sonra gelmek üzere “Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumunda görevli Bankacılık Uzmanı, Hukuk Uzmanı ve Bilişim Uzmanı ile bunların yardımcıları” ibaresi eklenmiştir.

J) 11.01.1954 tarihli ve 6219 sayılı Türkiye Vakıflar

Bankası Türk Anonim Ortaklığı Kanununun 6 ncı maddesi ile 15 inci maddesinin birinci ve ikinci fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 6.-** Hisse senetleri (A), (B), (C) ve (D) gruplarına ayrılmış olup; nama yazılıdır.

Bankanın İdare Meclisi Genel Müdürlüğe birlikte, toplam dokuz üyeden oluşur. Her grubun İdare Meclisinde sahip olacağı üye sayısı Banka ana sözleşmesinde gösterilir.

(A) grubu üyelerinden biri Vakıflar Genel Müdürlüğünü temsil etmek üzere Başbakan tarafından, (A) grubunun diğer üyeleri ile (B), (C) ve (D) grubu üyeleri Genel Kurulca seçilir.

#### **Mülga kanunlara yapılan atıflar**

**MADDE 169.-** Diğer kanunlarda mülga 3182 sayılı Bankalar Kanunu ve bu Kanunla yürürlükten kaldırılan 4389 sayılı Bankalar Kanununa yapılan atıflar bu Kanunun ilgili maddelerine yapılmış sayılır.

Diğer kanunlarda ve mülga 3182 sayılı Bankalar Kanunu ve bu Kanunla yürürlükten kaldırılan 4389 sayılı Bankalar Kanununda özel finans kurumlarına yapılan atıflar, katılım bankalarına yapılmış sayılır.

**GEÇİCİ MADDE 1.-** Bu Kanuna göre çıkarılacak yönetmelik, tebliğ ve kararlar yürürlüğe girinceye kadar, kaldırılan hükümlere dayanılarak çıkarılan düzenlemelerin, bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.

Bu Kanunda öngörülen düzenlemeler bir yıl içerisinde yürürlüğe konulur.

**GEÇİCİ MADDE 2.-** 12.05.2001 tarih ve 4672 sayılı Kanunun geçici 2/a maddesi hükümleri saklıdır.

**GEÇİCİ MADDE 3.-** Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, Kurum tarafından daha önce faaliyet izni verilmiş olan tüm bankalar, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önceki kanunlara uygun olarak yapmakta oldukları faaliyetlerine devam ederler. Bankalar bu Kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren, iki ay içinde faaliyet gösterdikleri alanları bildiren beyannameyi Kuruma verirler. Bankalar, faaliyetlerini bu Kanunun 4 üncü maddesi kapsamındaki faaliyet konularını genişletmeden önce Kurumdan izin almak zorundadır.

Bankalar ve finansal holding şirketleri durumlarını, bu Kanun hükümlerine bir yıl içinde intibak ettirmek zorundadır.

Halen faaliyette bulunan özel finans kurumları, bir yıl içerisinde ticaret unvanlarını katılım bankası ibaresini de kapsayacak şekilde değiştirmek ve mevcut durumlarını Kanunun finansal raporlamayla ilgili hükümlerine intibak ettirmek zorundadır. Özel Finans Kurumları Birliği Türkiye Katılım Bankaları Birliği olarak addolunur ve bu Kanunun hükümlerine tabi olup, üç ay içinde durumunu bu Kanun hükümlerine uygun hale getirir.



**GEÇİCİ MADDE 4.-** Kurumca yetkilendirilen Bağımsız denetim kuruluşları durumlarını 31.12.2006 tarihine kadar 36 ncı madde hükmüne uygun hale getirmek zorundadır.

**GEÇİCİ MADDE 5.-** Bu Kanunun 54 üncü maddesinin birinci fıkrasındaki yüzde yirmibeşlik oran, bir risk grubuna kullandırılacak krediler yönünden, 31.12.2005 tarihine kadar yüzde otuzbeş, 01.01.2006 tarihinden itibaren yüzde yirmibeş olarak; yüzde yirmilik oran, 31.12.2005 tarihine kadar yüzde otuzbeş, 01.01.2006 tarihinden 31.12.2006 tarihine kadar yüzde yirmibeş, 01.01.2007 tarihinden itibaren yüzde yirmi olarak uygulanır.

Bu Kanunun 54 üncü maddesindeki kredi sınırlarına ilişkin hesaplamalarda ortaklık payları; 2005 yılında yüzde kırk, 2006 yılında yüzde elli, 2007 yılında yüzde altmış, 2008 yılında yüzde yetmişbeş, 2009 yılında yüzde doksan, 01.01.2010 tarihinden itibaren yüzde yüz oranında dikkate alınır.

**GEÇİCİ MADDE 6.-** Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla, iştirak tutarları Kanunun 56 ncı maddesinin birinci fıkrasında belirtilen oranların altında olan kredi kuruluşları, hiçbir şekil ve surette bu maddede yer alan oranları aşamazlar. Aynı tarih itibarıyla iştirak tutarları Kanunda belirtilen oranlardan herhangi birini aşan kuruluşlar, aşım tutarlarını, 31.12.2005 tarihine kadar yüzde yirmisini, 31.12.2006 tarihine kadar yüzde kırkını, 31.12.2007 tarihine kadar yüzde altmışını, 31.12.2008 tarihine kadar yüzde seksenini, 31.12.2009 tarihine kadar yüzde yüzünü itfa etmek suretiyle giderirler.

**GEÇİCİ MADDE 7.-** 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesi kapsamında sandık ve vakıfları bulunan bankalar durumlarını 31.12.2007 tarihine kadar 58 inci madde hükmüne uygun hale getirmek zorundadırlar.

**GEÇİCİ MADDE 8.-** Bu Kanunun yayımı tarihinden önce Kuruma yarışma ve yeterlilik sınavıyla alınmış; avukat (Kurum uzman yardımcısı) ve Kurum uzman yardımcıları, bankacılık uzman yardımcısı olarak atanır. Kurumda yeterlik sınavını geçerek avukat (Kurum Uzmanı) ve Kurum Uzmanı unvanını kazanmış olanlar bankacılık uzmanlığına atanır. Bunların Kurumda çalıştıkları süreler bankacılık uzman yardımcılığı ve bankacılık uzmanlığında geçmiş sayılır.

Bu Kanunun yayımı tarihinde Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumunda görev yapan personelden; Kurum Uzmanı olarak görev yapmış ve geldikleri kurumlarda mesleğe özel yarışma sınavıyla alınmış ve yeterlik sınavında başarılı görülerek uzman, müfettiş ve benzeri unvanlarda görev yapmış olanlar ile en az doktora derecesine sahip olanlar bankacılık uzmanlığına atanmış sayılırlar. Bunların geldikleri kurumlarda uzman, müfettiş ve benzeri unvanlarda ve Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumunda çalıştıkları süreler bankacılık uzmanlığında geçmiş

sayılır. Bu Kanunun yayımı tarihinden önce başka kurumlardan naklen atanmış bankalar yeminli murakıp ve yardımcılarının geldikleri kurumlarda çalıştıkları süreler Kurumda geçmiş sayılır.

