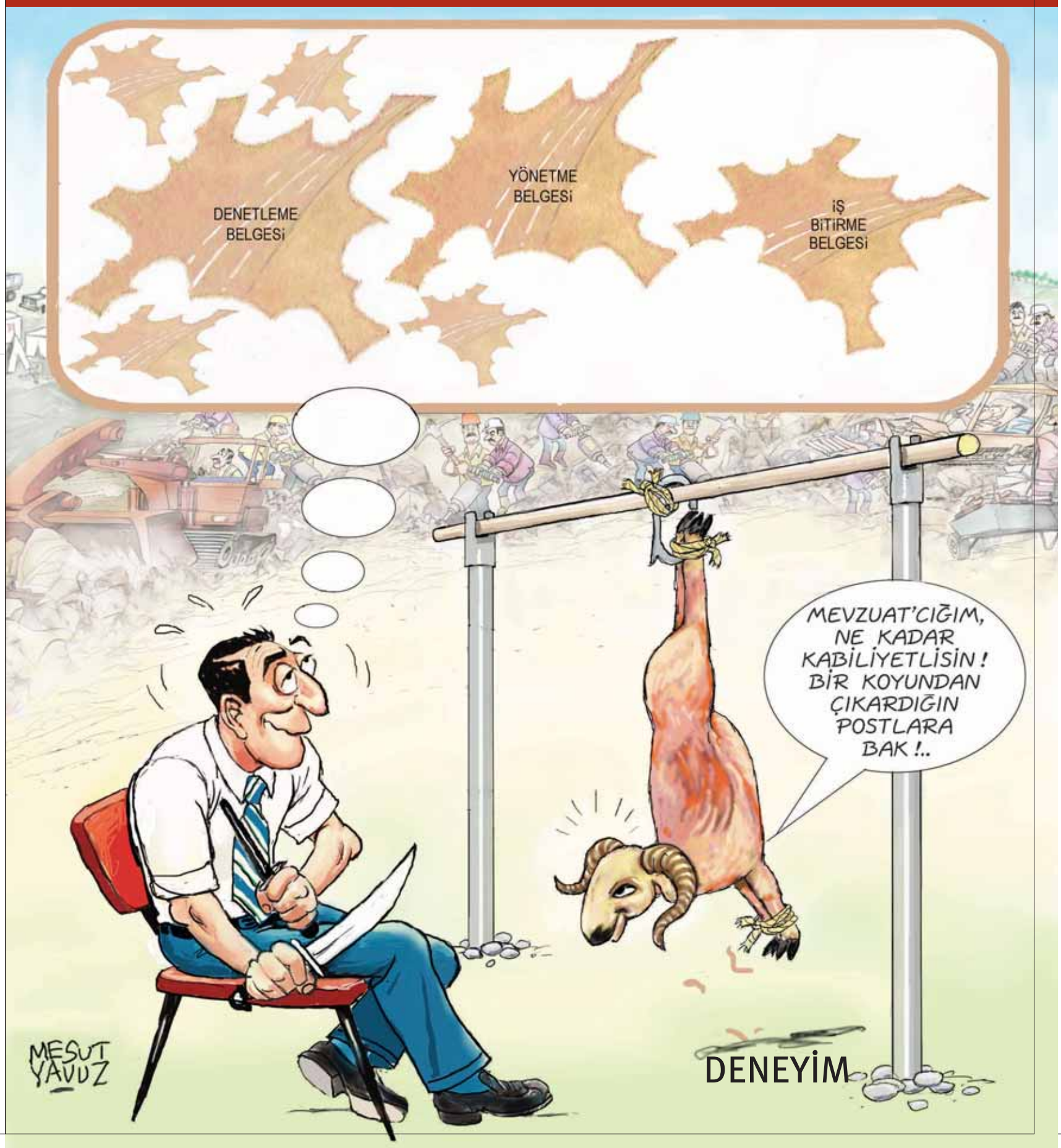
ISSN: 1303 - 8028

inşaat sanayii®

TÜRKİYE İNŞAAT SANAYİCİLERİ İŞVEREN SENDİKASI YAYIN ORGANIDIR. | YIL 16 | SAYI 98 | KASIM & ARALIK 2006



inşaat sanayii
YIL 16 SAYI 98 KASIM & ARALIK 2006

VEDA

Çok ileri bir tarihte
Çok yaşlı olarak
Sessizce ayrılmalıyım
Kimseye pek gözükmeden
Ve kimseyi rahatsız etmeden.

Masamın üzerinde
Dünden kalan işler
Tamamlanmamış yazılar
Okunmayı bekleyen kitaplar
Ve anılar ve umutlar.

Filleri kuyruğundan çekerek
Tepeleri aşırtmaktı görevim
Günler bitti filler tükenmedi
Ben elimden geleni yaptım
Gerisini siz tamamlayın.

Boşa geçmedi hayatım
Daha fazlası olabilirdi ama
"Buna da şükür" demeliyim
İşte sevgili dostlar
Ben böyle veda etmeliyim

İsmail CEM
New York, 1995

arka KAPAK İÇİ



İsmail Kulak, 25 Kasım 1963'te Adana'da doğdu.

İlk, orta ve lise eğitimini Adana'da tamamladı.

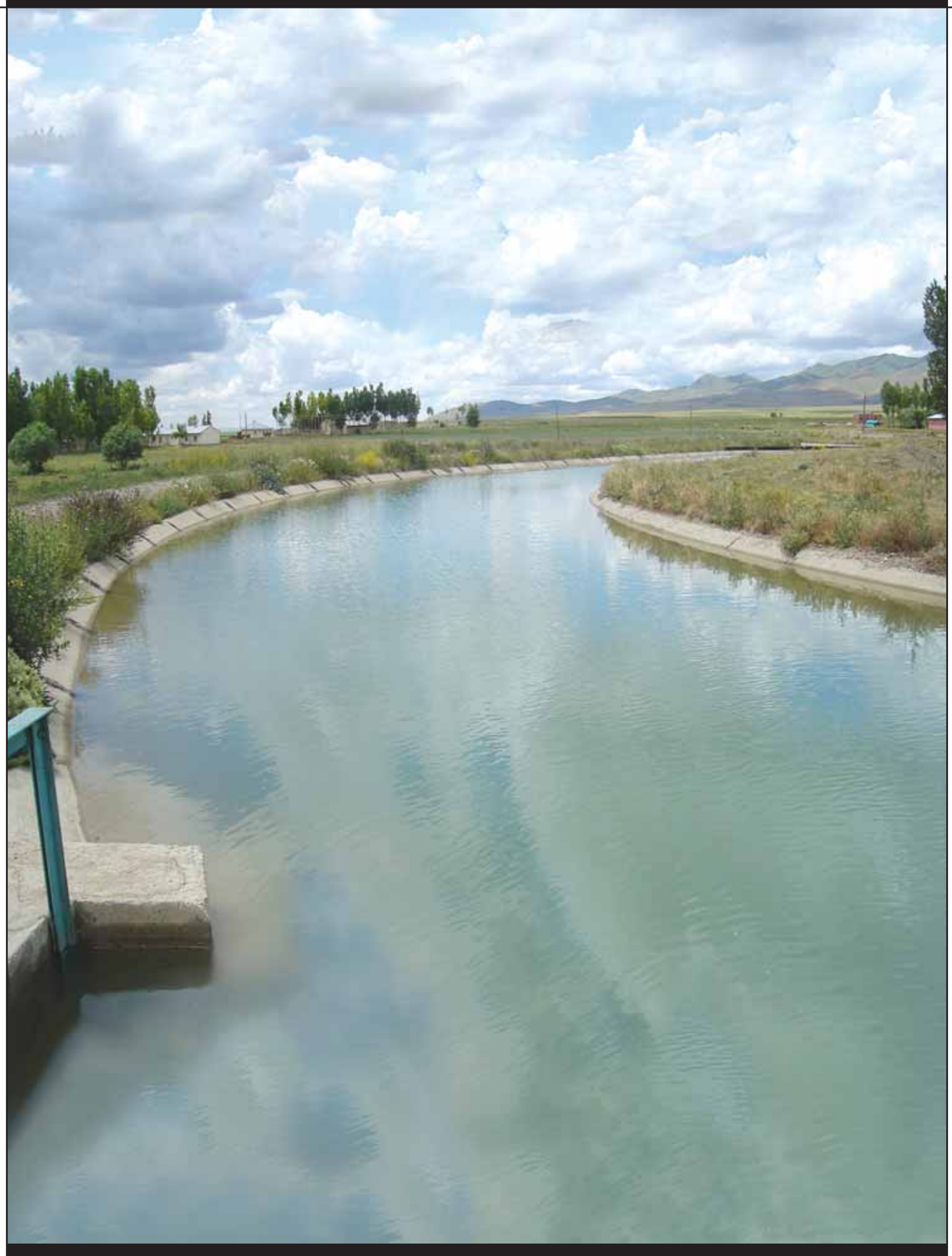
1986 yılında Hacettepe Üniversitesi Makine Mühendisliği Bölümünden mezun olduktan sonra vatani görevini tamamladı.

Yönetici ortak olarak aile şirketi olan Kulak İnşaat Ticaret ve Sanayi A.Ş.'de çeşitli görevlerde bulundu.
Firmanın yurtiçi ve yurtdışında başarıyla tamamladığı birçok projede önderlik etti.

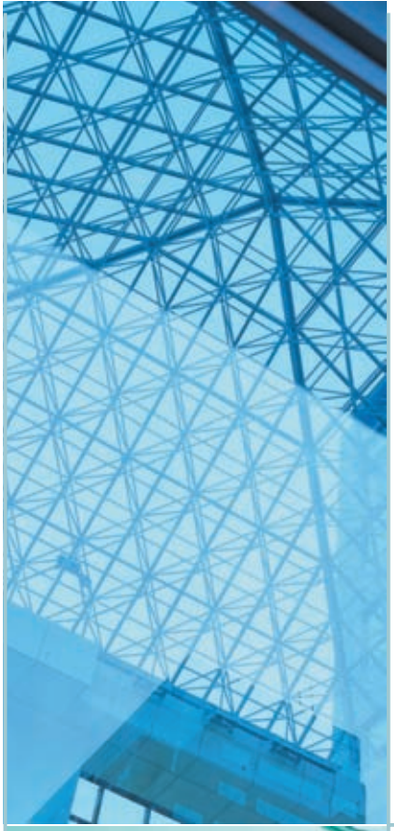
Evli ve iki çocuk babası olan Kulak, şirketin Genel Müdürlük görevini yürütmekteydi.

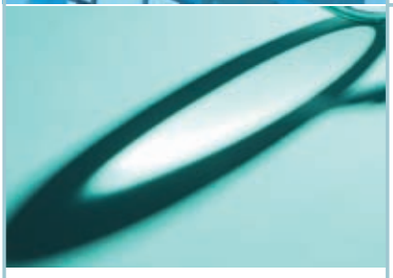
ARKA KAPAK

İNŞAAT SANAYİİ ESERLERİ



İSMAİL ÇELİK İNŞAAT SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ. / ERZURUM DAPHAN OVASI CAZİBE SULAMASI 2. KISIM İNŞAATI





editör'den

98'inci sayımızda sektörün can damarlarından biri olan iş deneyim (iş bitirme, iş durum, iş denetleme ve iş yönetme belgelerini) inceliyoruz.

Deneyimin bireyselliğini, ihale sistemimize etkilerini tüm boyutları ile okuyucularımıza sunuyoruz.

Çalışma hayatında ise "işsizliğin sigortası" attı.

Ama yokluktan değil, zenginlikten attı sigorta.

Hiç bu kadar parayı bir arada görmeyen işsizler kıyamadılar harcamaya ve fonlarda kalmasına, birikmesine karar verdiler (!).

Yaşar Özkan Ağabey Libya'yı, ağabeyliği anlattı bize.

Bayındırlık Bakanlığı Cumhuriyetin kurulduğu yıllarda da zor zanaatti, şimdi de öyle.

Düşürülen ilk bayındırlık bakanının öyküsüne yer verdik bu sayımızda. Hangi gerekçeyle düşürüldüğünü okuduğunuzda sizler de bugünlere dönüp, bakacaksınız.

Yurtdışı müteahhitlik hizmetleri sektörü yeni şehitler verdi. Dergimizin bir bölümünü de uğruna şehitler verdiğimiz yurtdışı müteahhitlik hizmetlerine ayırdık.

Her sayımızda ne yazık ki kıymetli bir inşaat sanayicisini uğurluyoruz.

Son olarak merhum İsmail Kulak'ı ve çalışma arkadaşlarını ebedi yolculuklarına uğurladık.

Irak'taki işyerlerine giderken yaşadıkları acı kazada kaybettik onları. Hayalleri, hedefleri, inançları vardı.

Geride bıraktıkları ve hepimiz, bayrağı teslim alıp, emanetlerini yerine ulaştıracağız.

Nur içinde yatsınlar.

Rahmetle dolsun mekânları.

Sağlıcakla kalın.



içindekiler

TÜRKİYE İNŞAAT SANAYİCİLERİ İŞVEREN SENDİKASI İNTES

NTES
veren Sendikas Ad na Sahibi:
M. kr KO O LU
Sorumlu M d r:
H. Necati ERSOY
Yay n Kurulu
Genel Sekreteri:
Derya KARADEM R

Y netim Yeri:
4. Cadde 84 Sokak No: 3
Y ld z/ ankaya - ANKARA
Tel: (312) 441 43 50 (pbx)
Fax: (312) 441 36 43
Web: www.intes.org.tr
E-mail: intes@intes.org.tr
" n aat Sanayii Dergisi ¤
556 Say l KHK Uyar nca T rk
Patent Enstit s Taraf ndan
Tescile Ba lanm t r.

ki Ayda Bir Yerel S reli Yay n Olarak Yay mlan r
ve Abonelerine cretsiz Olarak G nderilir"
Para ile Sat lmaz.

NTES Kurulu Tarihi:
5 ubat 1964
Sendikam z T rkiye veren Sendikalar
Konfederasyonu yesidir.

NTES Dergisi Ocak/ ubat 2004 tarihinden itibaren
hakemli dergidir.

NTES N AAT SANAY DERG S nin ad da dahil olmak
zere tamam zerindeki telif haklar NTES e aittir.
Dergide yay mlanan yaz lar yazarlar n n ki isel g r leridir.
hi bir ekilde NTES t zel ki ilerini
g r olarak m talaa etmez.
Dergide yay mlanan yaz lar n her hakk saklidir. Yaz lar
yaz l izin al narak ve kaynak g sterilmek suretiyle kullan labi

ISSN: 1303 - 8028

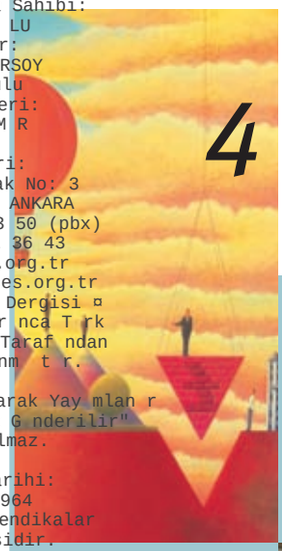
Yay n T r
Yerel S reli Yay n

yk Reklam Hizmetleri Ltd. ti.
Atat rk Bulvar No: 131/8
Bakanl klar 06640 ANKARA
Tel: (312) 425 00 90
Fax: (312) 419 44 83

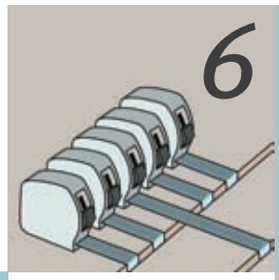
Bas m Yeri:
T OF Plaka Matbaac l k A. .
Organize Sanayi B l. Prof. Orhan I k Cad. No: 3
Sincan / ANKARA
Tel:(312) 267 09 31
Fax:(312) 267 08 12

Bas m Tarihi
02 / 02 / 2007

Bas m yeri: Ankara



4 başyazı
M.Şükrü KOÇOĞLU
YÖNETİM KURULU BAŞKANI
Deneyim



6 dosya ve araştırma
Deneyim
•İş deneyim belgeleri ve TOKİ yatırımları "Erdoğan BAYRAKTAR"
•İş deneyim belgeleri sorunlar ve çözüm önerileri "Mahmut KÜÇÜK"
• İş yönetme ve denetleme belgeleri "Oktay ŞENDUR"

Çalışma hayatı
•İşsizliğin sigortası dev bir fona dönüştü
• İşsizlik sigortası "Namık ATA"
• İşsizlik sigortası ve işveren için mükerrer ödemeler "Bülent PİRLER"



52

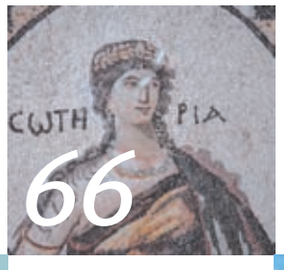


32 proje
Yurt dışı inşaat projeleri
• Dünyanın inşaatını yaptık
• Yurt dışı müteahhitlik hizmetlerindeki gelişmeler, "Turhan KAYALAR"
• Yurt dışı müteahhitlik hizmetlerinden örnek projeler

• İş deneyim belgelerinin değerlendirilmesi
"Hakkı USTAÖMER"
• İş yönetme ve iş denetleme belgeleri
"Veli Arif ŞİMŞEK"
• İş denetleme ve yönetme belgeleri haksız rekabet yaratıyor
"İlhan ADİLOĞLU"
• İş bitirme denetleme ve yönetme belgelerinin değerlendirilmesi
"Mustafa DEMİR"

şehir/ yapı/mimari

Antakya
Dinlerin ve medeniyetlerin buluştuğu kent



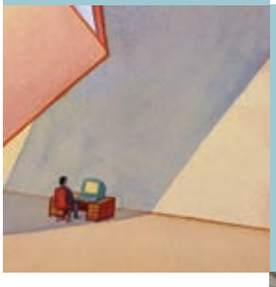
66



100

kültür/sanat

Ömer ÖZÇELİK
Konyalı Ney ve Kudüm Ustası



• İşsizlik sigortası sisteminde değişiklik ihtiyacı "Dr. Necdet KENAR"
• İşsizlik sigortası ve yapılması gerekenler
"Sinan BORA"

inşaat sanayicileri

ÖZYAPI İNŞAAT
BAKİ İNŞAAT
CENGİZ İNŞAAT
EKKAN İNŞAAT



82

inşaat ve mühendislik tarihi

İlk Meclis'te Düşürülen Bayındırlık Bakanı İsmail Fevzi Paşa



90

Portre

Yaşar ÖZKAN



70

çözüm arama konferansları

•Kamu İhale Kanunu'nda iş deneyim belgeleri



78

4 Başyazı
6 Dosya ve Araştırma
32 Proje
46 Çalışma Hayatı
58 Hukuk
66 Şehir/Yapı/Mimari
70 Portre
74 Yol Arkadaşlarımız
78 Toplantı
82 İnşaat Sanayicileri
90 Mühendislik Tarihi
94 Yeni Yıl
100 Kültür/Sanat
104 Haberler
116 Yeni Yayınlar
120 Summary



Mehmet Şükrü KOÇOĞLU
BAŞKAN

Deneyim

Büyük Usta Mimar Sinan eserleriyle ilgili şöyle bir temenni de bulunmuş: "Dünya durdukça eserlerimi gören akl-ı selim sahiplerinin, çabamın ciddiyetini göz önünde bulundurarak, bunlara insaf ile bakacaklarını ve beni hayırlı dualarla anacaklarını umarım inşallah"

Koskoca usta böylesine bir tevazu içinde "insaf ile bakılmayı" ve "hayırlı dualarla anılmayı" beklerken, yüzyıllar sonrasında ülkemize ve dünyaya çok sayıda yüz akı eser kazandıran inşaat sanayicilerinin de aynı beklentiyi paylaşmalarını sanırız çok görmezsiniz.

"İnsaf ile bakılmak" her emek sahibinin en doğal beklentisi aynı zamanda. Büyük usta Sinan eserlerini yaratırken hangi büyük zorlukları aştı, yaşadığı zamanın pek çok imkansızlığı içinde bugüne nasıl böylesine kusursuz ulaştı pek çoğumuz biliyoruz aslında. Onun yaşadığı yüzyılda muhtemelen ne ihale vardı, ne de iş deneyim belgeleri. Bugünlerde yaşasa idi, yukarıdaki duasına neler eklerdi bilinmez. Ama bugünün inşaat sanayicileri iş deneyim belgeleri konusunda "insaf" ile değerlendirilmek beklentisini yoğun biçimde yaşıyorlar. Ve yine Sinan'ın duasındaki bir beklentiyi daha paylaşıyorlar: "çabanın ciddiyetinin göz önünde bulundurulması"

Deneyimin boyutları ancak "çabanın ciddiyeti" ile orantılı olarak belirlenebiliyor.

Aslında hemen hemen herkesin anlamını bildiği DENEYİM kelimesini Türk Dil Kurumu sözlüğü şöyle açıklıyor: "BİR KİMSENİN BELLİ BİR SÜREDE VEYA HAYAT BOYU EDİNDİĞİ İLGİLERİN TAMAMI, TECRÜBE."

HALK ARASINDA İSE, KİŞİNİN YEDİĞİ KAZIKLARIN BİLEŞKESİ OLARAK ÖZETLENİYOR.

Tanım, deneyimin ne kadar kişisel olduğunu tam olarak anlatıyor.

DENEYİM O KADAR BİREYSEL BİR KAVRAM Kİ, ÇOCUKLARIMIZA BİLE AKTARAMIYORUZ.

İnsan ömrünün evrelerini çocukluk, gençlik, orta yaşlılık, yaşlılık diye ayırıyor ve geçen 35-40 seneyi hataların yapılabildiği ve sonucunda deneyim kazanılan bölüm olarak dikkate alıyoruz. BU DENEYİME ANCAK BİZZAT YAŞAYARAK SAHİP OLABİLİYORUZ.

Ama gelin görün ki; inşaat sektöründe deneyimi yaşayanla, kullanan farklı olabiliyor.

Biri 35-40 yılını yollara, barajlara, metrolara, binalara vs. veriyor. Kazandığı tecrübeyle, deneyimle büyümeye çalışıyor.

Diğeri başkasının sahip olduğu deneyimi bir günde iş denetleme, iş yönetme belgeleri ile kendi hanesinde deneyim olarak görüyor.

Sözlü ve yazılı olarak anlatmaya çalıştığımız, ancak düzeltemediğimiz bu kara mizahı, kapağımızda renkli olarak sunduk, belki anlaşılır diye...

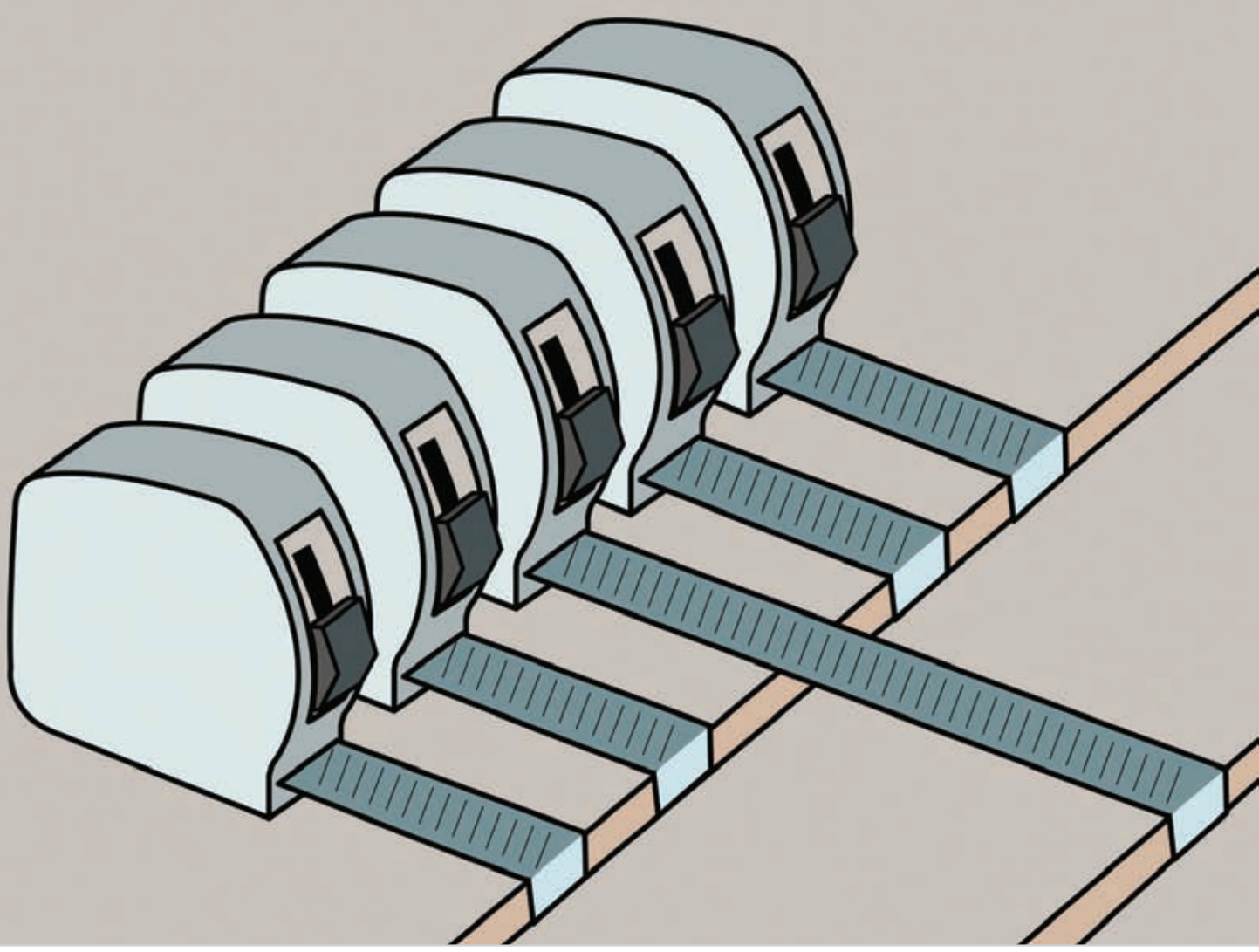
Ve tekrar tekrar diyoruz ki;

DENEYİM EDİNİLİR; ALINAMAZ, SATILAMAZ, KİRAYA VERİLEMEZ, DEVREDİLEMEZ.

Kalın sağlıcakla
Saygılarımla



BELGELENMİŞ DENEYİM Mİ? YAŞANMIŞ DENEYİM Mİ?



İş deneyim belgeleri, ihaleye katılımın altın anahtarı. Anahtar altın ama o kadar çok sayıda ki, değeri tartışmalı hale geldi. Bu sayımızda iş deneyim belgelerini tartışmaya açtık. Konu ihale sistemimizin en çok tartışılan ve önümüzdeki dönemde de en çok tartışılacak konularının başında geliyor.

Konuştuğumuz öyle bir belge ki, ona sahip olan ihaleye girebiliyor. Olmayan giremiyor, bu kadar basit. Bir iş yapılıyor. Yapan yüklenici firma. İş bitince (yüzdelik tartışmayı bir yana bırakarak) bir belge alıyor. Onunla birlikte aynı işi denetleyen, yöneten çok sayıda başka kişi de, başka belgeler alıyor. İşte o noktadan sonra da adaleti, insafı aramaya başlıyoruz. Elbette böyle düşünmeyenlerde var. İstedik ki farklı pencerelerden iş deneyim belgelerini tartışmaya açalım. Bundan sonrası için çözümleri birlikte arayalım.

Müteahhitlik zor iş. Başka alanlara hiç benzemeyen yönleri var. İşi birlikte yürütmek için seçtiğiniz personeliniz, işinizi idare adına yöneten ve denetleyenleriniz, bir sonra ki ihale için potansiyel rakipleriniz aynı zamanda. O kadar rakibiniz ki, sizden önce ihalelere girebilme imkânına sahip. Sizin alamayacağınız değerde belgelere sahip olma şansı var.

Maratonu sizden önce tamamlayabiliyorlar. Siz 70 km. koşmak zorunda iken onların koştuğu 50 km., sizin 70 km' nizle bir anda eşitleniyor.

Bütün bunları yaşayınca “insafla hatırlanmak” ve “çabanın ciddiyetinin gözönünde tutulması” da insanın aklına ister istemez geliyor.

Bir de dönüp bakıyoruz. Ülkemizde kalorifer kazanını yakmak için “ateşçi belgesi” aranıyor. Ama o kazanın içinde yer aldığı binayı yapanın herhangi bir belgeye sahip olmasını arayan yok.

Sektör bu derece heterojen olunca söyleneceklerde bu yapıdan etkileniyor elbette. Bu sayımızın konusu bahsettiğimiz gibi deneyim belgeleri. Konunun en deneyimlileri bu konudaki görüşlerini Dergimiz için yazdılar. Bir de onlardan dinleyelim.



Erdoğan Bayraktar
T.C. Başbakanlık
Toplu Konut İdaresi Başkanı

İş deneyim belgeleri ve TOKİ yatırımları



Bildiğiniz gibi; TOKİ olarak, gerek Anayasamızın Devlete yüklediği görevler, gerekse bugünkü Hükümetin Programında ve **Acil Eylem Planında** yer alan hedefler doğrultusunda 2003 yılında; Cumhuriyet tarihimizde görülmemiş çapta bir **Planlı Kentleşme ve Konut Üretimi Seferberliği** başlattık.

TOKİ olarak; DPT ve TÜİK verilerine göre Türkiye'de 2,5 milyon civarında olan acil konut ihtiyacının yüzde 5 ile 10 kadarını üreterek;

•Alternatif uygulamalarla konut üretiminin belli bir model çerçevesinde gerçekleşmesini sağlayarak, konut piyasasını disipline etmeyi;

•Kalite, sağlamlık, ucuzluk gibi hususlara dikkat ederek spekülatif oluşumlara mani olmayı,

•Ülke nüfusunun ülke coğrafyasına dengeli bir biçimde dağılmasına yardımcı olmayı ve böylece; **düzenli kentleşmeye ciddi katkı sağlamayı hedefledik.**

Bu çerçevede, 2006 yılı sonuna kadar 200 bin, 2007 yılı sonuna kadar da 250 bin konutun inşaatına başlamayı programladık. Bu hedefler doğrultusunda çalışmalarımızı başlattık.

Bugün geldiğimiz noktada; 2006 yıl sonu hedefleri aşılmış; **81 il ve bu illere bağlı 260 ilçede, 600 şantiyede, toplam 220 bin konutun ihalesi bitirilip, inşaatları başlatılmıştır. Bu konutlardan 100 bini sosyal donatıları ve çevre düzenlemeleriyle birlikte tamamlanmıştır.**

220 bin konut, 100 bini aşkın nüfuslu on adet şehir demektir.

Ürettiğimiz konutların; **83.440'ı da**r ve orta gelir, **65.000'i ise** alt gelir grubu ve yoksullara yönelik olarak üretilmektedir. **20.000'i gecekondu** dönüşüm, **6.557'si** afet konutları, **2.054'ü** tarımköy uygulamaları kapsamında olup, toplamda **177.051'i sosyal konut niteliğindedir. 42.949** konut ise sosyal konut yatırımlarımız için gerekli finansmanı temin etmek amacıyla uyguladığımız arsa satışı karşılığı gelir paylaşımı projeleri kapsamında üretilmektedir.

Hükümetimizin Planlı Kentleşme ve Konut Üretim Programı çerçevesinde; Cumhuriyet tarihinde ilk defa bu kadar büyük kapsamlı olarak, **110 belediye ile 70 bin konutluk gecekondu dönüşüm protokolleri imzalanmış, 60 bölgede 20.000 konutluk uygulama başlatılmıştır.**

Sosyal donatılar kapsamında; 250 lise, ilköğretim ve anaokulu (6 bin 338 derslik), 37 spor salonu, 33 kütüphane, 176 ticaret merkezi, 7 hastane, 42 sağlık ocağı, 145 ibadethane ihaleleri gerçekleştirilmiş, büyük kısmı başlatılmıştır.

Dört yılda; yatırım maliyeti (KDV dahil yaklaşık 13 milyar YTL. (katrilyon TL) olan 1.200 ayrı ihale gerçekleştirilmiştir.

Ayrıca 110 bin konutluk müşavirlik ihaleleri gerçekleştirilmiştir. Toplam 5 milyar YTL. civarında hakediş ödemesi yapılmıştır. Doğrudan ve dolaylı olmak üzere 800 bin kişilik istihdam sağlanmıştır.

1993-2003 yılları arasındaki on yıllık dönem değerlendirildiğinde, ana sektörler içinde küçülen tek sektörün inşaat sektörü olduğu görülür. Bildiğiniz gibi, sektör 2003 yılının son çeyreğinde büyümeye başlamış, 2005 yılında büyüme hızı 21.5 olarak gerçekleşmiştir. TÜİK verilerine göre; **2006'nın ilk dokuz ayında da yüzde 20.1 oranıyla en yüksek büyüme inşaat sektöründe yaşanmıştır. Buna paralel olarak vatandaşın konut sahipliği ve dayanıklı tüketim malları için yaptığı harcama payı artmıştır.**

TOKİ'nin planlı kentleşme ve konut üretimi programı çerçevesindeki faaliyetlerinin, sektörün büyümesine ciddi katkı yaptığı açıktır.

Öte yandan; İdaremizin uygulamalarıyla birlikte inşaat sektörüne olan güven artmış, kent ve çevre bilinci, buna paralel olarak da konut satın alma bilinci gelişmiştir.

İnşaat sektörünün canlanmasıyla birlikte yaşanan gelişmeler, sektörel sorun ve eksiklikleri de daha net görmemize bir vesile olmuştur. Bugün geldiğimiz noktada; ülke genelinde inşaat malzemeleri temininde, müteahhitlik hizmetlerinde, ekipman ve kalifiye teknik eleman temininde sorunlar yaşanmaktadır. Yine Kamu İhale Kanunu'ndan kaynaklanan sıkıntılar bulunmaktadır.

Konut sektörü, inşaat sektörü içinde belirleyici bir paya sahiptir. Sektörümüzün karşı karşıya bulunduğu sorunların bir bölümü konut üretim maliyetinin yüksekliğinden kaynaklanmaktadır.

Maliyeti artıran ana unsurlardan biri arsa temininde yaşanan güçlükler ve arsa maliyetinin toplam maliyet içindeki payının yüksek oluşudur.



Vergi, stopaj, KDV, SSK prim yüksekliği maliyeti artıran diğer unsurlar arasında yer almaktadır.

Maliyet artışındaki en önemli nedenlerden biri de, enflasyonun tek haneli rakamlara indiği bir ortamda bazı inşaat malzeme fiyatlarındaki aşırı yükselmedir. Çimento tekeli sebebiyle, özellikle Doğu ve Güneydoğu'da beton fiyatlarındaki aşırı artış, maliyeti artıran önemli kalemlerden biri haline gelmiştir. Demir ve diğer inşaat malzemelerindeki hızlı ve sık fiyat artışları da maliyetleri ciddi ölçüde etkilemektedir.