Bu maddenin birinci ve ikinci fıkrasında zikredilen Kurum uzmanları dışında kalan Kurum uzmanları ve avukatlar aynı kadro unvanlarıyla görevlerine devam ederler. Bu kadrolara bir daha atama yapılmaz. Bu kişiler görevde kaldıkları sürece bankacılık uzmanlarının aylık, mali, sosyal ve emeklilik haklarından aynen yararlanırlar.

**GEÇİCİ MADDE 9.-** Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihteki Hazine Müsteşarlığının 3226 sayılı Finansal Kiralama Kanunu hükümleri ile 90 sayılı Ödünç Para Verme İşleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin ikrazatçılık dışındaki hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili personeli, muvafakatları alınmak kaydıyla ve 01.01.2006 tarihine kadar talep etmeleri halinde Kuruma naklen atanır. Kanun yürürlüğe girdiği tarihte, Müsteşarlığın ilgili personelinden yurt dışı teşkilatında görev yapan veya uluslararası kuruluşlarda görevli bulunan, lisans üstü eğitim nedeniyle yurt dışında bulunan veya askerlik ya da sair nedenlerle ücretsiz izinli olanların naklen atanma hakları saklıdır. Süresi içinde kullanılmayan haklar geçersiz olur.

Hazine Müsteşarlığından naklen atanacak ilgili personelden, yaş şartı dışındaki şartları taşıyan ve Kurulca belirlenecek usul ve esaslara göre en az üç yıllık hizmeti bulunanlar bankacılık uzmanı, üç yıldan az hizmeti olanlar bankacılık uzman yardımcısı olarak atanır. Bunların geldikleri kurumda çalıştıkları süreler bankacılık uzman ve uzman yardımcılığında geçmiş sayılır. Naklen atanan personelden Müsteşarlığa karşı mecburi hizmet yükümlülüğü bulunanların Kurumda geçirdikleri süreler bu yükümlülüklerin ifasında dikkate alınır.

Bu maddenin birinci fıkrası hükmüne göre Hazine Müsteşarlığından naklen ataması yapılan personelin kadroları hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edilerek, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvelin Hazine Müsteşarlığına ait bölümünden çıkartılmış sayılır.

Kurum veya Fon personeli iken Fonda veya Kurumda geçici olarak görevlendirilen personel, bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren üç ay içerisinde kurumlarına iade edilmemeleri halinde buldukları Kurumda veya Fonda durumlarına uygun kadro veya pozisyonlara atanırlar. Bunlara ödenecek farklar hakkında geçici 20 nci maddenin ikinci fıkrası hükümleri uygulanır.

**GEÇİCİ MADDE 10.-** Bu Kanun yayımlandığı tarihte halen Fonda çalışmakta olan personelden, Kanun ile Fona verilen asli ve sürekli görevler ile diğer hizmetleri yürütecek olanlar, öğrenim durumları, hizmet süreleri ve Fon Kurulu tarafından belirlenecek diğer hususlar dikkate alınarak bu Kanuna ekli (II) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadro ve pozisyonlara atanır.

**GEÇİCİ MADDE 11.-** Bu Kanunun yayımı tarihinden önce, 26.12.2003 tarihine kadar temettü hariç ortaklık hakları ile yönetim ve denetimi Fona intikal eden ve/veya bankacılık işlemleri yapma ve mevduat kabul etme izin ve yetkileri ilişkili Bakan, Bakanlar Kurulu veya Kurul tarafından kaldırılarak tasfiyeleri Fon eliyle yürütülen veya Fon tarafından tasfiye işlemleri başlatılan bankalar hakkında başlatılan işlemler sonuçlanıncaya ve her türlü Fon alacakları tahsil edilinceye kadar bu Kanunla yürürlükten kaldırılan 4389 sayılı Kanununun 14, 15, 15/a, 16, 17, 17/a ve 18 inci maddeleri, ek 1, 2, 3, 4, 5 ve 6 ncı maddeleri ile geçici 4 üncü maddesi hükümlerinin uygulanmasına devam edilir.

Bu Kanunun yayımı tarihinden önce haklarında bu Kanunla yürürlükten kaldırılan 4389 sayılı Kanun gereği mal bildiriminde bulunması gerekenlerin, bildirimde belirtmedikleri veya gerçeğe aykırı olarak bildirdikleri her türlü taşınır ve taşınmaz mal, hak ve alacak ile gelir ve harcamalar da haksız mal edinme hükümlerine tabidir. Haksız mal edinmediğini ispat edene bu hüküm uygulanmaz.

Bu Kanunun yayımı tarihinden önce mülga 3182 sayılı Bankalar Kanununun 64 ve 65 inci maddeleri ile bu Kanunla yürürlükten kaldırılan 4389 sayılı Bankalar Kanununun 14 üncü maddesi uyarınca işlem yapılan bankalar ile tasfiyeye tabi tutulan veya tasfiye işlemi başlatılan bankalar hakkında bu Kanunla yürürlükten kaldırılan 4389 sayılı Kanununun 14 üncü maddesinin (5) ve (6) numaralı fıkraları hükümlerinin uygulanmasına devam edilir.

**GEÇİCİ MADDE 12.-** 13.11.1996 tarihli ve 4208 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin (a) bendinin (6) numaralı alt bendi; bu Kanununun 134 üncü maddesinin dokuzuncu, onuncu, onbirinci, onikinci ve onüçüncü fıkraları, 136 ncı maddesi, 137 nci maddesi, 138 inci maddesinin ikinci fıkrası ve geçici 10 uncu maddesinin ikinci fıkrası, 71 inci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi hükümlerine göre faaliyet izni kaldırılan veya Fona devredilen bankalar ile 26.12.2003 tarihine kadar temettü hariç ortaklık hakları ile yönetim ve denetimi Fona intikal eden ve/veya bankacılık işlemleri yapma ve mevduat kabul etme izin ve yetkileri ilişkili Bakan, Bakanlar Kurulu veya Kurul tarafından kaldırılarak tasfiyeleri Fon eliyle yürütülen veya Fon tarafından tasfiye işlemleri başlatılan bankalar hakkında uygulanır.