İnşaat malzeme fiyatlarındaki aşırı yükselme müteahhidimizi zora sokmuştur. Bu kapsamda bildiğiniz gibi yasaların izin verdiği çerçevede müteahhitlerimizi rahatlatacak bir önlem paketini de uygulamaya koymuştuk. Biz TOKİ olarak; iyi niyetli, çalışkan, dürüst, bu ülkenin ihtiyacı olan müteahhidimizin yanındayız.

Yaşanan sıkıntılı sürecin en büyük kazanımı, bu tür krizlerin nasıl atlatılacağı konusunda edindiğimiz deneyimdir.

TOKİ, "konut hamlesi" uygulamaları ile müteahhitler, müşavirler, teknik elemanlar ve inşaat malzemesi üreticileri için bir "okul" haline gelmiştir.

Maliyetlerin yüksekliğinin yanı sıra sektörün başka sorunları da vardır. Bugün sektörün en önemli sorunlarından biri, müteahhitlik mesleğinin standartlarının oluşturulamamış olmasıdır. Herkesin müteahhitlik yapabilmesi, kaliteli üretimin önünde bir engel oluşturduğu gibi müteahhitlik mesleğinin prestij kaybına da neden olmaktadır. Bu, işini iyi yapanlar için de büyük haksızlıktır. Bugün, Maliye, Ticaret ve Sanayi Odası'na kayıt yaptıran herkes müteahhitlik yapabilmekte; teknik yeterlilik, bilgi ve eğitim aranmamaktadır. Müteahhitliğin çok iyi bir tanımı yapılmalı, bu sorunun çözümünde sivil toplum kuruluşları daha etkin bir anlayış sergilemelidir.

TOKİ, "konut hamlesi" uygulamaları ile müteahhitler, müşavirler, teknik elemanlar ve inşaat malzemesi üreticileri için bir "okul" haline gelmiştir.

Bir başka sorun ara eleman eksikliğidir. Meslek liseleri, bu

alanda kalifiye eleman ihtiyacını karşılayamamaktadır.

Yine bürokratik engellerin işi yavaşlatması da karşımıza bir başka sıkıntı olarak çıkmaktadır. Ruhsat (temel-temel üstü ruhsatları) alımında da sıkıntı ve gecikmeler yaşanmaktadır. Ruhsat almak zor, denetim ise zayıftır...

Öte yandan Kamu İhale Kanunu'ndan kaynaklanan sıkıntılarımız vardır ve bunların başında, aşırı düşük teklifler gelmektedir. Kanunda yapılacak bir değişiklikle, aşırı düşük tekliflerin değerlendirme dışı bırakılması sağlanmalıdır. Piyasaya borcu olan müteahhitlerin verdiği aşırı düşük tekliflerle ihaleyi almaları, hem haksız rekabete hem de inşaatların yarım kalmasına neden olmaktadır. Bu konuda mutlaka bir denetim mekanizması oluşturulmalıdır.

İhale sürecinin uzunluğu, ihaleye katılan ortak girişimlerin her birinden ayrı ayrı ihale yeterlilik şartlarının istenmesi, belge tamamlatma işlemlerine ilişkin sıkıntılar yine Kamu İhale Kanunu'yla bağlantılıdır.

Yüklenimi altındaki işleri tamamlamakta zorluk çeken müteahhitlerden dolayı oluşan ve işin tamamlanmasının tehlikeye girdiği durumlarda işlerin tasfiye ve feshedilmesinde de ciddi zorluklarla karşılaşılmaktadır. Bunlarla ilgili tedbirlerin de Kamu İhale Kanunu veya diğer ilgili mevzuatlarda düzenlenmesi gerekir.

TOKİ olarak, 300'ü aşkın müteahhitle çalışıyoruz. Bugün geldiğimiz noktada müteahhitlerimizin büyük bir kısmı inşaatlarını istenen kalite ve zamanda teslim etmektedir. Ülke genelindeki 600 şantiyemizden yalnızca 12'sinde kronik sorun yaşanmaktadır. TOKİ olarak, müteahhitlik formasyonuna sahip firmalarla çalışıyoruz. Müteahhit firmaları sürekli denetim altında tutarak oluşturduğumuz faaliyet raporları bir çeşit "karne" özelliği taşıyor. Böylece işi kaliteli yapanlarla yapmayanlar objektif bir performans değerlendirmesine tabi tutuluyor ve kaliteli iş yapmaya özendiriliyor.

TOKİ inşaatları 14-24 ayda tamamlanmaktadır. Bu süre, piyasada iş bitirme sürelerinden çok daha kısadır. İnşaat süresinin kısa olması, işini kaliteli ve zamanında yapan TOKİ müteahhitlerinin mesleki ve teknik yeterliğin belirlenmesine ilişkin iş durum ve iş bitirme belgesi alma sürelerini de hızlandırmıştır.

TOKİ olarak sorun yaşadığımız müteahhitler ağırlıklı olarak, denetleme belgesi kullanarak, bir firmanın yüzde 51'ine ortak olup ihaleye girenlerdir.

Bizim TOKİ olarak sorun yaşadığımız müteahhitler ağırlıklı olarak, denetleme belgesi kullanarak, bir firmanın yüzde 51'ine ortak olup ihaleye girenlerdir.

Halen yürürlükte olan düzenlemeye göre; yüklenici firmalar, iş durum belgesi almak için, işin yüzde 70'ini gerçekleştirmek zorundadır. Öte yandan, denetleme ve yönetme belgelerinin verilmesi için işin yüzde 50'sinin tamamlanması yeterli görülmektedir. Bu durum; işi fiilen gerçekleştiren ve riski üzerine alan yüklenici firmalar açısından adil olmayan bir durum oluşturmaktadır.

Öte yandan, **devlet memurlarına denetleme belgesi verilmesi de yanlış bir uygulamadır.** Yaptığı hizmetin karşılığında devletten maaş alan memurun üstlendiği bir risk yoktur.

Bir başka adaletsizlik de, belgenin değerlendirme oranıyla ilgilidir. İş denetleme belgelerinin tamamının sayılması doğru değildir. Bu da işi fiilen yapan yüklenici firmalar aleyhine, adil olmayan bir uygulamadır. Doğru olan, belgenin 1/5 oranında değerlendirmeye alınmasıdır.

Bugün geldiğimiz noktada; inşaat sektöründe yaşanan sıkıntılara, konunun bütün aktörleri el birliğiyle çözüm üretmelidir. Bu işbirliği aynı zamanda; müteahhitlerimizin yurt dışındaki rekabet güçlerini ve pazar paylarını da artıracaktır.



Mahmut KÜÇÜK
Bayındırlık ve İskân Bakanlığı
Müsteşar Yardımcısı

İş deneyim belgeleri sorunlar ve çözüm önerileri

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun "İhaleye Katılımda Yeterlilik Kuralları" başlıklı 10'uncu maddesi kapsamında yer alan "**İş Deneyim Belgeleri**"nin kullanımı konusuna önce geniş açıdan bakmak istiyorum. Bilindiği gibi; bir parçayı ait olduğu bütünden soyutlayıp incelemek hata olur. Çünkü bir bütün kendisini oluşturan parçaların basit bir toplamı değildir. Bu nedenle, "**İş Deneyim Belgeleri**"nin kullanımı konusunu İhale Yasasının, bütüncüllüğünden soyutlayıp incelemek doğru olmaz. Dolayısıyla "**İş Deneyim Belgeleri**"nin bu kapsamda Kamu İhale Mevzuatı'nın bütüncüllüğü içerisinde ele alınarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Burada bütünden kasıt; 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun temel ilkeleri ve genel esasları olup, bunlar saydam, rekabetçi, eşit muamele, güvenilirlik, kamuoyu denetimi, ihtiyaçların uygun şartlarla ve zamanında karşılanması ve kaynakların verimli kullanılması olarak sıralanabilir.

Hep üzerinde durduğumuz rekabet, "Tam Rekabet" olmalı; yani sözde, göstermelik olmamalı, rekabet koşullarını eksiksiz taşımalıdır.

Bir ürünün veya hizmetin işin yapıldığı sektöre giriş zor değilse; yani bir sektörde iş kurma sermaye, teknoloji ya da devlet koruması gibi engellere takılmıyorsa, ürün ya da hizmetin üretimi ile ilgili engeller yoksa, ürünün ya da hizmetin üretimi ile ilgili bilgiler herkese açıksa; yani enformasyona isteyen ulaşabiliyorsa, ürünler homojen özellik taşıyorsa; yani rakip ürünler arasında bariz fark yoksa, o zaman bu sektörde "Tam Rekabet" koşulları hüküm sürüyor demektir.

Yukarıda ifade edildiği şekilde, sektörde "**tam rekabet**" istiyorsak, engelleyici hususlara yer vermememiz, mevcut engelleri ise, ortadan kaldırmamız gerekir. Başka bir ifadeyle, bütün istekliler için fırsat eşitliği sağlanmalı, ihaleye veya sektöre katılımlar engellenmemelidir. Haksız rekabet; İdareye sunulan ürün, hizmet ve imalatın edinimindeki eksiklikte, gerek ürün açısından, gerekse inşaatın başlangıcından sonuna kadarki süreçte uluslararası standarda uygun denetim yapılmaması sonucu oluşan kalitesiz yapılarda aranmalıdır.

Bugün için görünen en önemli "**haksız rekabet**" kalitesiz iş yapılması ve İdarelerin de bunu kabul etmesidir.

Eğer işler istenilen kalitede, sürede ve maliyette yapılmıyorsa, ihale öncesi koşullarından uzaklaşılıyorsa, burada rekabetten bahsetmek mümkün değildir. Haksız rekabeti; işe katılımla birlikte teslim edilen üründe aramak gerekir. Başlangıçtaki şartları gözeterek rekabeti sağlama işi ise, İdarelerin birinci derecede görevidir.

İnşaat sektöründe yüklenici firmalar arasında rekabet unsurlarının hangi faktörlere, hangi oranda bağlı olduğu hususunda ülkemizde yeterli bir çalışma ve istatistiklere dayalı sağlıklı bilgiler maalesef elimizde bulunmamaktadır.

Finansal ve üretim performansı, müşteri memnuniyeti, yenilikçilik, mesleki etik ile bunların sürdürülebilirliği ile üretkenlik, verimlilik ve kârlılıkla ilgili hususlarda mukayese ve ölçülebilirlik henüz net olarak sektörde ortaya konulmuş değildir.

Ayrıca, uzun dönemde sektörde birbirine rakip olan firmaların, müşterilerin ve toplumun taleplerinin aynı anda adil rekabet koşullarında karşılanabilme yetenekleri tam olarak ortaya konulmadığından, konumuzu oluşturan "İş Deneyim Belgeleri"nin haksız rekabeti oluşturup oluşturmadığı, oluşturuyorsa ne ölçüde haksız rekabete neden olduğu tam olarak bilinmemektedir.

Ülkemizde, yıllarca süren yavaş değişimden sonra, inşaat sektöründeki yeniden yapılanmada üretim üstünlüğüne dayanan rekabet, yerini maliyet, kalite ve hız üstünlüğüne dayanan rekabete bırakmıştır. Günümüzde inşaat sektöründe rekabetin yolu; sürekli gelişim, müşteri tatmini, teknoloji kullanımı, yenilikçi proje ve yönetim süreçleri, iş temin modelleri, şantiyelerde sağlık ve güvenlik konularına odaklanmaktan geçmektedir.

Ülkemiz inşaat sektörünün günümüzdeki performansı değerlendirildiğinde; haksız rekabete neden olan aşırı düşük teklifler, denetim sistemi, mesleki sorumluluk sigortası, müteahhitler başta olmak üzere yapı üretiminde rol alanlar için Mesleki Yetkinlik Belgelendirmesi faktörleri olup, söz konusu faktörlerin birbirlerini olumsuz yönde karşılıklı olarak besleyerek sürdürdükleri görülmektedir.

Bu açıklamalardan sonra haksız rekabet faktörlerinden biri olarak değerlendirilen **Mesleki Yetkinlik Belgelendirilmesi** ve bu kapsamda "**İş Deneyim Belgeleri**"ne gelelim:

Bilindiği gibi; daha önce 50 yıl uygulanan 2490 sayılı Artırma



Uzun uygulama döneminde tüm sistemde, deneyim yerindeyse "Günah Keçisi" olarak hep karne sistemi öne sürülmüştür.

Eksiltme ve İhale Kanunu ve müteakiben uygulamaya giren ve yaklaşık 18 yıl uygulanan 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu'nun uygulama dönemlerinde, Yapı Tesis ve Onarım İşleri İhalelerinde isteklilerden Bayındırlık ve İskan Bakanlığı'ndan alınmış "Müteahhitlik Karnesi" aranmakta idi.

Bu uzun uygulama döneminde tüm sistemde, deyim yerinde ise "Günah Keçisi" olarak hep karne sistemi öne sürülmüş, sürekli olarak alınıp satıldığı, haksız rekabete neden olduğu dile getirilmiş ve başta müteahhit birlikleri olmak üzere, bu sistemin kalkması için elden gelen yapılmıştır.

Halbuki; ülke içinde ve ülke dışında büyük ve nitelikli önemli eserler ortaya koyarak övünç vesilemiz olan pek çok firma, başlangıçta iş bitirme belgeleri ile değil, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı'ndan alınan Müteahhitlik Karnesi ile ihalelere katılmışlardır.

Yani, büyük müteahhitlerin pek çoğu, kamuda çalışarak emekli olmuş mühendis veya mimar olan, daha çok üst düzey yöneticilerine ait, Yapı Tesis ve Onarım İşleri İhalelerine Katılma Yönetmeliği'nce düzenlenen Müteahhitlik Karnelerinden yararlanmak (devralmak) suretiyle ihalelere katılabilmiş ve bugüne böyle gelebilmişlerdir.

Dün, müteahhitlik karnesine karşı çıkanların bugün de İş Deneyim Belgelerine karşı çıktığı görülmektedir. Bunlar acaba kamuda görev yapmış mühendis veya mimarların sektöre katılımını mı istememektedirler? Bu karşı çıkmanın özünde aslında bu düşünce mi yatmaktadır?

Bilindiği gibi, kamuda mühendis veya mimar olarak görev yapmış (İş deneyim belgesi almaya hak kazanmış) olan kişilere İş Deneyim Belgesi ancak görevlerinden ayrılmaları veya emekli olmaları halinde verilebilmektedir. Emeklilik halini esas alacak olursak, bu en az 25-30 senelik hizmet süresi demektir. Bu süreye 15 yıllık eğitim süresini ilave edersek 40-50 yıllık bir süre ortaya çıkar, buna eğitim öncesi süresini de katarsak, belge sahibi bir arkadaşın, bu belgeye kaç yaşında sahip olabildiği açıkça anlaşılır.

Öte yandan, okuldan yeni mezun olmuş mühendis veya mimar olan bir arkadaş için müteahhit olarak, "hatırı sayılır" bir iş alma şansı, mevcut mevzuat karşısında hemen hemen hiç yok gibidir. "İş Deneyim Belgeleri" gerektiğinde meslek mensubu belge sahibi eski arkadaşlarla, yeni arkadaşları bir araya getirerek, deneyim ve güçleri birleştirmekte, sektöre girme imkanını sağlayabilmektedir.

Sorun kamuda görev yapan mühendis ve mimarlara İş Deneyim Belgesinin hiç verilmemesi değil, belgenin düzenlemesinde yapılan haksızlıkların ortaya konulmasıdır. Ben de kişisel olarak bu konuda uygulamada bazı aksaklıklar ve mevcut düzenlemede de bazı haksızlıklar olduğuna inanıyorum.

Uygulamada görülen aksaklıklardan bazılarını;

1- Bazı kuruluşların bu konuda yeterli teknik personeli bulunmadığından İş Deneyim Belgelerinin ilgili Yönetmelikte belirtilen şartları taşımadığı, dolayısıyla hatalı düzenlendiği,

2- Kuruluşlar arasında bu konuda uygulamada bir standart oluşmadığı,

3-Belge düzenlemelerde rastlanan benzer hataların ihalelerde yapılan değerlendirmelerde de yaşandığı,

4- Hatalı düzenlenen İş Deneyim Belgelerinin kişiler ile İdareler arasında anlaşmazlıklara neden olduğu, bu durumun ihale sürecini de olumsuz yönde etkilediği,

şeklinde özetlemek mümkündür.

İş Deneyim Belgeleri ile ilgili mevcut mevzuata ilişkin kişisel görüşlerime gelince:

1- İş Deneyimine esas olan tutarın "İhale Bedeli" üzerinden oluşturulmuş olmasının, aynı işi yapan farklı tenzilatlı yükleniciler arasında farklı düzenlemeye, dolayısıyla yüksek tenzilat yapan yüklenici aleyhine hakız uygulamaya neden olduğu,

2- Mevcut düzenlemenin, kendi arsasına bizzat kendisi bina inşa eden yükleniciye, arada bir sözleşme olmadığı cihetle, İş Deneyim Belgesi düzenlemesine imkân vermediği,

3- İş Yönetme Belgesinin; kamuda büyük sorumluluklar alarak görev yapmış, ana kararlar almış, pek çok sayıdaki işi merkezden yönetmiş, yönlendirmiş mühendis-mimar formasyonuna sahip kişilerin, tek bir iş üzerinden değerlendirilmesinin adil olmadığı,

düşünülmektedir.