**GEÇİCİ MADDE 13.-** Sermayesinin yarısından fazlası kamu kurum ve kuruluşlarına ait olan ya da hisselerinin çoğunluğu üzerinde bu kurum ve kuruluşların idare ve temsil yetkisi bulunan ve özel kanunla kurulmuş bankalarda (Tasfiye Halinde T. Emlak Bankası A.Ş. dahil ) 26.12.2003 tarihinden önce bankacılık teamüllerine göre teminatlı ve/veya yetersiz teminatlı kredi kullanıp da vadesi geçtiği halde henüz ödenmemiş, süresi uzatılmamış veya yeniden yapılandırılmamış kredileri kullananlar ya da yeniden

yapılandırma şartlarını ihlal edenler ile münferit veya karşılıklı verilen banka teminat mektupları, kabul kredileri ve avaller, taşınır ve taşınmaz rehni, ipotek, üst hakkı, intifa hakkı ve oturma hakkı gibi her türlü sınırlı aynı hak tesisine ilişkin sözleşmeden doğan hakların da diğer bankaların ve üçüncü kişilerin muvazaadan ari hakları aleyhine olmamak üzere Fon alacaklarının tahsiline ilişkin 123, 134, 136, 137, 138, 140, 142 ve 165 inci madde hükümleri, tasarrufun iptali davalarının da aciz vesikası şartı aranmaması, tüzel kişilerin kanun temsilcileri ile borçlu ve borçla diğer ilgililerin yurt dışına çıkmasını yasaklama dahil bankalarınca uygulanır.

**GEÇİCİ MADDE 14.-** 13.11.1996 tarihli ve 4208 sayılı Kanununun 2 nci maddesinin (a) bendinin (6), (7) ve (8) numaralı bentleri ile bu Kanunla yürürlükten kaldırılan 4389 sayılı Kanununun 15/a maddesi ve 22 nci maddesinin (4) numaralı fıkrasında sayılan ve hukuk davalarını kovuşturan, soruşturan ve yürüten Cumhuriyet savcılarını ile hakimler bu işleri ivedilikle yürütürler ve görevleri süresince disiplin nedenleri hariç mazeretleri ve istemleri olmadıkça üç yıl süre ile başka bir yere veya göreve atanamazlar.

Görev süresi dolanlar tekrar atanabilirler.

**GEÇİCİ MADDE 15.-** Bu Kanunun yayımı tarihinden önce iflas etmiş olan bankaların tasfiyesi, tekemmül ettirilen işlemler ve yapılan sıra cetvelleri saklı kalmak kaydıyla iflas idareleri tarafından bu Kanun hükümlerine göre yürütülür. Bu maddenin uygulanmasında iflas idareleri bu Kanununun 106 ncı ve 140 ıncı maddesinde Fona verilen yetkileri haizdir.

**GEÇİCİ MADDE 16.-** Bu Kanun ile Fon alacağının tahsili bakımından yarar görülerek zamanaşımı ve diğer konularda Fon lehine getirilen hükümler makale şamildir.

**GEÇİCİ MADDE 17.-** Kurul Başkanı ve Fon Kurulu Başkanı hariç olmak üzere, Kurula ve Fon Kuruluna ilk atanan üyelerin üçte biri iki yılda bir yenilenir. İkinci yılın sonunda kur'a sonucu üyelikleri sona eren üyeler bir defalığına tekrar atanabilir.

**GEÇİCİ MADDE 18.-** Bu Kanunun yayımını izleyen bir ay içerisinde mülga 4389 sayılı Kanunla kurulan Güvence Fonu tutarları Fona devredilir.

**GEÇİCİ MADDE 19.-** Bu Kanununun 100 üncü maddesinin son fıkrası gereğince Kurum ile Fon tarafından müştereken belirlenecek hususlar üç ay içinde belirlenir.

**GEÇİCİ MADDE 20.-** Bu Kanun ile yapılan yeni düzenleme sebebiyle Kurumda görev unvanları değişmeyenler aynı unvanlı kadrolarına atanmış sayılırlar. Bu şekilde atanan personele, atandıkları tarihteki eski pozisyonlarına ilişkin olarak almakta oldukları aylık ücret (fazla mesai ücreti hariç), ikramiye ve benzeri adlarla yapılan ödemelerin toplam net

tutarı; atandıkları yeni kadrolarına ilişkin olarak yapılan her türlü ödemelerin (fazla mesai ücreti ve performans dayalı ödül hariç) toplam net tutarından fazla olması halinde, aradaki fark atandıkları kadroda kaldıkları sürece herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın her ay tazminat olarak ödenir. İsteğe bağlı olarak, atandıkları kadro unvanında herhangi bir değişiklik olanlarla başka kurumlara geçenlere fark tazminatı ödenmesine son verilir.

Görev unvanları değişenler veya kaldırılanlar Kurumda, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde durumlarına uygun yeni bir kadroya atanır. Atama işlemi yapıncaya kadar Kurumca ihtiyaç duyulan işlerde görevlendirilebilirler. Bunlar yeni bir kadroya atanıncaya kadar eski görev unvanlarına ait aylık ücret (fazla mesai ücreti hariç), ikramiye ve benzeri adlarla yapılan ödemeleri almaya devam ederler. Ataması yapılan personelin aylık ücretleri ile her türlü mali ve sosyal haklarında meydana gelen farklar hakkında da birinci fıkra hükmü uygulanır.

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte görev yapmakta olan Kurul Başkan ve üyelerinin üyelikleri görev sürelerinin sonuna kadar devam eder. Kurul Başkan ve üyelerinin ücretleri ile her türlü mali ve sosyal haklarında görevde buldukları sürece bu Kanunda yapılan düzenlemeler sebebiyle meydana gelen farklar hakkında da birinci fıkra hükmü uygulanır.

Yukarıdaki hükümler, Fon Kurulu Başkan ve üyeleri ile bu Kanuna ekli (II) sayılı cetvelde belirtilen kadrolara atanacak personel hakkında da uygulanır.

Kamu kurum ve kuruluşları ile Merkez Bankası personeli iken Kurumda veya Fonda görev alanlar istekleri halinde ve bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde talepte bulunmaları kaydıyla, geldikleri kurumlarda durumlarına uygun bir göreve atanırlar. Bu takdirde, Kurumda veya Fonda geçirdikleri süreler tabi oldukları kanun hükümlerine göre hizmetlerinde değerlendirilir.

**GEÇİCİ MADDE 21.-** Bu Kanun uyarınca, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olan Kurum ve Fon personelinin Kurum ve Fonda geçen hizmet süreleri, öğrenim durumu itibarıyla yükselebilecekleri dereceyi aşmamak koşuluyla 657 sayılı Kanunun ek geçici 1, 2 ve 3 üncü maddeleri ile 02.02.2005 tarihli ve 5289 sayılı Kanun hükümleri dikkate alınarak kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilir.

Bu suretle 5434 sayılı Kanuna tabi olan personelin kazanılmış hak aylık derecelerinde değerlendirilemeyen geçmiş hizmet süreleri emekli keseneğine esas aylıklarında değerlendirilir.

Söz konusu personele, iş mevzuatına göre herhangi bir tazminat ödenmez. Bu personelin önceden kıdem tazminatı ödenmiş süreleri hariç kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde geçmiş olan hizmet süreleri

5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre emekli sandığı ikramiyelerinin hesabında dikkate alınır.