Diğer taraftan; Avrupa Standardizasyon Teşkilatı (CEN) tarafından Aralık 2003 tarihinde teknik rapor olarak yayınlanan "CEN/TR 13833 Qualification of Construction Enterprises "(Yapı Müteahhitlik İşletmelerinin Yeterliliği)" standardı, Bayındırlık ve Iskan Bakanlığı'nın Aralık 2004 tarihinde yaptığı talep neticesinde Türk Standardı olarak hazırlanmak üzere Şubat 2005'de TSE standart hazırlama iş programına alınmış ve değerlendirmeler yapılmaktadır. Yapı müteahhitlik işletmelerinin yeterliliği konusunda belli kriterlerin oturtulmasının kurum, kuruluş ve firmalarımız açısından son derece önemli olduğu göz önüne alındığında,

Sorun kamuda görev yapan mühendis ve mimarlara İş Deneyim Belgesinin hiç verilmemesi değil, belgenin düzenlemesinde yapılan haksızlıkların ortaya konulmasıdır. Ben de kişisel olarak bu konuda uygulamada bazı aksaklıklar ve mevcut düzenlemede de bazı haksızlıklar olduğuna inanıyorum.

müteahhitlik sektöründe TS CEN/TR 13833 standardının yayınlanmasını müteakip uygulamada büyük kolaylıklar getireceği, haksız rekabet ve yanlış uygulamaları minimuma indirgeyeceği ve müteahhitlik sektörüne Avrupa Birliği ile uyum açısından önemli avantajlar sağlayacağı muhakkaktır.

Tasarıda "Yeterlilikle ilgili işlemleri uygulayabilmek için gerekli olan uzmanlığa ve güvenilirliğe sahip olduğu kabul edilen kamu kuruluşu veya özel kuruluş" olarak tanımlanan yeterlilik kuruluşlarının sahip olması gereken kriterler; bir yapı müteahhitlik işletmesine yeterlilik verilirken uygulanacak başvuru, değerlendirme, gözden geçirme ve itiraz işlemleri ile ilgili hususlar ve ayrıca teknik kapasite, yıllık işgücü bilgileri ve teknik/idari personel sayıları vb, veriler ile başvuru sahibinin yeterlilik değerlendirmesinde esas alınacak mali kriterleri ve diğer hususlar ayrıntıları ile ele alınmaktadır.

Sonuç olarak;

Sektöre girişi engellemeyen, ihaleye katılımı artıran, isteklilerin ekonomik ve mali yeterlikleri yanı sıra mesleki ve teknik yeterliliklerinin net bir şekilde belirlenmesine yardımcı olan; güvenilirliği tartışma konusu olmayan, hak, nesafet ölçüleri içerisinde elde edilen, haksız rekabete yol açmayan, denetim altında tutulan, düzenleme işlemlerinin mesnedini kanundan alan, en önemlisi de tekel oluşturmayan, kamunun hizmet maliyetini artırmayan "İş Deneyim Belgeleri"nin oluşturulması ve mesleki yetkinlik belgesine dönüştürülmesi, sağlıklı bir ihale rejimi, kamu yararı ve kamu düzeni için büyük katkı sağlayacaktır.



Oktay ŞENDUR
Bayındırlık ve İskan Bakanlığı
Yüksek Fen Kurulu Başkanı

İş yönetme ve denetleme belgeleri

Günlük yaşamımızda sıkça kullandığımız bir deyim vardır "İşi ehline vermek." Her konuda, işimizi birilerine yaptıracaksak ehil kişi ve kuruluşlar ararız. Bu nedenle, işin yapılabilirlik şartlarını ortaya koyup; bunları gerçekleştirecek kişi ve kuruluşlarda aradığımız vasıf, yetenek ve deneyime bakarak uygun olanlar arasından en iyisini seçmeye çalışırız.

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 10'uncu maddesi işte bu ihtiyacı karşılamak üzere işin ehlini bulmak için ihaleye katılımda yeterlik kurallarının ne olacağını belirlemiştir. Söz konusu maddenin, mesleki ve teknik yeterliliğin belirlenmesi ile alakalı b/2 maddesinin bu ihtiyacı ne ölçüde karşıladığını anlamak için irdelenmesi gerekir.

4734 sayılı Kanun (Değişik 4964/6 md) 10'uncu madde, b/2 bendi şöyledir:

"İsteklinin ihale konusu iş veya benzer işlerde; mal ve hizmet alımları için son beş yıl içinde, yapım işleri için ise son on beş yıl içinde kamu veya özel sektörde o işe ait sözleşme bedelinin en az yüzde 70'i oranında gerçekleştirdiği ve yüzde 50'si oranında denetlediği veyahut yönettiği idarece kusursuz kabul edilen benzer işlerle ilgili deneyimlerini gösteren belgeler".

Konuyla ilgili olarak Kamu İhale Kurumu'nca düzenlenerek yürürlüğe konulan Yapım İşleri İhaleleri Uygulama Yönetmeliği'nin 40'ıncı maddesinde ise:

"İş deneyimi olarak, istekli tarafından teklif edilen bedelin yüzde 50'sinden az ve yüzde 100'ünden fazla olmamak üzere idarece belirlenecek bir oranda ihale konusu iş veya benzer işlere ait tek sözleşmeye ilişkin iş deneyim belgesi istenir." denilmektedir. Kanun ve buna dayalı olarak çıkarılan Yapım İşleri İhaleleri Uygulama Yönetmeliği'nin konuyla ilgili yukarıdaki hükümleri, ehil kişi veya kurumu seçmede kanımca yetersiz ve çok doğru olmayan bir durum sergilemekte, bu nedenle de sektörde devamlı konuşulan bir **kargaşa ortamı** yaratmaktadır.

Bir Örnek:

Kolayca anlaşılabilmesi için, konunun bir örnekleme ile ortaya konulması faydalı olacaktır.

Tek sözleşmeyle yapılan bir baraj inşaatında:

a) Yapım işini yapan ve bir sözleşme imzalayarak işi başından sonuna kadar sözleşme hükümleri içerisinde tamamlayıp eksiksiz teslim etmeyi taahhüt eden meslek sahibi bir müteahhit,

b) Sözleşmeye taraf birileri tarafından bu işin yönetim ve denetimi için görevlendirilen ve mevzuatta belirlenen şartlar dışında idareye karşı ve özellikle de mali konulardaki bir taahhüdü olmayan elemanlar, bulunmaktadır.

Ülkemizde, yapım işlerinin **planlanan sürede tamamlanamadığı** siyasi ve ekonomik koşullar nedeniyle bazı projelerin yapım süresinin 20 yılları aştığını biliyoruz. GAP kapsamı içinde yapılmakta olan yapım işleri bu belirlemelerimiz için en çarpıcı örneklerdir.

Verdiğimiz örneğe bağlı kalarak, 20 yıl evvel taahhüde bağlanmış ve içinde bulunduğumuz yıl içinde bitmiş olan kaya dolgu bir baraj yapım işini ele alalım: Baraj inşaatına başlarken hemen işin başında hayati önem taşıyan derivasyon tünelleri, batardo inşaatı, enjeksiyon galerileri, geçirimsiz perde oluşturmak için yapılan enjeksiyonlar, ulaşım, yol ve köprüler, malzeme ocaklarının açılması gibi, her biri ayrı bir ihtisas ve tecrübe isteyen özellikli işlerin öncelikle yapılması gerekir.

Devamında yapılanlar dolgu ve sıkıştırma işleridir. Her biri ayrı bir ihtisas ve tecrübe isteyen ve yukarıda sayılan özellikli işler son on beş yıldan evvel; yani ilk beş yıl içinde yapıldığında, son on beş yıl içinde büyük çoğunlukta sadece dolgu ve sıkıştırma işlerini içine alan deneyim belgeleri yeterli olarak kabul edilmiş olacaktır. İş deneyim belgelerinin son on beş yılı değerlendirildiğinde bitirilmiş ve geçici kabulü yapılmış işin iş bitirme belgesi; ihale tarihinden önceki on beş yıl dikkate alınarak değerlendirilmekte, ondan önceki beş yılda yapılan ve yukarıda sayılan özellikli işler dikkate alınmayarak belgenin sadece son 15 yıllık bölümü için iş deneyimi kabul edilmektedir.

Şimdi, vermiş olduğumuz bu örnekten hareketle konumuzu analiz etmeye başlayalım.

1 - Bütünlük ilkesi

Mühendislik işi bir bütündür. Bütünü değerlendiren bir yaklaşım esas alınmalıdır. İhale konusu yapım işinin de, aynı ve benzeri bir bütünlük içinde mütalaa edilerek işin başından sonuna kadar aynı değerlendirmeye tabi tutulması kaçınılmazdır. Yapım İşleri İhaleleri Uygulama Yönetmeliği'nde "İhale konusu iş veya benzer işlere ait tek sözleşmeye ilişkin iş deneyim belgesi istenir" hükmü bunu teyit etmekte ve yukarıdaki örneğimizde vurguladığımız uygulama ile bir çelişki yaratmaktadır. Tek sözleşme ile dediğimiz zaman bu sözleşme kapsamında ve süresinde yapılan (bütünlük yaklaşımı ile) tüm işler anlaşılmalıdır. **Bu nedenle, son on beş yıl değerlendirilirken akdedilen tek**



sözleşmeyle, sözleşmenin akdedildiği işe başlanma tarihine bakılmaksızın, son on beş yıl içinde işin gerçekleştirildiği yani bitirildiği ve geçici kabulün yapıldığı tarih dikkate alınmalıdır.

2- İşin bitirilmiş olması ile devam ediyor olması arasındaki önemli fark

Bir diğer husus, iş deneyim belgelerinde "son 15 yıl içinde kamu veya özel sektörde o işe ait sözleşme bedelinin en az yüzde 70 oranında gerçekleştirdiği veya yüzde 50 oranında denetlediği ve yönettiği" kavramıdır. İş bitirme belgelerinde, yukarıda da bahsettiğimiz gibi işin bir bütün olarak ele alınması gereği çok önemlidir. Tek sözleşmeyle taahhüt ettiğiniz işin; idaresince kusursuz kabul edilmesinden sonra bunun yüzde 70'ini almak iş deneyim belgesiyle amaçlanan ehliyet -liyakat için aşırı bir kabul ve kanımca haksız bir talep olur. Bir işin tamamı bitmiş ve kabul yapılmış ise bu iş için "yüzde 70 oranında iş bitirme" kavramı anlamsızlaşır. "Yüzde 70 oranında iş bitirme" kavramının devam etmekte olan işler için kullanılabileceği ve devam eden işlerde "iş durum belgesi"nin düzenlenmesinde dikkate alınması gerektiği görülmektedir.

3- Mevzuat ile getirilen oranlar arasındaki dengesizlik

İş bitirme belgeleri ile iş denetleme ve yönetme belgelerinin düzenlenmesinde bir oransızlık veya bir adaletsizlik var mıdır?

Yukarıda örneklemesini verdiğimiz baraj inşaatında, işi başından sonuna kadar yapmayı taahhüt eden meslek sahibinin alacağı iş bitirme belgesi için son 15 yıllık dönemde yapılan işler için tamamının yüzde 70'i oranında olması gerekirken; denetleyen ve yöneten elemanlar için ise yüzde 50'si oranda değerlendirme yeterli görülmektedir. 20 yılı aşkın süre içinde devam eden baraj inşaatında, son on beş yıl içinde gerçekleştirilen işlerin parasal sınırı yüzde 70'in altında ise, bu yıl içinde bitirilip, kabulü bu yıl içinde yapılan işe ait iş deneyim belgesi kullanılamayacaktır. Bu durum müteahhidin hak ettiği işe ait deneyimini yok sayma anlamı taşır. Bir müteahhidi denetleyen elemanların aynı sürede denetledikleri iş miktarının parasal değeri sözleşme bedelinin yüzde 50 ve üzerinde ise, iş deneyim belgesi alabilmekte ve bu belge değerlendirilebilmektedir. Burada işin yapılması ile işin denetlenmesi arasında dikkate değer bir eşitsizlik söz konusudur.

Diğer bir ifadeyle, sözleşmeyle işin yapımını yüklenen meslek sahibi müteahhit ile denetçi ve yönetici arasında haksız rekabetin doğduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

4- Müteahhidin sorumlulukları ve yüklendiği riskler

Kanımca müteahhitlik her meslek gibi bilgi, beceri ve deneyim gerektirir. İyi bir mühendis olmak mesleğini çok iyi bilmek yalnız başına müteahhitlik için yeterli olmayabilir. Idarelerce yeri geldiğinde basiretli bir tüccar gözüyle bakılan müteahhitler; iş kurma, çalışanları uygun bir seçimle yerli yerinde çalıştırma, onları sevk ve idare, uygun makine parkına sahip olma, bu parkı en ekonomik koşullarda ve en verimli bir şekilde çalıştırma becerilerine sahip olmalıdır. İş yapılırken uygulamada yöntem ve usullerde yaratıcı olma beceri ve kabiliyet gerektirir. Bunların bir arada yerine getirilmesinde görev ve sorumluluk büyük ölçüde müteahhitlerindir. Yapım İşleri Genel Şartnamesi'nin 15'inci maddesinde "Herhangi bir işin yapı denetim görevlisinin denetimi altında yapılmış olması yüklenicinin, üstlenmiş olduğu işi bütünüyle projelerine, sözleşme ve şartnamelerine, fen ve sanat kurallarına uygun olarak yapmak hususundaki yükümlülüklerini ve sorumluluğunu ortadan kaldırmaz." hükmü bulunmaktadır. Yüklenici üstlendiği işleri, sorumlu bir meslek adamı olarak fen ve sanat kurallarına uygun olarak yapmayı kabul etmiş olduğundan; kendisine verilen proje ve/veya teknik belgelere göre işi yapmakla, bu projenin ve/veya teknik belgelerin iş yerinin gereklerine, fen ve sanat

kurallarına uygun olduğunu, ayrıca işin yapılacağı yere, kullanılacak her türlü malzemenin nitelik bakımından yeterliliğini incelemiş, kabul etmiş ve bu suretle işin teknik sorumluluğunu üstlenmiş sayılır. Görevlendirilen yapı denetim ve yönetim elemanlarının aldığı risk ve üstlendikleri sorumluluk sözleşmeyle idareye karşı yükümlü müteahhitlere göre çok daha azdır. Kanun koyucu denetleyen ve yöneten için iş deneyim belgelerinde son 15 yılda sözleşme bedelinin yüzde 50'sinde çalışmayı neden yeterli görmüştür?

Müteahhit sözleşmeyle aldığı işi kaç yıl sürerse sürsün, tamamını yapıp bitirmek zorundadır. Bitiremediği takdirde cezai müeyyideleri ile çok güç durumlara düşebilmektedir. İdareyle olan ilişkilerde gerek iş denetleyen ve gerekse yönetenlerin böyle bir zorunluluğu yoktur. Ülkenin gerçekleri gereği gerek iş denetleyen ve gerekse iş yönetenin böyle on yıllar süren bir işte uzun süre hizmet vermesi çok nadirdir. Bu nedenle de herhangi bir işte sözleşme bedelinin tamamında çalışması olanağı çok az olup, yüzde 50 oranında çalışması yeterli görülmüştür. Bu durum müteahhitler aleyhine haksız rekabete yol açan bir durum olarak algılanmaktadır. Bu açıdan iş deneyim belgelerinde bir fark olmalıdır.

5- Denetleyenlere getirilen özel durum

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 10'uncu maddesinin 1'inci fıkrasına 4761 sayılı Kanun'un 13'üncü maddesiyle eklenen 3'üncü fıkrada "Yönetim ve denetim faaliyetleri nedeniyle alınacak belgeler en fazla beşte bir oranında dikkate alınır" şeklinde iken, 4964 sayılı Kanun'un 7'nci maddesiyle "yönetim faaliyetleri nedeniyle alınacak belgeler en fazla beşte bir oranında dikkate alınır" şeklinde değiştirilmiştir.

Bu değişiklikle **denetleyicilerin** iş deneyimlerinin herhangi bir oran sınırlamasına tabi olmaksızın dikkate alınması sağlanmıştır.

Yukarıda 3'üncü bölümde sorduğumuz dengesizlik ile ilgili konunun, bu bölümle bağlantılı olarak, mesleki etkilerini de kısaca özetlemek istersek, aşağıdaki değerlendirme ortaya çıkmaktadır. İşi denetleyen ve yönetenler için yüzde 50 oranı, yüzde 70'e çıkarıldığında, denetleyen ve yöneten elemanlar açısından bu sektöre hiç girememe gibi bir duruma yol açacaktır. Bu nedenle yüzde 50 oranı muhafaza edilmekle beraber, iş denetleme belgeleri değerlendirilirken daha evvel olduğu gibi bir oran dâhilinde değerlendirilmesi yukarıda anlatılan risk ve sorumluluk kavramlarıyla birlikte düşünüldüğünde daha adil olacaktır.

Sonuç ve öneriler

Yapım işlerinin çeşitliliği ve son teknolojik uygulamalarla gündeme gelen yeni mühendislik çalışmaları da düşünüldüğünde, yapımcılar ve denetleyiciler için çok **farklı değerlendirme kriterleri** de düşünülebilir. Bir inşaat işinin içindeki farklı iş sorumluluklarının ve farklı iş risklerinin bulunduğu ve bu farklılıkların **görev çeşitliliği** ve **meslek çeşitliliği** ile değerlendirilmesinde, mevcut kanun çerçevesinden çok farklı yaklaşımlar getirilebilir ve iş deneyimleri için bu kriterler dikkate alınarak çeşitli öneriler

İş denetleme belgeleri değerlendirilirken daha evvel olduğu gibi bir oran dâhilinde değerlendirilmesi risk ve sorumluluk kavramlarıyla birlikte düşünüldüğünde daha adil olacaktır.

de sunulabilir. Ancak, bu aşamada böyle bir tartışmaya girmek konunun daha da karmaşık hale gelmesine sebep olur.

Yazımızda, mevcut kanun içeriğinden sapmadan, bazı sorunların çözülebilmesi için dikkat edilmesi gereken hususlar dile getirilmiştir ve bu doğrultuda ele aldığımız konu için yapılabilecek öneriler ise aşağıda kısaca şu şekilde özetlenebilir:

i - İş bitirme belgelerinde idarelerce kabulü yapılmış kusursuz işlerde, herhangi bir oran aranmaksızın işin tamamının değerlendirilmesi; yüzde 70 oranın ise **devam eden işlerde** İş Durum Belgesinin düzenlemesinde dikkate alınması daha uygun olacaktır.

ii - İş denetleme ve iş yönetme belgelerinde, yüzde 50 oranı muhafaza edilmeli ancak, değerlendirilme aşamasında belgelerin fiilen denetlenmeye yönetilen işler için **makul bir oran** dâhilinde dikkate alınması gerekmektedir.

iii - İşin bütünlüğü dikkate alınarak tek sözleşmeyle gerçekleştirilen ve kabulü yapılan işin, son on beş yıl içinde **kabulünün yapılmış olması** yeterli görülmelidir. İşin ne zaman başladığı ve kaç yıl süreyle tamamlandığına bakılmaksızın, son beş ve on beş yılda işin gerçekleştirildiği ve kabulünün bu süre içinde yapılmış olması yeterli görülmelidir.

Aksi halde, mevcut iş deneyim belgeleri son beş ve on beş yıllık dilimlerde, yüzde 50 ve yüzde 70'lik oranlar nedeniyle giderek değerlerini yitirip, sonunda kullanılamaz hale gelme tehlikesiyle karşı karşıya kalacaktır.

iv - İş deneyim belgelerinin yetkili bir kurum tarafından düzenlenmesi ve güvenirliğinin sağlanması amacıyla **sertifikasyon** konusunun yasal hükümlendirmeler içine alınması faydalı olacaktır.

Kamu İhale Kanunu'muzla ilgili olarak yapılan kanun değişikliği tasarısı çalışmaları içinde gündeme getirdiğimiz yukarıdaki öneriler, mesleki yönlerden önemli kazanımlar sağlarken, ülkemiz, inşaat sektöründeki yapı kalitesinin arttırılmasına da dikkate değer katkılar sağlayacaktır.



Hakkı USTAÖMER
Kamu İhale Kurulu Üyesi

İş deneyim belgelerinin değerlendirilmesi

İhtiyaçların en uygun şartlarda karşılanması hususu her zaman önemini korumuştur. İnsanlar kendi ihtiyaçlarını karşılarken şu veya bu şekilde fiyat-kalite dengesini gözetmiş, bunu sağlamak içinde kendilerince çeşitli teknikler veya usuller geliştirmişlerdir. Konu, kamu alımları olunca sistem boyut değiştirmekte, kamu kaynağı kullanılarak temin edilen ihtiyaçların karşılanmasında, kişisel ihtiyaçların karşılanmasında gösterilen özen yeterince gösterilememektedir.

Hal böyle olunca bilindiği üzere modern hayata geçildiğinden bu yana, gerek bütçe disiplininin sağlanması, gerekse kamu ihtiyaçlarının kaliteli ve ekonomik şartlarda temini için bir kısım kuralların koyulması zarureti doğmuştur.

Batılı ülkelerin kamu alımları ile ilgili düzenlemelerini ileri derecede geliştirdikleri gözlenmektedir. Uygar milletlerin konu ile ilgili düzenlemelerinden, ülkemizin ekonomik ve sosyal şartları da gözetilerek olabildiğince istifade etmemiz gerektiğini düşünüyorum. Zaten kamu alımlarında uygulanacak olan kriterleri batı normlarına oturtmak üzere 4734 ve 4735 sayılı Kanunlar yürürlüğe girmiştir.

Kamu ihale mevzuatını daha da geliştirmek ve Avrupa mevzuatına uygun hale getirmek üzere Kamu İhale Kurumu ile İtalya'daki eşdeğeri kurum arasında 18 ay süren çalışma yapılmış ve ortak çalışma gurupları oluşturulmuştur. Uygulamalarımızda ve mevzuatın revize edilmesinde bu çalışmalardan istifade edilmektedir.

Yapım müteahhitliği veya yeni adı ile inşaat sanayiciliği bir mesleği dolayısı ile bir sektörü ifade etmektedir. Böyle olunca da bu mesleğin bir tanımı ve mesleki kuralları olmalıdır. İşe buradan başlanılması gerektiği düşüncesindeyim.

Esas faaliyeti taahhüt sektörü olmayıp, ticari alana şu veya bu şekilde girmiş olan bir kısım girişimcilerin, kamu veya özel sektörde taahhüt işleri ile ilgili olarak denetim ya da yönetim görevi yapan teknik elemanların, bu görevlerinden dolayı aldıkları belgeleri, belge sahiplerine şirketlerinde ortaklık vermek suretiyle kullandıkları, yapım işini meslek edinmiş ve faaliyetini bu alanda yıllarca sürdürmüş olan gerçek veya tüzel kişi şirketlerle rekabet eder duruma geldikleri bir gerçektir. Bu durum, zaman zaman haksız rekabet oluştuğu şeklinde yorumlanmaktadır.

Dün olay ne ise bugün de aynıdır, sistem yön ve şekil değiştirmiş haliyle halen devam etmektedir. Ancak esas

Yapım müteahhitliği veya yeni adı ile inşaat sanayiciliği bir mesleği dolayısı ile bir sektörü ifade etmektedir. Böyle olunca da bu mesleğin bir tanımı ve mesleki kuralları olmalıdır.

faaliyet alanı yapım sektörü olup, büyüme sürecine girmek isteyen firmalara da bu imkân tanınmalıdır. Hadise yıllarca denetim veya yönetim görevi yapmış olan mühendis ve mimarların, ticari faaliyetini sürdürmek istedikleri müteahhitlik; şantiye organizasyonu, malzeme ve ekipman temini, teknik kapasite, finansman, bankalarla ilişkiler gibi kompleks bir yapıyı ifade etmektedir. Denetim veya yönetim görevi yapanlar için mesleki deneyim dışında, bu deneyimi destekleyen bilgi ve organizasyon birikiminin olmadığı açıktır.

Konuya böyle bir girişten sonra 01.01.2003 tarihi itibarı ile yürürlükte bulunan 4734 sayılı Kanun'un İhaleye Katılımda Yeterlik Kurallarını düzenleyen 10'ncu maddesinin (b) bendinin 2 nolu alt bendinde tanımlanan iş deneyim belgelerinin hangi şartlarda alınabileceği hususu ile bu maddede değişiklik yapan 4964 sayılı Kanun'un 7'nci maddesinde, iş deneyim belgelerinin nasıl kullanılacağı düzenlenmiştir.

Kanun'da tanımlanan İş Deneyim Belgeleri 01.01.2003 tarihinden önce; 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu kapsamındaki kamu idareleri, kanun kapsamı dışındaki kamu kuruluşları ile hissesinin yüzde 50'den fazla payı kamuya ait olan anonim şirket statüsündeki kuruluşlar tarafından, Yapı Tesis ve Onarım İhalelerine Katılma Yönetmeliği çerçevesinde, işi fiilen gerçekleştirenlere İş Bitirme, kamu ve özel sektörde denetim veya yönetim görevi yapan mimar ve mühendislere İş Denetleme, İş Yönetme ve Görev Belgesi olarak düzenlenip verilmekteydi.

Bu belgeler, ilgili tarafından anılan Yönetmelikte sayılan diğer belgelerle birlikte müteahhitlik karnesi düzenlenmek üzere Bayındırlık ve İskân Bakanlığı'na ibraz edildiğinde,



müteahhitlik karne komisyonunca yapılan bir dizi inceleme ve hesaplama sonucunda, Yönetmelikte sayılan şartlardan hangisine uygun ise, ilgilisine, bu miktar ve iş grubundan karne verilmiştir.

Karne sahibi karnesini ya kendisi kullanmış veya yapım işlerinde faaliyet gösteren şirkete, teknik müdür veyahut yapım ve teknik işlerden sorumlu müdür sıfatı ile noterden verdiği taahhütnamede belirtmek şartı ile devretmiştir.

Ancak görüldüğü üzere eski düzenlemede de karne sahibi karnesini bir mal satar gibi satmamış, devretmiştir.

Karnesini devreden ve yukarıda belirtilen görevi üstlenen kişinin müteahhitlik işi yapan şirkette fiili olarak bizzat çalışması zorunludur. Karnesini devrettiği şirkette fiilen çalışmadığı tespit edilen kişilerin ve bu karneyi devralan şirketlerin karneleri iptal edilmiştir,

Ayrıca karne sahibinin şirketten ayrılması halinde, parasal miktar ve grup olarak ilk devraldığı karneden az olmamak üzere yeni bir karne devir alabilmesi için şirkete 30 gün süre tanınmıştır.

Yeni düzenlemede ise belge sahibinin, en az yüzde 50 hisse sahibi olduğu bir şirkette belgesi kullanılmakta, taahhüt süresince bu hisse yapısının devam ettirilmesi zorunluluğu bulunmaktadır; ancak şirketteki hisse oranının düşürülmesi veya herhangi bir nedenden dolayı şirketten ayrılması halinde nasıl bir işlem yapılacağı hususu belirsizlik taşımaktadır.

Böyle durumlarda işin feshedilmesi gerektiği şeklindeki görüş ağırlık kazanmaktadır. Bu uygulamanın işin yapılmasını geciktireceği ve hatta engelleyeceği düşünülmektedir. Kaldı ki hisse yapısının değişip değişmediği hususunda da eski uygulamada olduğu gibi gerekli hassasiyetin gösterilmediği kanaatindeyim.

Kanun, ikincil mevzuatı ile birlikte tam olarak uygulanabildiği zaman fayda sağlanabilir. 4964 sayılı Kanun'un 7'nci maddesinde hüküm altına alınan iş deneyim belgesinin kullanılmasına dair kriterler, Yapı Tesis ve Onarım İhalelerine Katılma Yönetmeliği'nde de benzer şekilde yer almaktadır. Ancak, idarelerce bu kriterleri gözetmede çoğu zaman yeterli hassasiyet gösterilememiştir. Esasen sorun kamu veya özel sektör üst yönetiminde bulunanlara yönetmeliğin sağladığı yüksek miktarlı karnelerden kaynaklanmıştır.

Yıllarca sektörde faaliyet gösteren ve büyük işler yapan şirketler ödenek yetersizliğinden dolayı uzun yıllar süren bu işlerinden hak ettikleri tutarda karne alamazken, (yönetmeliğe göre geçici kabul tarihi itibarı ile 3 yıl içindeki işler toplanarak değerlendirmeye alınabilmektedir) mühendis veya mimar olmak şartı ile kamuda en az 2 yıl görev yapan teknik işlerden sorumlu genel müdürler, 3 ay süre ile görev

yapan bakan ve müsteşarlar sınırsız müteahhitlik karnesi alabilmişlerdir.

Esasen sektördeki birikim dikkate alındığında özellikle kamuda denetim ve yönetim görevlerinden dolayı alınan belgelerin artık müşavirlik hizmetlerinde değerlendirilmesi daha uygun olacaktır.

Kamunun, belirlenecek bir bedelin üzerindeki yapım işleri ve alt yapı işleri ile ileri teknoloji gerektiren veya yapımı karmaşık olan işlerinde; yaklaşık maliyetin tespiti, uygulama projelerinin hazırlanması, idari ve teknik şartnamenin tanzimi gibi hizmetlerin ihale yolu ile müşavir firmalara yaptırılması sağlanmalıdır. Bu sayede sözü edilen meslek mensuplarına hak ettikleri alanda geniş iş imkânları doğacaktır.

Mimar ve mühendislerin sektöre müteahhit olarak girişi, Kanun'un 62/h maddesinde yer alan hükmün, "YETKİN MÜHENDİSLİK" Yönetmeliği de dikkate alınarak Kanun'un 10'uncu maddesinde yeniden detaylı bir şekilde düzenlemesiyle sağlanmalıdır.

01.01.2003 tarihinden önce idarelerin, ihalelerde yeterlik değerlendirmesine esas olmak üzere Bayındırlık ve İskân Bakanlığı'nca düzenlenen ve üç yıl için geçerli olan Müteahhitlik Karnesini isteme zorunluluğu bulunmaktaydı.

Bugün gelinen noktada idareler tüm yapım işlerinde yeterlik şartı olarak belirledikleri tutarda ve geçerliliği kabul edilen akredite bir belge (Müteahhitlik karnesi) yerine, her idarenin kendi mevzuatına göre düzenlenmiş olan iş deneyim belgelerini değerlendirmek durumundadırlar.

Bu nedenle ihalelerde hatalı veya sahte düzenlenmiş iş deneyim belgelerinin tespit edilmesi haksız rekabeti önlemek açısından da önem kazanmaktadır. Belgelerin düzenlenmesi ve değerlendirilmesinde çeşitli hatalar yapılmakta olup, bilerek ya da bilmeyerek yanlış uygulamaların yapıldığı görülmektedir. Kaldı ki Kurumumuza intikal eden şikâyet

Sektördeki birikim dikkate alındığında özellikle kamuda denetim ve yönetim görevlerinden dolayı alınan belgelerin, artık müşavirlik hizmetlerinde değerlendirilmesi daha uygun olacaktır.

başvurularından idarelerin daha önce kendilerince düzenlenerek verilen belgeleri dahi geçerli saymadıkları gözlenmektedir.

Bu uygulamada iş deneyim belgeleri, bir anlamda eski uygulamadaki müteahhitlik karnesi gibi işlem görmektedir ve yeterlik değerlendirmesinde en önemli belgelerden biri olarak kabul edilmektedir.

Bu bakımdan eski ve yeni iş deneyim belgelerinin düzenlenme kriterlerini iyi bilmek gerekmektedir. Ancak bu durumda sahte veya hatalı düzenlenmiş belgelerin tespit edilmesi mümkün olabilecektir.

Aslında bu konudaki en esaslı çözümün daha önceki görüşlerimizde de belirttiğimiz gibi iş deneyim belgelerinin, İŞ DENEYİM SERTİFİKASI'na dönüştürülmesidir.

Avrupa Birliği mevzuatı ve İtalya uygulamasına bakıldığında, mesleki ve teknik yeterlilik ile ekonomik ve mali yeterlilik kriterlerinin akredite tek belgede (sertifika) toplandığı görülmektedir.

Böyle bir uygulamada, idare ile istekli arasındaki uyuşmazlık konuları asgari düzeye ineceği gibi usulsüz uygulamaların büyük ölçüde önüne geçilecektir.



Veli Arif ŞİMŞEK
Yeminli Mali Müşavir

İş yönetme ve iş denetleme belgeleri

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun "İhaleye Katılımda Yeterlik Kuralları" na ilişkin 10'uncu maddesinde, isteklinin ihale konusu iş veya benzer işlerde; mal ve hizmet alımları için son beş yıl içinde, yapım işleri için ise son on beş yıl içinde kamu veya özel sektörde o işe ait sözleşme bedelinin en az yüzde 70'i oranında gerçekleştirdiği veya yüzde 50'si oranında denetlediği veyahut yönettiği idarece kusursuz kabul edilen benzeri işlerle ilgili deneyimini gösteren belgelerin mesleki yeterlik kriteri olarak isteneceği belirtilmiştir. 4734 sayılı Kanun'un ilgili hükmü uyarınca, hangi durumlarda iş denetleme belgesi, hangi durumlarda da iş yönetme belgesi alınacağı, değerlendirmeye ilişkin hükümler, belge için başvuruda hangi evrakların sunulması gerektiği gibi detay konular da Yapım İşleri İhaleleri Uygulama Yönetmeliği'nde açıklanmıştır.

İlgili mevzuat uyarınca, 4734 sayılı Kanun kapsamındaki idareler ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında kendi meslekleri ile ilgili olarak mahallinde denetledikleri işlerde, sözleşme bedelinin en az yüzde ellilik bölümünde fiilen görev yapmış olmak şartıyla, kontrol mühendisi, şantiye mühendisi, kontrol şefi ve şantiye şefine iş sahibi idare (sözleşmeyi yapan yetkili makam) tarafından tek sözleşme ile ilişkili olarak iş denetleme belgesi düzenlenir ve verilir. Ayrıca, 4734 sayılı Kanun kapsamındaki idareler ile diğer kamu kurum ve kuruluşların veya kamu kurumu niteliğindeki kuruluşların ihale ettikleri işlerde, yurt içinde veya yurt dışında idare adına danışmanlık hizmeti veren kontrol teşkilatında, kendi meslekleri ile ilgili olarak mahallinde denetledikleri işlerde, sözleşme bedelinin en az yüzde ellilik bölümünde fiilen bulunmak şartıyla, kontrol mühendisi veya kontrol şefi olarak görev yapanlara, işin sahibi idare (sözleşmeyi yapan yetkili makam) tarafından tek sözleşme ile ilişkili olarak da iş denetleme belgesi düzenlenir ve verilir. Bunun dışında, 4734 sayılı Kanun kapsamındaki idareler ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarına taahhütte bulunan yüklenici bünyesinde, kendi meslekleri ile ilgili olarak yüklenici adına denetledikleri işlerde, sözleşme bedelinin en az yüzde ellilik kısmında fiilen bulunmak şartıyla, şantiye mühendisi, şantiye şefi olarak görev yapanlara iş sahibi idare (sözleşmeyi yapan yetkili makam) tarafından tek sözleşme ile ilişkili olarak da iş denetleme belgesi düzenlenir ve verilir.