**GEÇİCİ MADDE 22.-** T.C. Emekli Sandığı dışındaki sosyal güvenlik kurumlarından emekli olup, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce Kurul ve Fon Kurulu üyeliklerine atanarlardan T.C. Emekli Sandığıyla ilişkilendirilmelerini isteyenler, göreve başladıkları tarihi takip eden aybaşından itibaren T.C. Emekli Sandığı ile ilişkilendirilirler. Bu süreye ait emekli kesenek ve karşılıkları genel esaslara göre T.C. Emekli Sandığına ödenir.

**GEÇİCİ MADDE 23.-** 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlikler personeli için kurulmuş bulunan sandıkların iştirakçileri ile malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasından aylık veya gelir bağlanmış olanlar ile bunların hak sahipleri herhangi bir işleme gerek kalmaksızın bu maddenin yayımı tarihinden itibaren üç yıl içinde Sosyal Sigortalar Kurumuna devredilerek 506 sayılı Kanun kapsamına alınır. Devir tarihi itibarıyla sandık iştirakçileri 506 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılırlar.

Devre esas olmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu, Sosyal Sigortalar Kurumu, Sandık iştirakçilerini istihdam eden kuruluş ve sandığı temsilen birer üyenin katılımıyla oluşturulacak komisyonca her bir sandık için sandıktan ayrılan iştirakçiler de dahil olmak üzere, devir tarihi itibarıyla devredilen kişilerle ilgili olarak, sandıkların 506 sayılı Kanun kapsamındaki gelir ve giderleri dikkate alınarak yükümlülüğünün peşin değeri hesaplanır. Peşin değer aktüeryal hesabında kullanılacak teknik faiz oranı olarak 30.06.2005 tarihi itibarıyla en uzun vadeli iskontolu Yeni Türk Lirası cinsinden ihraç edilmiş Devlet iç borçlanma senedinin ihraç anındaki nominal faiz oranının Orta Vadeli Programda açıklanan tüketici fiyat indeksi yıl sonu enflasyon hedefi kullanılarak reel hale getirilen faiz oranı esas alınarak belirlenir.

Belirlenen peşin değer, onbeş yıldan fazla olmamak üzere, yıllık eşit taksitlerle her yıl için ayrı ayrı Hazine Müsteşarlığınca açıklanacak Yeni Türk Lirası cinsinden iskontolu ihraç edilen Devlet iç borçlanma senetlerinin yıllık ortalama nominal faizi üzerinden sandıklardan ve bu sandık iştirakçilerini istihdam eden kuruluşlardan müteselsilen Sosyal Sigortalar Kurumunca 506 sayılı Kanun hükümlerine göre tahsil edilir.

Devir işlemi tamamlanıncaya kadar, sandık iştirakçilerine sağlanan sosyal sigorta yardımları ile iştirakçilerin primlerinin tahsiline ilgili sandık mevzuat hükümlerine göre sandıklarca devam edilir.

Bu madde kapsamındaki yükümlülüklerin devrinden sonra sandıklar, 506 sayılı Kanunun öngördüğü sosyal haklarının ve ödemelerinin üzerinde sağladıkları sosyal sigorta haklarına ve ödemelerine devam edebilirler.

Devralınan iştirakçilerin hizmet yılları ve primleri ödemek veya ödenmiş olmak suretiyle 506 sayılı Kanuna göre emsallerine uygun olarak intibaklarının yapılması da dahil olmak üzere, bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Komisyonun önerisi üzerine Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenir.

Söz konusu sandıklar ve sandık iştirakçilerini istihdam eden kuruluşlar ile kurum bu madde uygulamasına ilişkin tüm işlemler nedeniyle doğacak her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır.

#### Yürürlük

**MADDE 170.-** Bu Kanunun; 90 ve 91 inci maddeleri bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren iki ay içinde, 168 inci maddesinin (B), (C), (D) ve (E) fıkraları 01.01.2006 tarihinde, diğer maddeleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

#### Yürütme

**MADDE 171.-** Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.(\*).

(\* ) II SAYILI CETVEL İÇİN RESMİ GAZETE'YE BAKINIZ.

R.G. 09 Kasım 2005 - Sayı: 25988

### YASAMA BÖLÜMÜ

#### Kanun

### Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun

**Kanun No. 5428**

**Kabul Tarihi: 29.10.2005**

**MADDE 1.-** 07.11.1982 tarihli ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 130 uncu maddesinin sekizinci fıkrasında yer alan “genel ve katma bütçelerin” ibaresi “merkezi yönetim bütçesinin” şeklinde değiştirilmiştir.

**MADDE 2.-** Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 160 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “genel ve katma bütçeli dairelerin” ibaresi “merkezi yönetim bütçesi kapsamındaki kamu idareleri ile sosyal güvenlik kurumlarının” şeklinde değiştirilmiş ve aynı maddeye üçüncü fıkra olarak aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Mahalli idarelerin hesap ve işlemlerinin denetimi ve kesin hükme bağlanması Sayıştay tarafından yapılır.

**MADDE 3.-** Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 161 inci maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Mali yıl başlangıcı ile merkezi yönetim bütçesinin hazırlanması, uygulanması ve kontrolü kanunla düzenlenir.

**MADDE 4.-** Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 162 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “genel ve katma bütçe tasarıları” ibaresi “merkezi yönetim bütçe tasarısı” şeklinde, dördüncü fıkrası ise aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Genel Kurulda, kamu idare bütçeleri hakkında düşüncelerini, her bütçenin tümü üzerindeki görüşmeler sırasında açıklarlar; bölümler ve değişiklik önerileri, üzerinde ayrıca görüşme yapılmaksızın okunur ve oylanır.

**MADDE 5.-** Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 163 üncü maddesinde yer alan “genel ve katma bütçelerle” ibaresi “merkezi yönetim bütçesiyle” şeklinde değiştirilmiştir.

**MADDE 6.-** Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer ve halkoylamasına sunulması halinde tümüyle oylanır.

R.G. 22 Kasım 2005 - Sayı: 26001

### YASAMA BÖLÜMÜ

#### Kanun

### Bilgi Edinme Hakkı Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

**Kanun No. 5432**

**Kabul Tarihi: 17.11.2005**

**MADDE 1.-** 09.10.2003 tarihli ve 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununun 13 üncü maddesinin birinci fıkrasında geçen “16 ve 17 nci maddelerde öngörülen sebeplerle” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

**MADDE 2.-** 4982 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasında geçen “16 ve 17 nci maddelerde öngörülen sebeplere dayanılarak” ibaresi madde metninden çıkarılmış, yedinci fıkrasında geçen “uhdesinde kamu görevi bulunanlara (1000), uhdesinde kamu görevi bulunmayanlara ise (2000)” ibaresi “(3000)” olarak değiştirilmiş ve fıkranın sonuna aşağıdaki cümle eklenmiştir.

Bir ayda fiilen görev yapılan gün sayısının dördü aşması halinde, aşan günler için huzur hakkı ödenmez.

**MADDE 3.-** Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**MADDE 4.-** Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.



### Yönetmelikler

#### Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu ve İş Konseyleri Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

**Sanayi ve Ticaret Bakanlığından:**

##### Amaç

**Madde 1-** Bu Yönetmeliğin amacı; özel sektörün dış ekonomik ilişkilerini yürütmek üzere ve iş dünyasının somut iş geliştirme çalışmalarına yardımcı olunması amacıyla kurulan Dış Ekonomik İlişkiler Kurulunu ve bu Kurula bağlı olarak faaliyet gösteren iş konseylerinin çalışma usul ve esaslarını düzenlemektir.

##### Kapsam

**Madde 2-** Bu Yönetmelik; Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu ile iş konseylerinin görev ve yetkileri, teşkilatlanma ve işleyişleri, organları ve bütçeleri, yönetim ve denetimleri ile üyeliğe ilişkin esasları kapsar.

##### Dayanak

**Madde 3-** Bu Yönetmelik, 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanununun 58 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

##### Tanımlar

**Madde 4-** Bu Yönetmelikte geçen;

TOBB: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğini,

DEİK: Dış Ekonomik İlişkiler Kurulunu,

Genel Kurul: DEİK Genel Kurulunu,

Yönetim Kurulu: DEİK Yönetim Kurulunu,

İcra Kurulu: DEİK İcra Kurulunu,

İş Konseyleri: DEİK çatısı altında kurulmuş iş konseylerini,

Karşı Kanat: Bir iş konseyinin diğer ülkedeki muhatabını,

ifade eder.

##### Kuruluş

**Madde 5-** Kısa adı DEİK olan Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliğe sahip, kuruluş ve faaliyet amaçları aynı olan ve TOBB Yönetim Kurulu tarafından belirlenecek oda ve borsalar, genel ve sektörel birlik, dernek, vakıf gibi özel sektörü temsil eden kurucu kuruluşlardan oluşur.

##### Görevler

**Madde 6-** DEİK'in görevleri şunlardır:

a) Türkiye'nin yabancı ülkeler veya uluslararası topluluklarla olan ekonomik, ticari, sınai ve mali ilişkilerini izlemek, bu tür ilişkilerin kurulmasına ve geliştirilmesine yardımcı olmak.

b) Türkiye'nin dış ekonomik ilişkilerinin geliştirilmesi ve karşılaşılabilecek sorun ve engellerin çözümü için Hükümete ve ilgili kamu kurumlarına görüş ve öneriler sunmak.

c) Davet edilmesi halinde görev alanına giren konularda özel sektörü temsilen uluslararası veya hükümetlerarası müzakerelere katılmak.

d) Uluslararası ekonomik ilişkilerdeki gelişmeleri göz önünde bulundurarak çeşitli ülkeler, bölgeler, kurumlar ile ilişkilere yönelik sektörler itibarıyla veya genel ekonomik konularda alternatif stratejiler hazırlamak ve bu stratejileri ilgili kamu kurumlarına önermek.

e) Türkiye ile yabancı ülkeler veya uluslararası topluluklar arasında sektörel temelde iş olanaklarını araştırmak, mevcut olanakların harekete geçirilmesine ve iş fırsatlarının değerlendirilmesine yardımcı olmak.

f) Türkiye'de yatırım ortamının iyileştirilmesi ile ilgili girişimlere katkıda bulunmak ve yatırım olanaklarının bu meyanda serbest bölgelerin de yurt dışında tanıtımına yönelik etkinlikler yapmak.

g) Ortak yatırımlara girebilecek veya birlikte üçüncü ülkelerde ortak yatırım yapabilecek yerli veya yabancı girişimcilere Yönetim Kurulunca belirlenen ilkeler çerçevesinde yol göstermek.

h) Yabancı ülkeler veya uluslararası topluluklardaki ekonomik ve sektörel gelişmeler, dış ticaret rejimi, yabancı sermaye ve gümrük mevzuatı konusunda bilgi derlemek, girişimcilerin bu yöndeki bilgi taleplerini Yönetim Kurulunca belirlenen ilkeler çerçevesinde karşılamak.

i) Türk dış ticaret rejimi ile yabancı sermaye ve gümrük mevzuatındaki değişiklikleri iş konseyleri aracılığı ile yabancı ülkeler veya uluslararası topluluklardaki muhatap kuruluşlara duyurmak.

j) Türkiye, yabancı ülkeler veya uluslararası toplulukların dış ekonomik ilişkileri ile ilgili her türlü bilgi ve istatistik verileri toplamak, Yönetim Kurulunca belirlenen şartlarla ilgililerin yararlanmasına açık bilgi bankaları kurmak.

k) Türkiye'nin dış ekonomik ilişkilerinde başarılı sonuçlar elde etmesini sağlamak üzere yurt içinde veya yurt dışında tanıtım faaliyetlerinde bulunmak.

l) İkili ekonomik ilişkileri Yönetim Kurulu kararları doğrultusunda iş konseyleri aracılığıyla yürütmek.

m) İş konseyi bulunmayan ülkeler ile ilgili faaliyetleri Yönetim Kurulunun belirleyeceği ilkeler çerçevesinde yürütmek.

n) İş konseylerini kurmak ve gerektiğinde sona erdirmek için TOBB Yönetim Kuruluna öneride bulunmak.

## Organlar

**Madde 7-** DEİK'in organları şunlardır:

- Genel Kurul
- Yönetim Kurulu
- İcra Kurulu
- İş Konseyleri
- Denetim Kurulu
- Direktörlük

## Genel Kurulun teşekkülü

**Madde 8-** Genel Kurul şu delegelerden oluşur:

- İş konseyi başkanları ile 5 inci madde uyarınca belirlenecek kuruluşların Genel Kurul temsilcilerinin toplam sayısının yarısı oranında TOBB Yönetim Kurulu tarafından belirlenen temsilci,
- İş konseyi başkanları,
- 5 inci madde uyarınca belirlenen kuruluşlardan birer temsilci,
- Genel Kurulun, dış ekonomik ilişkilerde tecrübeli kimselerden, Genel Kurul üye tam sayısının %5'ini geçmemek koşuluyla seçtiği onursal üyeler.

Merkezleri yurtdışında bulunan Türk işadamları derneklerinden Yönetim Kurulunca uygun görülenler gözlemci olarak Genel Kurula davet edilebilir.

Genel Kurul, her yıl Haziran veya Temmuz ayı içerisinde toplanır.

Genel Kurul, her toplantısında bir Divan Başkanı, bir Divan Başkanvekili ve bir Katip seçer.