4734 sayılı Kanun kapsamındaki idareler ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşme bedelinin en az yüzde ellilik bölümünde fiilen görev yapmış olmak şartıyla, yapım ve/veya teknik işlerden sorumlu olan; şube müdürü, proje müdürü, kontrol amiri, inşaat ve tesisat müdürü ve yardımcıları ve bunlarla aynı teknik seviyede görev yapanlar, il müdürü ve yardımcıları, bölge müdürü ve yardımcıları ile yapım ve/veya teknik işler daire başkanı, yapım ve/veya teknik işlerden sorumlu genel müdür yardımcıları ve genel müdür, yapım ve/veya teknik işlerden sorumlu müsteşar yardımcısı ve müsteşar olarak görev yapanlara işin sahibi

idare (sözleşmeyi yapan yetkili makam) tarafından tek sözleşme ile ilişkili olarak ise iş yönetme belgesi düzenlenir ve verilir. Ayrıca en az 10 yıllık mühendis veya mimarların, 4734 sayılı Kanun kapsamındaki idarelere veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarına taahhütte bulunan özel sektör kuruluşlarında sözleşme bedelinin en az yüzde ellilik bölümünde fiilen görev yapmış olmak kaydıyla yönettikleri işlere ilişkin olarak, sözleşme konusu iş kapsamında idareye bildirilmiş olması kaydıyla proje müdürü olarak görev yapanlar ile anonim şirketlerde genel müdür, murahhas müdür, yönetim kurulu üyesi ve yönetim kurulu başkanı, limited şirketlerde şirket müdürü olarak görevlerini aralıksız en az 5 yıl yaptıklarını Türk Ticaret Kanunu'na göre tevsik edenlere işin sahibi idare (sözleşmeyi yapan yetkili makam) tarafından tek sözleşme ile ilişkili olarak da iş yönetme belgesi düzenlenir ve verilir. İş yönetme belgesinin verilmesinde, bu işte ilgilinin işi yöneten olarak çalıştığına ilişkin, ilgilinin sosyal güvenlik prim ödemelerini gösteren belgelerin verilmesi gerekir.

Bu düzenlemeler çerçevesinde yeni İhale Kanunu ile mahallinde işin en az belirtilen oranını denetleyenlere ve yönetenlere mühendis veya mimar olmaları kaydıyla iş denetleme ve yönetme belgelerinin verileceği belirtilmiştir.

4734 sayılı Kanun'un yürürlüğe giriş tarihi olan 01.01.2003 tarihinden bu yana yapılan ihalelerde bazı isteklilerce iş denetleme ve yönetme belgesinin iş deneyimini tevsik amacıyla sunulduğu görülmüştür. Uygulamada ihalelerde iş denetleme ve yönetme belgelerinin düzenlenmesi ya da kullanılmasında bazı sorunların yaşandığı belirlenmiştir. Uygulamada karşılaşılan bu sorunlardan bazılarından bahsedersek, ihalelerde iş bitirme ve iş durum belgesi ile gerçek şahıslarca denetim faaliyetleri nedeniyle alınan iş denetleme belgesi tutarları tam olarak, gerçek şahıslarca yönetim faaliyetleri nedeniyle alınan iş yönetme belgesi tutarı ise 1/10 oranında değerlendirmeye alınmaktadır. Yani aynı işi başından sonuna kadar yapıp bitiren müteahhit ile işin tümünün denetiminde görev yapan bir mühendisin aynı oranda ve aynı tutar üzerinden iş deneyim belgesi alması zaman zaman sektörde haksız rekabet yarattığı şeklinde yorumlanmıştır. İşin başından sonuna kadar tüm sorumluluğunu alarak yapan bir müteahhit ile işin başından sonuna sadece denetiminden sorumlu olan bir mühendisin aynı sorumluluğa sahip olmadığı ve işi yapan müteahhit ile aynı bedel üzerinden iş deneyim belgesi almaması gerektiği konusunda birçok talepler olmuştur. Bunun üzerine Kamu İhale Kurumu tarafından 26.11.2002 tarih ve 24942 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Yapım İşleri İhaleleri Uygulama Yönetmeliği ile yapım işleri ihalelerinde iş denetleme belgesinin 1/5 oranında değerlendirileceğine dair düzenlemeye gidilmiştir. Ancak, anılan düzenlemeye ilişkin yönetmelik maddesi hakkında yürütmenin durdurulması ve anılan maddenin iptali konusunda açılan dava üzerine Yönetmeliğin bu düzenlemesinin 4734 sayılı Kanun'a aykırı bir düzenleme olduğuna, bu nedenle Yönetmeliğin bu maddesinin iptaline karar verilmiştir. Bu durum üzerine Yapım İşleri İhaleleri Uygulama Yönetmeliği'nin ilgili maddesi 4734 sayılı Kanun'a uygun hale getirilmiştir.

Bunun dışında yapım işleri ihalelerinde bazı idarelerce ihaleye katılacak isteklilerden sadece iş bitirme belgesinin ibraz edilmesinin istendiği, iş denetleme ve iş yönetme belgesinin ya da diplomanın kabul edilmediği hususunda da bazı şikayetler olmuştur. Konuya ilişkin olarak, hem 4734 sayılı Kanun'un 10'uncu maddesinin (b) bendinin (2) no'lu alt bendinde, hem de Yapım İşleri İhaleleri Uygulama Yönetmeliği'nde isteklilerden iş deneyim belgeleri istenebileceği ve bu belgelerin de iş bitirme, iş durum, iş denetleme ve iş yönetme belgeleri şeklinde sunulabileceği düzenlendiğinden ihalelerde söz konusu belgelerin ayrım yapılmadan istenilmesi ve gerekli şartları sağlayanların da kabul edilmesi gerekmektedir.

Bir diğer husus da iş denetleme belgesi ve iş yönetme belgesinin düzenlenme hususlarına ilişkin Yapım İşleri İhaleleri Uygulama Yönetmeliği'nde, belge düzenlenen şahsın meslek alanı ile ilgili tutar üzerinden iş denetleme ve iş yönetme belgesinin düzenlenmesi gerekliliğidir. Oysa uygulamada idarelerin bu hususa çok dikkat etmedikleri, örneğin Yönetmelikte belirtilen pozisyonlardan birinde çalışan bir makine mühendisi için bir bina yapımı işinde işin tümü üzerinden iş deneyim belgesi düzenlendiği görülmüştür. Oysa, doğru olan idare tarafından meslek alanı ile sınırlı tutar üzerinden iş deneyim belgesinin düzenlenmesidir. İhale komisyonlarınca böyle bir durum tespit edildiğinde de iş deneyim belgesini düzenleyen idareden işe ilişkin hakedişlerin istenerek doğru tutarın tespit edilmesi ve bu tutar üzerinden isteklinin yeterliliğinin değerlendirilmesi gerekmektedir.

İhalelerde iş denetleme ve iş yönetme belgeleri ile ilgili bir diğer dikkat edilmesi gereken husus da tüzel kişi tarafından sunulan iş deneyim belgesinin, aynı tüzel kişinin yarısından fazla hissesine sahip ortağına ait olması halinde, iş deneyim belgesinin başka bir tüzel kişiye kullandırılmayacağına ilişkin taahhütnamenin ihalelerde istenmesi ve işin süresi boyunca da bu taahhüdün yerine getirildiğinden emin olunmasıdır. Aksi durumda aynı iş denetleme belgesi ile bir isteklinin birçok işi alması söz konusu olur.

Sonuç olarak, iş denetleme ve iş yönetme belgelerinin Kanun ve Yönetmeliklerde belirtilen kriterlere uygun şekilde düzenlenmesi, idarelerce de yine yönetmeliklerde belirtilen hususlara uygun şekilde değerlendirilmesi hem haksız rekabeti önlemek açısından, hem de işin istenen şartlarda ve kalitede gerçekleştirilmesi açısından önem arz etmektedir.



İlhan ADİLOĞLU
İnşaat Yüksek Mühendisi
ETS Eser Tic. ve San. A.Ş.
Yönetim Kurulu Başkanı

İş denetleme ve yönetme belgeleri haksız rekabet yaratıyor

İş Denetleme ve Yönetme Belgelerinin ilgili mühendis ve mimarlar tarafından bazı firmalar lehine kullandırılması sonucu haksız rekabet oluşmaktadır. Bu yazımızda, önce mevcut mevzuat hükümleri, sonra haksız rekabetin oluşumu, son olarak da gerekli yasal düzenlemeler ile ilgili düşüncelerimiz aktarılmaktadır.

MEVZUAT

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 10'uncu maddesi "b" bendine göre (4964 sayılı Kanun'un 7'nci maddesindeki ve 4761 sayılı Kanun'un 13'üncü maddesindeki değişiklikler ile) ihaleye katılacak isteklilerden ekonomik ve mali yeterlilik ile mesleki ve teknik yeterliliklerin belirlenmesine ilişkin olarak;

• Mal ve hizmet alımları için son 5 yıl içinde, yapım işleri için ise son 15 yıl içinde kamu veya özel sektörde o işe ait sözleşme bedelinin en az yüzde 70'i oranında gerçekleştirdiği veya yüzde 50'si oranında denetlediği veyahut yönettiği idarece kusursuz kabul edilen benzeri işlerle ilgili deneyimini gösteren belgeler

• Denetleme veya yönetme görevi nedeniyle alınan belgelerde gerçek kişinin mühendis veya mimar olması şartı aranır. İş bitirme, yönetim veya denetim sıfatıyla elde edilecek belgeler, belge sahibi kişi veya kuruluşların dışındaki istekliler tarafından kullanılamaz, belgeler devredilemez, kiraya verilemez ve satılamaz. Bu belge sahiplerinin kuracakları veya ortak olacakları tüzel kişiliklerin ihaleye girebilmesinde tüzel kişiliğin yarısından fazla hissesine sahip olmaları, her ihalede bu oranın aranması ve teminat süresince bu oranın muhafaza edilmesi zorunludur.

• "Yönetim faaliyetleri nedeniyle alınacak belgeler (25.11.2005'deki yönetmelik değişikliği), 1/10 oranında dikkate alınır" denilmektedir.

Belgeler ilgililerine aşağıdaki gibi verilmektedir.

A) İş Denetleme Belgesi Verilenler

a) Kamuda Çalışan

-Kontrol Mühendisi

-Kontrol Şefi

b) Yapımcı Firmada Çalışan

-Şantiye Mühendisi

-Şantiye Şefi

c) Özel Sektör İşlerinde Çalışan

-Fenni Mesul

-Yapı Denetim Görevlisi

B) İş Yönetme Belgesi Verilenler

a) Kamuda Çalışan:

-Şube Müdürü

-Proje Müdürü

-Kontrol Amiri

-İnşaat ve tesisat müdürü ve yardımcıları ve bunlarla aynı teknik seviyede görev yapanlar

-İl müdürü ve yardımcıları

-Bölge müdürü ve yardımcıları

-Yapım ve/veya Teknik İşler Daire Başkanı

-Yapım ve/veya teknik işlerden sorumlu genel müdür ve yardımcıları

-Yapım ve/veya teknik işlerden sorumlu müsteşar ve müsteşar yardımcıları

b) Yapımcı Firmada Çalışan En Az 10 Yıllık Mühendis ve Mimarlar

-Proje Müdürü

-Genel Müdür (Anonim Şirketlerde)

-Murahhas Müdür (Anonim Şirketlerde)

-Yönetim Kurulu Üyesi (Anonim Şirketlerde)

-Yönetim Kurulu Başkanı (Anonim Şirketlerde)

-Şirket Müdürü (Limited Şirketlerde - en az 5 yıl çalışan)

c) Özel Sektör İşlerinde En Az 10 Yıllık Mühendis veya Mimarlar

-Proje Müdürü (İşin sözleşmesinde belirtilmiş olmak kaydı ile)

C) Yurt Dışı İşler

-Denetlenenlerin 1/2'si

-Yönetilenlerin 1/20'si

dikkate alınmaktadır.

Firmaların tecrübelerinin oluşumu, yurt içinde ve yurt dışında başarılı olmaları belli bir birikim sayesinde olur.

HAKSIZ REKABETİN OLUŞUMU

Genellikle büyük işlerde müteahhit firmalar ortak girişimler oluşturmaktadır. (Barajlar, Termik Santraller, Demiryolları gibi) Buradaki firmalar (pilot dahil) hisseleri oranında iş deneyim belgesi almaktadır. Ancak aynı işin kontrol veya şantiye mühendisi, veya şefi için işin tamamı kadar "İş Denetleme Belgesi" verilmektedir.

Örneğin ihale bedeli 500.000.000 YTL olan bir işin bitiminde yüzde 50 paylı pilot firma 250.000.000 YTL belge alırken, aynı işin kontrol mühendisi 500.000.000 YTL'lik iş denetleme belgesi alabilmektedir. Bu belge sahibi bazı şahıslar kanun karşısında hile yaparak (bir şirketin yüzde 51 ortağı gibi gösterilerek) bu şirket iş bitirme sahibi gibi yeni ihalelere katılabilmektedir.

Örnekte verdiğimiz ve 500.000.000 YTL iş bitirme gerektiren yeni bir ihaleye Kontrol Mühendisinin belgesi ile "yeni bir firma" haksız olarak katılabilmektedir. İhalede iş bitirme şartını sağlayamayan 250.000.000 YTL tutarlı iş bitirme belgesi sahibi firma ise bu işe katılamamaktadır. Bu durum tam bir haksız rekabet konusudur.

Tek bir işten muhtelif kişilere (yüklenici, denetçiler, yöneticiler) iş bedelinin neredeyse 20 katı kadar belge verilmektedir (Yaklaşık 20 kişiye aynı işten belge verilmektedir.). Bilindiği üzere eskiden 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu kapsamında ihale edilen işlerde firmalardan "müteahhitlik karnesi" isteniyordu.

Müteahhitlik Karnesinin üst sınırı A grubu her miktarda idi. 2006 yılı fiyatları ile Her Miktarda (yani sınırsız) müteahhitlik karnesi için bir firmanın 37.736,000 YTL iş bitirmesi halinde bunun iki katı olan 75.472,000 YTL ile sınırsız karne alabiliyordu.

Özel sektör yöneticileri ile kamu kurumu yöneticilerinin de bu haktan yararlanma imkanı vardı. Karne sahibi şirketlerde sorumlu teknik müdür, genel müdür, limited şirket müdürü gibi görevlere gelmesi durumunda karnesini şirkete devredebiliyordu. Bitirilen işin cinsi ne olursa olsun devralan firmanın her konudaki karnesi de sınırsız (her miktarda) oluyordu. Müteahhit ve İdarelerden gelen bu konuda çok sayıdaki şikayet üzerine ve Avrupa Birliği ile uyum için 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ile yeni bir düzenleme yapıldı. İş düzeltileceğine daha çelişkili hale getirildi. Haksızlık, haksız rekabet oluştu.

Eskisinin daha iyi olduğu tartışılır hale geldi. Kanun ve ilgili yönetmeliğin bu halde çıkış nedeni çoğu kişinin bildiği gibi devlette çalışan eski ve yeni bürokratların son andaki kurnazlıkları ve metinde değişiklik yapmalarıdır.

Şimdi, kiralanan müteahhitlik karnesi yerine; kanun karşısında hile yapılarak yüzde 51 şirket ortaklığı karşılığı (gerçek firma sahipleri buna nasıl müsaade ediyorsa!) iş denetleme belgelerinin kullanımına izin verilmesi gündeme geldi.

Firmaların tecrübelerinin oluşumu, yurt içinde ve yurt dışında başarılı olmaları belli bir birikim sayesinde olur. Dış müdahaleler ile haksız olarak bazı insanları, firmaları yüksek, hakedilmeyen noktalara örneğin kalenin burcuna çıkarırsanız oradan tepesinin üzerine düşmesi akla gelen ilk ihtimaldir.

Yeni düzenlemenin kendi içindeki bir başka çelişkisi de İş Denetleme Belgesi ile İş Yönetme Belgesi arasındaki haksızlıktır. İşleri yönetenler (Kamuda ve özel sektörde) iş denetleme belgesini alanların yöneticileridir.

Kamuda kontrol mühendisi, kontrol şefliği yapanlar ile özel sektörde şantiye mühendisi, şantiye şefliği yapanlar kendilerini yönetenlere göre 10 misli fazla belge sahibi olabilmektedir. Mevzuatımızda iş yönetme belgesi verilenler işin 1/10'u kadar, iş denetleyenler ise 1/1'i kadar belge sahibi olabilmektedir.

Bu durumun düzeltilerek yeni ihalelerde geçerli olmak üzere; çalıştıkları, tamamladıkları işin ihale bedelinin;

İş yönetme belgesi sahipleri 1/5

İş denetleme belgesi sahipleri 1/10

kadar yeni işler için "iş bitirme belgesi" ile eş değerde belge sahibi olmaları daha doğru olacaktır. Bu sayede mühendis ve mimarların kendi adlarına müteahhitlik yapmaları durumunda tecrübeleri ile orantılı belli bir seviyeden işe başlamaları (Yukarıdaki örnekte olduğu gibi hemen kalenin burcuna çıkmak yerine) mümkün olabilecektir.

İyi bir firmanın oluşumu, kaliteli teknik personel, yeterli makine parkı, yerel veya uluslararası ihalelere katılmaya yetecek kadar iş bitirme ve ciroların oluşumuna bağlıdır. Bu süreç, firmasına göre 10, 20, 30 yıl gibi süreç gerektirir. Hepimizin övündüğü, Türkiye'yi uluslararası inşaat piyasasında Dünya üçüncülüğüne taşıyan firmalarımızın

karşısına haksız, emeksiz, tecrübesiz yeni firmaların çıkarılması sonucunda, yüksek tenzilatlı ihale sonuçları ve gelecekte de devlet yatırımlarının yarım kalması ile karşılaşacağız. Toplu konut işlerinde, ASKI, İSKİ ve Belediye işlerinde bu çelişki daha fazladır. Türkiye'mizin "yarım kalmış işler çöplüğüne" dönüşmesi ilk akla gelen husustur.

Yüklenicilerin bitirdiği işlerde (hizmet işlerinde son 5 yıla, yapım işlerinde son 15 yıla ait işler) sözleşme bedelinin en az yüzde 70'i oranında gerçekleştirdiği iş deneyim belgesi aranırken, iş denetleyen veya yönetenlerin yüzde 50 oranında gerçekleştirdiği, kontrol ettiği işler yeterli sayılmaktadır. Bu da mesleki ve teknik yeterliliğin belirlenmesinde başka bir haksızlıktır. Yapımcıların da işin yüzde 50 sini bitirmesi durumunda belgeleri geçerli sayılmalıdır.

Uygulamalarda bir başka haksızlık ise belgenin geçerliliği ile ilgili yorum farklılığıdır. Dünyanın her yerinde bir iş bitirildiği günden itibaren, belgenin geçerlilik süresi (5~15 yıl gibi) başlar. Türkiye'de ise bu süreden, önceki hakedişler düşülerek, belge değerlendirilmekte, işlerin yüzde 30'u bu dönemde yapıldı ise belge geçersiz sayılmaktadır.

Ödeneklerin azlığı nedeniyle baraj, sulama, yol gibi işler 20-25 yılda ancak tamamlanmaktadır. Yapım işlerinde 15 yıl öncesindeki hakedişler geçersiz sayılınca (yüzde 70 şartı yerine gelmediğinden) belge süresi geçmiş, geçersiz muamelesi görmektedir. Bu durumda belge tutarının yüzde 10'u kadar iş de dahil (elinizde ihalesine katıldığınız işin 5-6 misli tutarda iş bitirme belgesi olmasına rağmen) firma ihale dışı kalmaktadır.

SONUÇ

4734 sayılı Kanun ve Yapım İşleri İhaleleri Uygulama Yönetmeliğinde aşağıdaki değişikliklere acilen ihtiyaç vardır. Şöyle ki;

1-Uygun bedel tebliği yeniden gündeme gelmelidir. Ortalama tenzilatlı sistem, Türkiye'nin gerçeklerine en uygun sistemdir. Aşırı düşük tenzilatları önlemenin başka bir yolu yoktur.

2-Belli bir süreçten sonra (yatırımlar çok uzun sürdüğünden) yeterli ciro ve iş bitirme belgesi oluşamayacak Türkiye'deki

İyi bir firmanın oluşumu, kaliteli teknik personel, yeterli makine parkı, yerel veya uluslararası ihalelere katılmaya yetecek kadar iş bitirme ve ciroların oluşumuna bağlıdır. Bu süreç, firmasına göre 10, 20, 30 yıl gibi süreç gerektirir.

büyük ihalelerin tamamı yabancı firmaların eline geçecektir. Bu nedenle tedbir olarak her miktardaki müteahhitlik karnesinde eskiden olduğu gibi belli bir limitin üzerinde iş bitirme belgesi olan firmaya her çeşit işin ihalesine katılma hakkı tanınmalıdır. (Örneğin bu limit 80.000.000 YTL olabilir.)

3-Özel sektör veya kamuda çalışan mühendis ve mimarların, belli bir tecrübeyi kazandıktan sonra kendi adlarına müteahhitlik yapmalarını sağlamak sektörün geleceği için gereklidir. Çünkü sektörümüzün yerel ve uluslararası ihalelerde müteahhide ihtiyacı olduğu gibi atak ve dinamik, kendini yenileyen taşaron firmalara da ihtiyacı vardır. Bu firmaların oluşumu için yeni ihalelerde geçerli olmak üzere çalıştıkları işin ihale bedelinin iş yönetme belgesi sahiplerine 1/5, iş denetleme belgesi sahiplerine 1/10 kadar belge sahibi olmaları (üst limiti de 50.000.000 YTL olmak kaydıyla) uygun olacaktır.

4-Devam eden işlerin yüzde 50 si tamamlanınca bu kısım iş bitirme gibi değerlendirilmelidir.

5-İş bitirme belgelerinin geçerliliği geçici kabul tarihinden itibaren hizmet işlerinde 5 yıl, yapım işlerinde 15 yıl olarak dikkate alınmalıdır. (Bu döneme giren geçici kabul öncesindeki hakedişlerin dikkate alınması doğru değildir). 4734 sayılı Kanunda da 15 yıl öncesine ait hakedişlerin belgeden düşüleceğine dair bir hüküm yoktur. Ancak Yönetmelik ile hatalı uygulama yapılmaktadır.



Mustafa DEMİR
Yük. Müh. Mimar
Kazova İnş. San.
Tic. ve Tur. A.Ş.
Yönetim Kurulu Başkanı

İş bitirme, denetleme ve yönetme belgelerinin değerlendirilmesi

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 10'uncu maddesinde, kamu ihalelerine katılacak isteklilerden ekonomik ve mali yeterlik ile teknik yeterliklerinin belirlenmesine ilişkin istenen belgelerden, özellikle mesleki ve teknik yeterliğin belirlenmesi konusu son derece önem arz etmektedir. Son zamanlarda yasadaki bazı boşluklar bilinçsizce kullanılmaktadır. Bu uygulamanın, gerek sektöre ilk defa girecek firmalarımıza ve gerekse iş denetleme veya yönetme belgesini bu firmalara tahsis eden meslektaşlarımıza uzun vadede sıkıntı yaratacağı kuvvetle muhtemeldir.

Bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de ihale yasasının özünde ağırlıklı olarak "fiilen iş yapma" temel kriteri yer almaktadır. Bu temel kriterin küçük hoşgörülerle delinmesi, maalesef ülkemizde sektörle uzaktan yakından ilgisi, mesleki eğitim ve deneyimi olmayan kesimlerin yapım işleri taahhüdüne girmelerini cazip hale getirmektedir. Bu durum, bir süre sonra, hem taahhüdü üstlenen yatırımcıyı, hem de belge sahibi meslektaşımızı zor durumda bırakmaktadır. Asıl kaybeden de ülkemiz yapı sektörünün geleceği olmaktadır.

Kamu alımını üstlenecek firmaların gerçekten o işi yapabilme gücüne sahip olmaları şarttır. Bu sebeple özellikle teknik yeterlilik konusunda gerçekçi kriterlerin belirlenmesi temel bir unsurdur. Bu kriterin yanlış ve gerçekçi olmayan kurallarla belirlenmesi, büyük ihtimalle kamu alımının istenen kalite ve zamanda sonuçlanmasını engelleyecektir.

Yapım organizasyonu çok kompleks bir yapılanma türüdür. Profesyonel bir yüklenici firmanın bünyesinde taahhüt edeceği iş için;

"Tüm teknik ve hukuki organizasyonu yapmak, finansal ve teknik risklerini karşılamak, işçi ve personel temini ile organizasyonundaki tüm sorumlulukları taşımak, vergi-sigorta-belediye-işveren kurum vb. birçok kamu kuruluşuna karşı sorumluluk üstlenmek, geniş bir makine ve personel organizasyonunu yönetebilmek, banka, piyasa, taşeron ve tedarikçi kredisine sahip olmak" gibi birçok bileşeni bünyesinde toplamış olması gerekir. Bu büyük ve kazanılması uzun zaman alan yapılanmaya iş deneyimi de eklenerek işi alabilmek ve başarabilmek yasanın tarif ettiği yüklenici tarifinin içeriğidir. Bu uzun soluklu ve yorucu çabanın sonunda ulaşılabilecek iş yapma ortamına, denetim ve yönetim belgeleri ile eşit derecede sahip olabilmek, daha işin başında maliyet, başarı ve kalite kuşkularına sebep olmaktadır.

Aynı zamanda, her boyutu ile yaşamda ehil olarak tarif edilen yüklenici, çok ciddi bir kamu görevini de büyük bir sorumluluk içerisinde yerine getirmektedir.

Denetim ve yönetim mekanizmaları da elbette çok önemlidir. Başka bir bakış açısı ile hayatının belli bir dönemini mesleki tecrübelerini ekonomik bir rahatlık döneminde geçirmek isteyecek meslektaşlarımıza yapılacak en büyük iyilik, böyle bir belgeye, deneyim ve diğer mesleki girdilere sahip olmayan, kısaca meslekten olmayan müteşebbisler nezdinde güç durumda kalmalarını engellemek gereği de işaret edilmesi gereken önemli bir noktadır.

4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu'nda, yüklenici firma

tarafından İş Bitirme veya İş Durum Belgesi alabilmek için, işin yüzde 70 seviyesine getirilmesi şartı aranırken, aynı iş için denetleme veya yönetme belgesi almak için işin yüzde 50'sinin tamamlanmasının yeterli görülmesi aynı yapım işine farklı bakış açısı taşıyan adaletsiz bir yaklaşımdır.

İş deneyim ve yönetim belgeleri esasen emek ve sorumluluk açısından birbirine yakın olması nedeniyle yasa önünde de eşit oranda değerlendirmeli ve bir tavanı olmalıdır. Böylece sektöre sonradan girecek meslektaşlarımızın, organizasyonu daha küçük işlerde deneyim kazanarak iş hayatına devam etmeleri sağlanmalıdır. Bu husus iş hayatının yazılı olmayan genel kurallarından biridir.

İhale yasasında bulunmayan başka bir sorun da özel inşaatlarla, Kamu İhale Kanunu'na tabi olmayan kuruluşlar tarafından yapılan yapım işlerinin (ihaleli olsun veya olmasın), formalitesi yerine getirilen yapı denetim uygulaması dışında, başkaca hiçbir yasal denetime tabi olmadan yapımcı seçiminin yapılabilmesidir.

Özel bir mülk sahibi, hiçbir inşaat deneyimi olmasa bile, kendi arsası üzerine yüzlerce konut içeren veya dilediği büyüklükte teknolojik bir yapıyı (örneğin; büyük bir barajı, büyük bir alışveriş merkezini, beş yıldızlı bir oteli, özel bir hastaneyi) kendi müteahhitliğinin ilk uygulaması olsa dahi yapabilme yetkisine sahiptir. İşi yapmaya talip kişi, başka her hangi bir meslek grubundan olabilir. Hayatının ilk ticari deneyimi olacak ve ilk defa işe başlayacak biri de olabilir. Burada tek gereklilik sadece bir (il veya ilçe) Ticaret Odasına kayıt yaptırmaktır ki, bu eylem 280,- YTL civarında bir bedel ödeyerek sağlanabilecek, bir iki günlük basit bir formaliteden ibarettir. Böylece, belge ve deneyim dışı başlanabilen özel inşaatların, yapı kullanım izin belgesinin alınmasını müteakip inşaat ve yapı kullanım belgesinde ismi bulunan kişi veya firmalar olarak tüm resmi ihalelere de girme yetkisine haiz olabilmektedir.

İhale yasasına tabi olmayan bir kurum (Kooperatifler, STK'lar, BİT'ler vb.) tarafından ihale edilen bir iş veya kendi mülkünde dahi olsa, inşaat yaptıran bir kuruluş veya kişinin de işini mühendis veya mimar olmak ön şartı ile iş bitirme belgesi veya sertifika sahibi ehil bir kişi veya kuruluşa yaptırmak zorunluluğu olmalıdır.

Sektöre sonradan girecek meslektaşlarımızın, organizasyonu daha küçük işlerde deneyim kazanarak iş hayatına devam etmeleri sağlanmalıdır.

Depremde olumsuz etkilenen, teorik ekonomik ömürleri devam ederken kullanılamayacak duruma düşen yapıları, çarpık ve daha sayılamayacak kadar olumsuz her türlü yapılaşmayı şiddetle redetmemiz gereken bir çağda yaşadığımıza inanıyoruz.

Ülkemizde, doktorluk, eczacılık, berberlik, terzilik, doğalgaz tesisatçılığı, kalorifer kazanı yakma yetkisi gibi çok çeşitli mesleği icra etmenin yetkili bir belgesine haiz olmanın zorunlu olduğu göz önünde bulundurularak, özellikle tabii afetlerde toplumunun büyük kesimini olumsuz etkileyeceği kesin olan, köprü, baraj, yol, toplu konut, hastane, okul vb. yapıların kesinlikle sertifika sahibi ve her açıdan ehil ve geniş yapılanmaya haiz yükleniciler eliyle yapılmasının zorunlu olmasını şiddetle savunmaktayız.

İş deneyim belgeleri ile üstlenilecek işlerde, kullanıcı ve yapımcı hayatını direkt etkileyen özelliği göz önünde tutularak, kaliteden ödün vermeyen, adil rekabete zemin hazırlayan ülkemiz çıkarlarını göz önünde bulunduran hakkaniyetli bir düzenleme beklemekteyiz.

Sonuç olarak; iş bitirme ve iş durum belgelerinin yapımcı için işin; yüzde 70 seviyesine gelmesi kaydı ile yüzde 100 oranında, iş denetleme ve iş yönetme belgelerini alabilecek kişilerin ise, en az 10 yıllık mühendis veya mimar olmak kaydı ile gene işin parasal olarak yüzde 70'inde görevli bulunmak ön şartı aranarak, meslekleri ile ilgili kısımlarından alacakları belgelerin yüzde 10'u oranında kullanabilmeleri ve bulunacak değerin yıllık eşik değer tavanı ile sınırlı değerlendirilmesinin, genel kamu ve kişi çıkarları için gerekli olduğuna inanıyoruz.



DÜNYANIN

Türk müteahhitlerinin yurt dışında işler üstlenmeye başlaması 1970'li yıllara uzanıyor. Başlangıçta birkaç firma ile Libya'da başlayan bu serüven 2006 yılına geldiğimizde beş kıta, 65 ülke ve 1000'lerce proje ile 83 milyar dolara ulaştı. Bugün Türk Müteahhitleri dünyanın önde gelen müteahhitleri arasında yer alıyor.

Türkiye ekonomik tablosunun olumsuz olduğu devrelerde yurt dışı müteahhitlik hizmetleri döviz kazandırıcı özelliği ile ödemeler dengesini, dolayısıyla ekonomimizi iyileştirici yönde etki yaptı.

Bugün Türk inşaat sanayicisi firmalarımız Ortadoğu'dan Körfez Ülkelerine, Asya, Afrika, Avrupa, Amerika'ya kadar tüm kıta ve ülkelerde iş üstlenebilecek kapasitede teknik yeterliliğe sahiptirler. Ancak Türk Müteahhitleri genel olarak riski yüksek ülkelerde çalışmaktadır. Irak ve Afganistan'ın yapılandırılmasında Türk Müteahhitleri önde gelen firmalar arasında yer almıştır.

Bazen müteahhitlerimizin, işçilerimizin canı pahasına çalıştığı, ödemeler dengesini düzenleyici görev üstlendiğimiz yurt dışı müteahhitlik hizmetlerinde desteksiz, teşviksiz, son yıllara kadar neredeyse tek başına sürdürülen çalışmalar, son yıllarda Devletimizin manevi desteği ile önemli bir aşama kaydetti.

Halen firmalarımız teminat mektubu bulmada zorluk yaşamaktadır. Ayrıca yurt dışı müteahhitlik hizmetlerinde politik risk sigortası yaptırılamaması bir çok firmamızı zor durumda bırakmıştır. Çalışmaları sürdürülen Yurtdışı Müteahhitlik Hizmetleri Politik Risk Sigortası Programı etkin bir şekilde hızla uygulamaya konulmalıdır. Böylece firmalarımızın yüksek riskli ülkelerdeki hareket kabiliyeti artacaktır.

Yurtdışı müteahhitlik ve müşavirlik hizmetleri rejimi oluşturulması ile ilgili çalışmalar da DTM'den edinilen bilgiye göre son aşamaya gelmiştir. Rejimin hayata geçirilmesi ile YDMH için belirlenen hedeflerin tutturulması, hatta bu hedeflerin aşılması kolaylıkla sağlanabilecektir.

Her zaman vurguladık, sektöre giriş hiçbir sınırlamaya tabi değil, 36 yıllık bu serüvende tanımı yapılamayan müteahhitler nedeniyle zaman zaman ismimiz kötü anıldı. Ama sayıları 100.000'ler arasından ancak 500'ü bulabilen kaliteli işler çıkaran inşaat sanayicilerimiz Dünya'daki gurumuz oldu.

YDMH serüveninde Devlet Bakanı Sayın Kürşad Tüzmen başta olmak üzere, DTM Müsteşarı Sayın Tuncer Kayalar, Anlaşmalar Genel Müdürü Sayın Şevket Ilgaç ve tüm DTM çalışanlarının, özel sektörün önünde giden yüksek performansları, son yıllarda artan iş hacmi ve hep aşılan hedeflere ulaşılmasında en temel belirleyici oldu. İlk kez özel sektörden hızlı hareket eden bir kamu yapılanmasının, bir sektörü nerelere taşıyabileceğinin en somut göstergesi yaşandı.