Delegelerin Genel Kurulda seçme-seçilme hakkına sahip olabilmeleri için önceki yıllara ait aidat borcunun bulunmaması gerekir. Genel Kurul üyelerinin delege aidatlarını süre sinde ödememesi halinde yapılacak tebligat ile gecikmiş borçlarını ödemek üzere verilecek üç aylık sürenin sonunda, Genel Kurul üyeliği ile temsilcilerinin seçildikleri organ üyelikleri kendiliğinden sona erer.

## Genel Kurulun görevleri

**Madde 9-** Genel Kurulun görevleri şunlardır:

- DEİK'i oluşturan kuruluşlar, DEİK organları ve iş konseyi üyelerinin görüşlerinin faaliyet politikalarına yansımaları sağlamak.
- DEİK çalışma programını karara bağlamak.
- DEİK bütçesini karara bağlamak ve harcamaları denetlemek.
- DEİK'in geçmiş dönem faaliyet ve hesaplarını ibra etmek.
- Yönetmelik değişikliklerini karara bağlamak, TOBB Yönetim Kuruluna önermek.
- Yönetim Kurulunun 10 uncu maddede öngörülen üyelerini seçmek.
- Denetim Kurulu üyelerini seçmek.

## Yönetim Kurulunun teşekkülü

**Madde 10-** Yönetim Kurulu; TOBB Yönetim Kurulu tarafından Genel Kurul delegeleri arasından belirlenen 13 üye, Genel Kurul tarafından genel ve sektörel dernek, birlik, vakıf gibi kuruluşların Genel Kurul delegeleri arasından seçilecek 5 asil 5 yedek üye ve iş konseyi başkanları arasından seçilecek 7 asil 7 yedek üye olmak üzere toplam 25 asil 12 yedek üyeden oluşur.

TOBB Başkanı aynı zamanda Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini de yürütür.

DEİK Direktörü Yönetim Kurulunun doğal üyesidir, ancak oy kullanamaz.

Yılda en az dört kez toplanan Yönetim Kurulu, iki yıl süreyle görev yapar.

Yönetim Kurulu, ilk toplantısında kendi üyeleri arasından iki yıl için bir Başkanvekili seçer.

Yönetim Kurulu Başkanvekili aynı zamanda İcra Kurulu Başkanlığı görevini de yürütür.

## Yönetim Kurulunun görevleri

**Madde 11-** Yönetim Kurulunun görevleri şunlardır:

- Kurumsal bütünlüğü sağlamak ve gözetmek, kurumsal ilkeleri ve öncelikleri belirlemek, uygulanmasını sağlamak.
- Dış ekonomik ilişkiler konusunda strateji ve politika önerileri hazırlamak.
- DEİK çalışma programını hazırlamak ve Genel Kurula sunmak.
- DEİK bütününde çalışma programlarının uygulanmasını sağlamak ve denetlemek.
- İş konseylerini kurmak ve gerektiğinde sona erdirmek için TOBB Yönetim Kuruluna öneride bulunmak.
- Genel ve sektörel danışma kurulları oluşturmak, görüşlerini değerlendirmek.
- Delege ve iş konseyleri üyelik aidatlarını belirlemek, hizmet bedel ve şartlarını karara bağlamak, DEİK'in bütçe önerisini hazırlamak, Genel Kurul'a önermek.
- Genel Kurulca karara bağlanmış bütçenin uygulanmasını sağlamak.
- İcra Kurulunu seçmek ve İcra Kurulu ile Direktörün bütçeden harcama sınırlarını belirlemek.
- İş konseylerine ilişkin bölgesel gruplanmayı belirlemek.
- Yurtiçinde veya yurtdışında temsilcilik açılmasını karara bağlamak.

## İcra Kurulunun teşekkülü

**Madde 12-** İcra Kurulu, Yönetim Kurulunun kendi üyeleri arasından seçtiği 6 ila 8 üye ve İcra Kurulu Başkanından oluşur.

İki yıl için görev yapan İcra Kurulu, ayda en az bir kez toplanır.

### **İcra Kurulunun görevleri**

**Madde 13-** İcra Kurulunun görevleri şunlardır:

- a) İş Konseylerinin çalışmalarını Yönetim Kurulunun belirlediği strateji ve politika önerileri çerçevesinde yönlendirmek ve DEİK organları ile ilişkilerinde koordinasyonu sağlamak.
- b) Çok taraflı ekonomik, siyasi ve idari yapılar ile medya ve sivil toplum kuruluşları ile ilişkileri yürütmek.
- c) Danışma kurulları kurulması konusunda öneri geliştirmek, bu kurulların faaliyetlerinin DEİK ve iş konseyi faaliyetleri ile uyumunu gözetmek.
- d) Yönetim Kurulunca belirlenmiş sınırlarda bütçeden harcama yapmak.
- e) Yönetim Kurulu tarafından verilen diğer görevleri yerine getirmek.

### **İş konseylerinin kuruluşu**

**Madde 14-** İş konseyleri, yeterli bütçe temin edilmesi halinde, iş dünyasının sını ve coğrafi değerlendirmeleri sonucunda ortaya koydukları tercihleri ve dünya pazarlarındaki gelişmeleri gözetenek Yönetim Kurulunun önerisi ile TOBB Yönetim Kurulunca kurulur ve gerektiğinde aynı şekilde sona erdirilir.

İş konseylerinin etkinliğini güçlendirmek amacıyla, iki taraflı olarak kurulması esastır. Bunun mümkün olmaması durumunda işlevsellik ve Ülkenin ekonomik menfaatleri çerçevesinde değerlendirme yapılır.

İş Konseyinin ikili yapısı diğer ülkenin iş dünyasını temsil eden ulusal düzeydeki "Birlik", "Federasyon", "Ticaret ve Sanayi Odası" veya emsal bir kuruluş ile varılacak yazılı anlaşma çerçevesinde kurulur. Karşı Kanat örgütlenirken kendi mevzuatı çerçevesinde hareket eder. Ancak, ikili yapının dengeli sürdürülebilmesi için her iki kanatta iş dünyasına ikili ilişkilerde öncülük edebilecek özelliklere sahip birer kişinin eşbaşkanlık görevini üstlenmesi esastır.

İş konseyleri, mümkün olduğunca faaliyet bütünlüğünü ve maliyetlerde tasarrufu sağlamak ve koordinasyonu kolaylaştırmak amacıyla Yönetim Kurulunca belirlenecek bölgesel gruplar çerçevesinde örgütlenir. Bu gruplarda çalışma programları ve bütçeler ortaklaşa ele alınır.

İş konseyleri yılın ilk altı ayı içinde iş konseyi genel kurulunu toplarlar.

Bu Yönetmeliğe aykırı iş konseyi kurulamaz ve bu Yönetmelik dışındaki oluşumlarda iş konseyi ibaresi kullanılmaz.

### **İş konseylerinin görevleri**

**Madde 15-** İş konseylerinin görevleri şunlardır:

- a) Karşı ülke ile ticaret, doğrudan veya ortaklık yoluyla yatırım, finansal, sını ve proje temelinde işbirliği olanaklarını tespit etmek amacıyla araştırmalar yapmak.
- b) İş olanaklarının önündeki engelleri tespit etmek,

bu engelleri gidermeye ve işbirliğinde aşama kaydetmek için altyapı oluşturmaya yönelik öneriler geliştirerek ilgili kamu kuruluşlarına ve hükümetlerarası müzakerelere aktarmak.

c) İş konseyi ve karşı kanadın üyelerini ve işbirliği açısından potansiyel taşıyan sektörlerin temsilcilerini bir araya getirmek üzere toplantılar düzenlemek.

d) Girişimcilerin karşı ülke ile ilişkilerinde ihtiyaç duyabileceği bilgileri Yönetim Kurulunca belirlenecek koşullarda gelir karşılığı temin etmek.

e) Karşı ülke ile ilişkilerin gelişmesi için gerekli olan politikalar, çözümler ve mekanizmalar konusunda Yönetim Kurulunun belirleyeceği ana stratejiler çerçevesinde öneriler geliştirmek, İcra Kuruluna ve ilgili mercilere iletmek.

f) Muhatap kuruluş aracılığıyla karşı firmalardan gelecek bilgi ve eşleştirme taleplerini cevaplandırmak.

g) Görev alanına giren konularda tanıtıcı faaliyetlerde bulunmak.

### **İş Konseyi Genel Kurulu**

**Madde 16-** İş Konseyi Genel Kurulunun görevleri şunlardır:

- a) İş konseylerinin çalışma programını ve bütçesini karara bağlamak.
- b) İki yıl süre ile görev yapmak üzere iş konseylerine kayıtlı üye sayısı dikkate alınarak 3 ila 9 kişiden oluşan yürütme kurullarını seçmek.
- c) Aidatları belirlemek.

İş konseyleri yürütme kurulları kendi aralarından iki yıl için bir iş konseyi başkanı seçerler.

İş konseyi başkanları ile yürütme kurulu üyeleri gerekli görüldüğü takdirde Yönetim Kurulu tarafından görevden alınabilir. Yürütme kurulu üyelerinin görevden alınmaları veya diğer bir sebeple üyelikte boşalma olması halinde yeni yürütme kurulu üyeleri, yeniden seçim yapılincaya kadar görev yapmak üzere, Yönetim Kurulu tarafından belirlenir.

Bölgesel gruplarda grup içi koordinasyon, o gruba dahil iş konseyleri başkanlarının kendi aralarından seçecekleri bir koordinatör başkan tarafından sağlanır.

İş konseyleri genel kurulu üyelerinin iş konseyi üyelik aidatlarını süresinde ödememesi halinde; yapılacak tebligat ile gecikmiş borçlarını ödemek üzere verilecek üç aylık sürenin sonunda, iş konseyi genel kurulu üyeliği ile seçildikleri yürütme kurulu başkan ve üyeliği kendiliğinden sona erer.

### **Denetim Kurulu**

**Madde 17-** DEİK ve iş konseylerinin hesapları Genel Kurul tarafından iki yıl süre için delegeler arasından seçilen 3 ila 5 asil ve aynı sayıda yedek üyeden oluşan Denetim Kurulu tarafından denetlenir. Denetim Kurulu

üyelerinin aynı dönemde DEİK ve iş konseylerinin diğer organlarında görev almamış olmaları esastır.

Denetim Kurulu doğrudan Genel Kurula rapor verir.

#### **Direktörlük**

**Madde 18-** Direktörlük, DEİK ve iş konseylerinin bu Yönetmelik ve sair mevzuat ile tanımlanan çalışmalarını, Yönetim Kurulu, İcra Kurulu, iş konseyleri yürütme kurulları kararları doğrultusunda yürütür.

Direktörlük aşağıdaki birimlerden oluşur.

Ana Birimler:

- Dış ekonomik ilişkilere yönelik stratejileri, politika önerilerini, kurumsal faaliyet ve gelişme ilkelerini hazırlamak, bunlarla ilgili araştırma ve analizleri yapmak, çok taraflı yapılar ile ilişkileri sürdürmek ve genel bütçe planlamasını yürütmek ile görevli birim.
- İş konseyleri araştırma ve iş geliştirme çalışmalarını yürüten birimler.
- İş konseyi olmayan ülkeler ile ilgili araştırma ve iş geliştirme çalışmalarını yürüten birim.
- Sektörel araştırma ve iş geliştirme çalışmalarını yürüten birimler.

Destek Birimleri:

- Toplantı düzenleme ve iletişim.
- Sistem yönetimi ve teknik altyapı.
- İnsan kaynakları.
- İdari işler ve muhasebe.
- Kütüphane ve dokümantasyon.

Yönetim Kurulunun belirleyeceği şartlar çerçevesinde Dışişleri Bakanlığı, Dış Ticaret Müsteşarlığı ve DEİK'in çalışma alanı ile ilgili diğer kamu kurumlarından sosyal güvenlik hakları kendi kurumlarında kalmak üzere ve ilgili mevzuat çerçevesinde üç yılı aşmayan süreler için geçici personel talep edilebilir.

#### **Danışma kurulları**

**Madde 19-** DEİK ve iş konseylerinin strateji oluşturma faaliyetleri ve sektörel çalışmaları açısından gerekli görülmesi durumunda geçici nitelikte danışma kurulları oluşturulabilir. Danışma kurulları Yönetim Kurulunun davetiyle dış ekonomik ilişkilerle bağlantılı alanlarda faaliyet gösteren genel veya sektörel nitelikte örgütlenmiş sivil toplum kuruluşları ile dış ekonomik ilişkiler ile ilgili alanlarda faaliyet gösteren araştırma, inceleme ve değerlendirme kuruluşlarından temsilciler ile oluşturulur ve yine Yönetim Kurulunun davetiyle toplanırlar.

Bu kurullar, DEİK ve iş konseylerine çeşitli ülkelere yönelik inceleme sonuçları, Türkiye'nin dünya ekonomisi ile bağlantıları, sektörel kapasiteler, sektörlerin dış ekonomik ilişkilerdeki öncelik ve

beklentileri hakkında bilgi sağlarlar, dış ekonomik ilişkilerin geliştirilmesine yönelik görüş oluşturur ve önerilerde bulunurlar.

#### **Toplantılar**

**Madde 20-** DEİK organları, başkanlarının daveti üzerine ve üye tam sayılarının çoğunluğu ile toplanırlar ve toplananların çoğunluğu ile karar alırlar. Oylamalarda eşitlik halinde başkanın oyunun bulunduğu taraf çoğunluk sayılır.

#### **Temsilcilik**

**Madde 21-** DEİK iş imkanlarının yerinden izlenmesinin önem kazandığı durumlarda Yönetim Kurulunun kararı ile yurtiçinde veya yurtdışında temsilcilikler açabilir. Yurtdışında temsilcilik açılmadan önce Dışişleri Bakanlığının uygun görüşü alınır.

#### **Temsil**

**Madde 22-** DEİK'i Yönetim Kurulu Başkanı, onun bulunmadığı hallerde Yönetim Kurulu Başkan Vekili temsil eder.

#### **Bütçe**

**Madde 23-** DEİK'in gelir ve harcamaları, İcra Kurulu tarafından hazırlanan ve Yönetim Kurulu tarafından uygun görülerek Genel Kurula sunulan ve Genel Kurulca kabul edilen yıllık bütçeyle düzenlenir.

Bütçe yılı takvim yılıdır.

İş konseyleri bütçeleri yürütme kurulları tarafından hazırlanarak iş konseyi genel kurullarınca karara bağlanır.

#### **Gelirler**

**Madde 24-** DEİK'in gelirleri şunlardır:

- Kurucu kuruluş üyelik aidatları.
- İş konseyi üyelik aidatları.
- TOBB katkı payı.
- Hizmet ve proje karşılığı alınan bedeller.
- Faiz gelirleri.
- Bağış ve diğer gelirleri.

Delege aidatı, iş konseyi başkanları ve şeref üyeleri dışında Genel Kurul delegelerinin her biri için Yönetim Kurulunca belirlenen maktu miktardan oluşur. İş konseyi üyelik aidatı ise, iş konseyi üyelerinin üye oldukları iş konseyi sayısından bağımsız olarak yılda bir kez ödeyeceği, Yönetim Kurulunca belirlenecek miktardır.

İş konseylerinin gelirleri ise, iş konseyleri genel kurullarının tayin edeceği aidatlardan oluşur.

#### **Giderler ve harcama yetkisi**

**Madde 25-** Gelirler tek bir havuzda toplanır. Harcamalar bu havuzdan onaylanmış bütçelere göre yapılır. Bütçelerden sarf yetkisi Yönetim Kurulundadır. Yönetim Kurulu belirleyeceği bir üst sınıra kadar harcamalar için İcra Kuruluna ve Direktöre ayrı ayrı



yetki verebilir. Bütçe dışı harcamalar bu sınır dahilinde İcra Kurulu tarafından, aksi halde Yönetim Kurulu tarafından karara bağlanır.

Bütçeden ödemeler, İcra Kurulu Başkanı veya yokluğunda bir İcra Kurulu üyesi ile Direktörün, Direktörün bulunmadığı hallerde İcra Kurulu Başkanı ile bir İcra Kurulu üyesinin müşterek imzası ile yapılır.

DEİK'in giderleri şunlardır:

- Personel giderleri.
- Toplantı ve seyahat giderleri.
- Tanıtım giderleri.
- Genel yönetim giderleri.
- Basım ve yayın giderleri.
- Eğitim giderleri.
- Faiz ve finansman giderleri.
- Kira giderleri.
- Diğer giderler.

#### **İş konseylerine üyelik**

**Madde 26-** DEİK'in amaçlarına uygun olarak Türkiye'de faaliyet gösteren ve 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş firmalar Yönetim Kurulunun uygun bulması halinde ilgi duydukları bir veya birden fazla iş konseyine üye olabilirler.

Her üye, üye olduğu her iş konseyi için seçme ve seçilme hakkını kullanacak bir temsilciyi yazılı olarak bildirmekle mükelleftir. Tüzel kişiler yazılı olarak bildirmek kaydıyla temsilci değişikliği yapabilirler. Temsilcinin tüzel kişi ile ilişkisinin kesilmesi halinde yeni bir temsilci bildirilmesi üyenin sorumluluğundadır.

Üyeler yıllık olarak belirlenen iş konseyi aidatını ödemekle yükümlüdür. Önceki yıla ait borçlarını ödemeyenler seçme ve seçilme haklarından yararlanamazlar. Üst üste iki yıl veya daha fazla süreyle aidatların ödenmemesi halinde üyelik toplam miktar ödeninceye kadar dondurulur.

#### **Personel**

**Madde 27-** DEİK'in personeli 4857 sayılı İş Kanununa tabidir. Personelin ve Direktörün işe alınması, yükselmesi, görev yeri değişikliği, işine son verilmesi, ücretinin ve çalışma koşullarının belirlenmesi hususlarında Yönetim Kurulu Başkanı yetkilidir.

Direktör, diğer personelin; Yönetim Kurulu Başkanı ise Direktörün disiplin ve sicil amiridir.

#### **Çalışma ilkeleri**

**Madde 28-** Yönetim Kurulu tarafından hazırlanacak DEİK organlarının birbirleriyle ilişkileri, iş konseyleri seçme ve seçilme esasları ve çalışma ilkeleri TOBB Yönetim Kurulunun onayı ile yürürlüğe girer.

**Geçici Madde 1-** İş konseyleri, bu Yönetmeliğin yürürlüğe girmesini takiben altı ay içerisinde bu Yönetmelik hükümlerine uygun olarak yeniden düzenlenir.

#### **Yürürlük**

**Madde 29-** Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

#### **Yürütme**

**Madde 30-** Bu Yönetmelik hükümlerini Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanı yürütür.

**R.G. 12 Aralık 2005 - Sayı: 26006**

### **YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**

#### **Tebliğler**

### **4077 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'un 4822 Sayılı Kanun ile Değişik 22 nci ve Tüketici Sorunları Hakem Heyetleri Yönetmeliği'nin 5 inci Maddelerinde Yer Alan Parasal Sınırların Arttırılmasına İlişkin Tebliğ**

#### **Sanayi ve Ticaret Bakanlığından:**

**Madde 1-** 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'un değişik 22 nci maddesinde belirlenen usule göre Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı tarafından bildirilen Üretici Fiyat Endeksinde meydana gelen ortalama %8,15 (sekiz virgöl onbeş) oranında artış esas alınarak 01/01/2006 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere:

a) 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'un değişik 22 nci maddesinin altıncı fıkrasındaki tüketici sorunları hakem heyetlerinin kararlarının bağlayıcı olacağına ilişkin üst veya tüketici mahkemelerinde delil olacağına ilişkin alt parasal sınır 724,99 YTL,

b) 01/08/2003 tarihli ve 25186 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Tüketici Sorunları Hakem Heyetleri Yönetmeliği'nin 5 inci maddesinin üçüncü fıkrasında, büyükşehir statüsünde bulunan illerde faaliyet gösteren il hakem heyetlerinin uyuşmazlıklara bakmakla görevli ve yetkili olmalarına ilişkin alt parasal sınır 1.892,63 YTL, olarak tespit edilmiştir.

**Madde 2-** Bu Tebliğ 01/01/2006 tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 3-** Bu Tebliğ hükümlerini Sanayi ve Ticaret Bakanı yürütür.

**Mevzuat Mevzuat Mevzuat**

# Mevzuat Mevzuat Mevzuat

**Çimento  
İşveren**

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayın Organı