Bu mutlu sonucun kesintisiz devamı ümidi ile, emeği geçen herkese bir kez daha şükranlarımızı sunuyoruz.

DTM Müsteşarımız Tuncer Kayalar YDMH'nin başarı öyküsünü, yeni hedeflerini okuyucularımızla paylaştı, öykünün kahramanları ise projelerinden bazılarını anlattı.

Keyifle bilgilenmeniz dileği ile…

İNŞAATINI YAPTIK

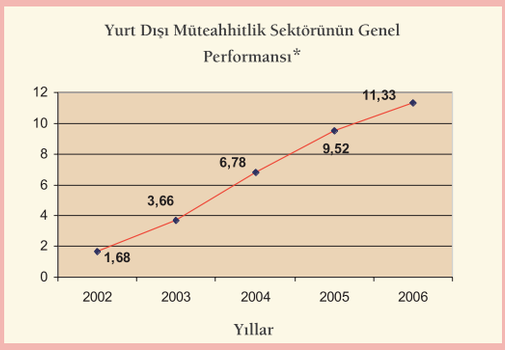


Tuncer KAYALAR
Dış Ticaret Müsteşarı

Yurt dışı müteahhitlik hizmetlerindeki gelişmeler

Yıllardır ülkemizin en önemli döviz kazandırıcı sektörleri arasında yer alan yurt dışı müteahhitlik hizmetleri sektörü (YDMH); ülkemizin yetişmiş insan gücü, teknik birikimi, iş deneyimi ve disiplini, coğrafi konumu, bölge ülkeleri ile siyasi ve kültürel yakınlığı gibi avantajlarının yeterince kullanılması; kamu kuruluşları ile özel sektör arasındaki koordinasyonun, işbirliği ve ortak hareket etme bilincinin yerleştirilmesi neticesinde bugüne kadar 65 ülkede üstlenilen 83 milyar doların üzerinde değerde 3.600'ü aşkın proje ile dünya müteahhitlik hizmetleri sektörünün önemli aktörleri arasında yerini almıştır.

Türkiye'nin yurt dışı müteahhitlik hizmetleri sektörü hem ödemeler dengesine yaptığı katkı hem de Türk işçiler için yurt dışında sağladığı istihdam açısından önemli bir misyonu yerine getirmektedir. Türk müteahhitlik firmalarının 1970'lerde başlayan yurt dışı serüveni yıllar içinde istikrar kazanarak faaliyet olmaktan çıkıp başlı başına bir sektör haline gelmiştir. Sadece 2005 yılında Türk müteahhitleri tarafından üstlenilen inşaat ve taahhüt işlerinin hacmi 9,5 milyar doları aşmıştır.



Kasım 2006 itibariyle revize edilmiş son rakamlardır.

2006 yılı Ocak-Kasım dönemi itibariyle Türk müteahhitleri yurt dışında yaklaşık 11,3 milyar dolar tutarında yeni proje üstlenmiştir. Sektörün 2006 yılı ilk on bir aylık performansı baz alındığında bu yıl için belirlenmiş olan 12 milyar dolar tutarındaki hedefe rahatlıkla ulaşılabileceği düşünülmektedir. 2005 yılında en önemli pazarlarımızdan biri olan Irak'ta yıl boyu süren belirsizliklere rağmen bu rakamlara ulaşılması oldukça önemlidir. Diğer taraftan, BDT ülkelerindeki iş hacminin istikrarlı bir şekilde artması müteahhitlerimizin artık bu pazarlarda kalıcı hale geldiğinin önemli bir göstergesidir.

Sadece 2005 yılında Türk müteahhitleri tarafından üstlenilen inşaat ve taahhüt işlerinin hacmi 9,5 milyar doları aştı. 2006 yılında ise 12 milyar dolara ulaştı.

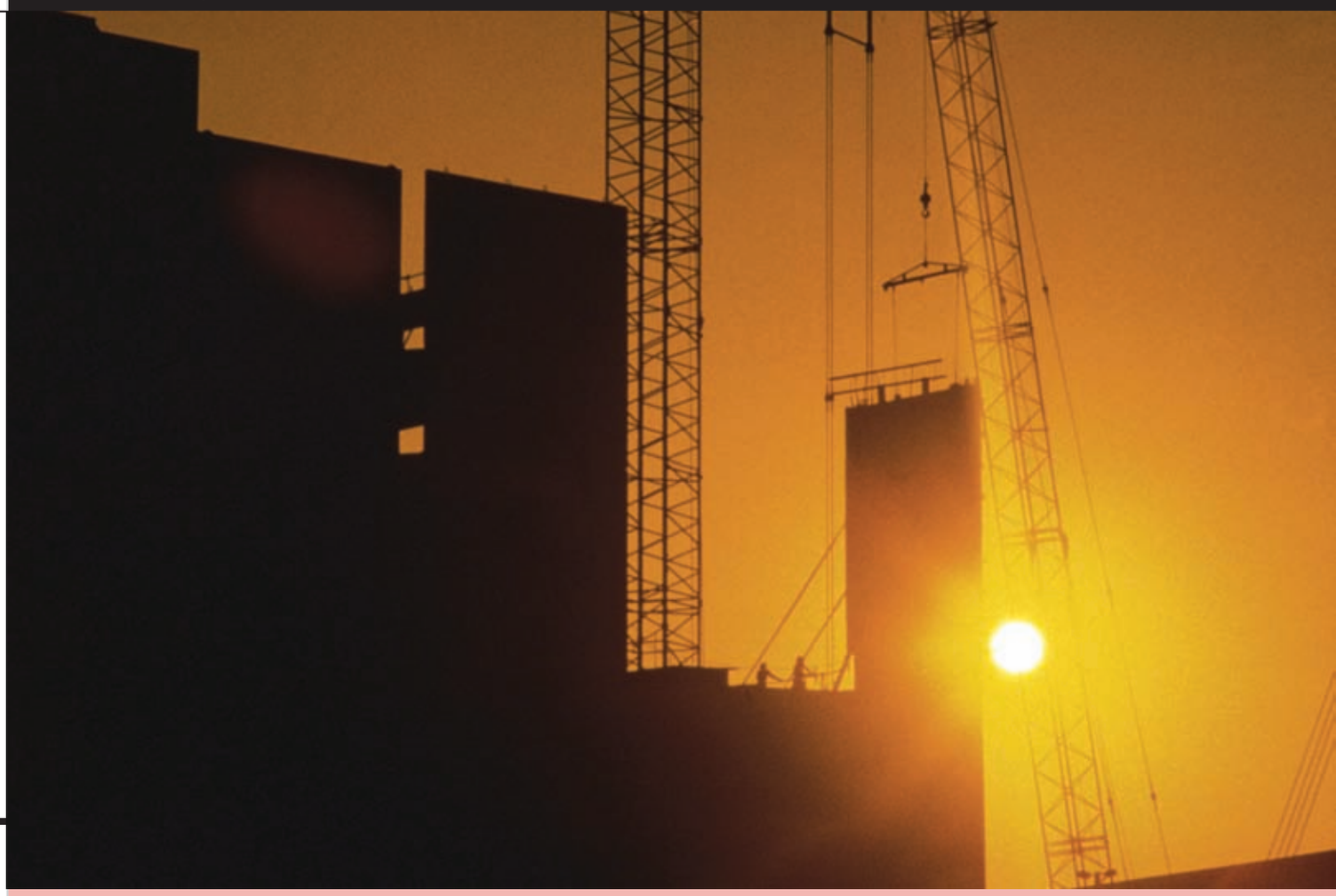
Bir diğer önemli gelişme ise, geçmiş yıllarda yaklaşık 10 milyon dolar olan proje bedeli ortalamamız, 2006 yılı için 40 milyon dolar seviyesine ulaşmıştır. Bu rakam, sektörün daha büyük ölçekli projeler üstlendiğini anlatan önemli bir göstergedir.

Firmalarımız son yıllarda havalimanları, petrol rafinerileri, metro ve dev karayolu projeleri gibi her biri 1 milyar dolar civarında olan, yüksek seviyede teknoloji kullanımı ve yönetim kabiliyeti gerektiren prestij projeleri de üstlenmeye başlamışlardır.

Diğer taraftan, yurt dışı müteahhitlik hizmetlerinde nicelik ve nitelikteki bu gelişmeye paralel olarak, projelerin ülkelere göre dağılımında da farklı coğrafyalara açılımlar görülmektedir. Firmalarımız halihazırda İrlanda'dan Pasifik Okyanusu'ndaki Sahalin Adalarına; Gana, Mali, Sierra Leone, Kamerun gibi Kara Afrikası ülkelerinden, Hindistan'a kadar onlarca ülkede inşaat faaliyetlerini sürdürmektedir.

İçinde barındırdığı önemli potansiyeli ve son yıllarda ekonomiye olağanüstü düzeyde artış gösteren katkısıyla yurt dışı müteahhitlik hizmetlerinin bir faaliyet olarak tanımlanmasından, sektör olarak tanımlanması sürecine geçilmesi gerekmektedir. Ancak bu noktada sektörün temel birtakım sorunları olduğu görülmektedir.

Müsteşarlığımızca da çözümü için azami gayret sarfedilen bu sorunlar; bürokraside daha etkin bir koordinasyon oluşturma gereği; teknik ve tecrübe açısından yetersiz firmaların iş üstlenmesi nedeniyle sektörün olumlu imajının



Önemli potansiyeli ve son yıllarda ekonomiye olağanüstü düzeyde artış gösteren katkısıyla yurt dışı müteahhitlik hizmetlerinin bir faaliyet olarak tanımlanmasından, sektör olarak tanımlanması sürecine geçilmesi gerekmektedir.

zedelenmesi; sosyal güvenlik, finansman bulma ve teminat mektubu elde etme güçlüğü; Türk teknik müşavirlik ve mühendislik firmalarının yurt dışında yeterince etkin olamayışı; faaliyet gösterilen tüm ülkelerle 'Çifte Vergilendirilmenin Önlenmesi' ve 'Yatırımların Karşılıklı Teşviki ve Korunması' anlaşmalarının tamamlanamamış olması; sektörün belirli bölgelerde yoğunlaşması ve yeni pazarlara açılamaması, bilgi edinme zorluğu ve tanıtım olarak sıralanabilir.

30 Aralık 2002 tarih ve 2002/61 sayılı Başbakanlık Genelgesiyle yurt dışı müteahhitlik, mühendislik ve müşavirlik hizmetlerinin koordinasyonundan sorumlu Devlet Bakanı Sayın Kürşad Tüzmen'in başkanlığında Yurt Dışı Müteahhitlik, Mühendislik ve Müşavirlik Hizmetleri Koordinasyon Kurulu'nun teşkil edilmesi uygun görülmüştür.

Ayrıca, bu genelge ile yurt dışı müteahhitlik hizmetleri ile ilgili standartların belirlenmesi, hedef ülke ve pazar arayışlarının belli bir düzen içinde sürdürülmesi ve sektöre ilişkin çatı kuruluşların tesis edilmesi gibi birçok hususu hükme bağlamaktadır.

Bu çerçevede, Yurt Dışı Müteahhitlik ve Müşavirlik Hizmetlerine ilişkin olarak hazırlanan ve Başbakanlığa sunulan düzenleme taslağı; dış ticaret, gümrük ve standartlarla ilgili mevzuatların, sektörün gelişen ihtiyaçlarına daha fazla cevap verecek şekilde gözden geçirilmesi ve sektörle ilgili kuruluşların mevzuatlarındaki farklı tanımlamalarda yeknesaklığın sağlanması ve sektörün dış ticaret ve gümrük ile ilgili işlemleri en kısa sürede ve en az bürokrasi ile gerçekleştirmesini temin edecektir.

Söz konusu rejim ile Müsteşarlığımız yurt dışı müteahhitlik, mühendislik ve müşavirlik hizmetleri alanında kamu kurum ve kuruluşlarının yetki ve sorumluluklarının belirlenmesi ile özel sektörün bu çerçevede yürütülecek faaliyetlere etkin katılımını sağlayacak mekanizmaların kurulması suretiyle, sektörün uluslararası hizmet ticaretinin gereklerine uygun

olarak ülkemiz ekonomisi yararına düzenlenmesi, desteklenmesi ve geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

Ayrıca, Türk müteahhitlik firmalarının özellikle finansman ihtiyacına cevap verebilmek amacıyla finansal gücü yüksek ve dünya müteahhitlik pazarında önemli pay sahibi Amerikalı, Japon ve Çinli firmalar ile işbirliğinin geliştirilmesine yönelik ikili çalışmalar yapılmaktadır.

09/06/2004 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 'Teknik Müşavirlik Firmalarının Yurt Dışındaki Faaliyetlerine Sağlanacak Devlet Yardımları Hakkında 2004/5 sayılı Tebliğ' çerçevesinde Müşavirlerimize yönelik destek programımız hayata geçirilmiştir. Bu programla, teknik müşavirlik firmalarımızın yurt dışında ofis açmaları, pazar araştırmaları ve tanıtım faaliyetlerinde bulunmaları devlet yardımları kapsamında desteklenecektir. Program ayrıca, pazar ülkelerdeki mastır plan, ön fizibilite, fizibilite, proje çalışmaları, ihale şartnamesi hazırlanması, ihale ve sözleşme kontrolörlüğü ve benzeri müşavirlik hizmetlerinin Türk teknik müşavirlik firmalarınca karşılıksız olarak yapılması imkanını da sağlamaktadır. Böylece, hedef pazarlarda projelerin daha düşünce aşamasında iken Türk müteahhitlik sektörü tarafından takibe alınması sağlanmış olacaktır. Ayrıca, Türk teknik müşavirlik firmalarınca hazırlanacak ihale şartnamesi ve projelerde işi Türk müteahhitlik firmalarının almasını sağlayacak standart ve kalite unsurlarına yer verilebilecektir.

Bütün bunların dışında, üstlenilen işlerin ve firma sorunlarının tespitine yönelik düzenli çalışmalar yürütülmekte, sektöre yönelik güncel ülke raporları hazırlanmakta, potansiyel ve hedef pazarlar doğrultusunda çeşitli müteahhitlik ve müşavirlik heyetleri düzenlenmekte, bu ziyaretler vesilesiyle Türk müteahhitlik ve müşavirlik firmalarına potansiyel iş alanları tanıtılmakta ve ilgili ülkenin resmi makamları nezdinde gerekli girişimlerde bulunularak destek talep edilmekte ve sorunların çözümü için çalışılmaktadır.

1970'li ve 80'li yıllarda ülkemiz müteahhitlik firmalarının çok aktif olduğu ve bugüne kadar yaklaşık 15 milyar dolarlık proje üstlendiğimiz Libya pazarına, son iki yıldır yoğun olarak yürütülen temasların da bir sonucu olarak Türk müteahhitlik firmalarının yeniden önemli ve artan miktarlarda proje üstlenmeye başladığı izlenmektedir. Geçmiş dönemden kaynaklanan borç ve alacakların tasfiyesine ilişkin olarak yürütülen müzakerelerin de tamamlanması ile birlikte, 2006'nın on bir aylık döneminde 1 milyar doları geçen Libya'daki iş hacmimizin önümüzdeki dönemlerde giderek hızlanan bir artış göstermesi beklenmektedir. Ayrıca, Müsteşarlığımız tarafından 2003 yılında uygulamaya konulan 'Afrika Ülkeleri ile Ticareti Geliştirme Stratejisi' kapsamında,

Kısa vadede komşu ve çevre ülkelerimizdeki potansiyeli en yüksek seviyede değerlendirirken, orta vadede Uzak Doğu ve Latin Amerika gibi bölgeleri de portföyümüze eklemek arzusundayız.

Sudan, Etiyopya ve Angola gibi potansiyel pazarlara yönelik çeşitli çalışmalar yapılmakta, ticaret ve müteahhitlik heyetleri düzenlenmektedir.

Diğer taraftan, 'Körfez Bölgesi'nde de müteahhitlerimiz adlarından söz ettirmeye başlamıştır. Son 3 yıl içerisinde bu pazarda üstlenilen projelerin toplam bedeli 8 milyar doları aşmıştır. Özellikle Katar ve BAE'de 2006 yılında üstlenilen işlerin 3,5 milyar dolara ulaşması bölgenin Türk firmaları için önemine işaret etmektedir. Firmalarımızın diğer ülke firmalarını önemli ölçüde geride bırakmak suretiyle Irak ve Afganistan'ın yeniden yapılandırma projelerinden en büyük payı almış olmaları, bu sektörde kazanmış olduğumuz rekabet gücümüzü gösteren bir diğer önemli gelişme olmuştur.

Yeni pazarların dışında geleneksel pazarımız olan Rusya ve Türk Cumhuriyetlerinde de etkinliğimizi arttırarak sürdürmekteyiz. Türk firmalarının 2006 yılında özellikle Kazakistan ve Türkmenistan başta olmak üzere Türk Cumhuriyetleri'ndeki faaliyetleri, Rusya ve BDT coğrafyasını toplam müteahhitlik yatırımları sıralamasında ilk sıralara taşımıştır. Ukrayna ve Gürcistan ise yakın gelecekte önemi artacak potansiyel pazarlar arasında yer almaktadır.

Kısa vadede komşu ve çevre ülkelerimizdeki potansiyeli en yüksek seviyede değerlendirirken, orta vadede Uzak Doğu ve Latin Amerika gibi bölgeleri de portföyümüze eklemek arzusundayız.

Ancak en önemlisi, yukarıda belirtilen sorunların aşılmasıyla birlikte, dünyanın en önemli müteahhitlik ve teknik müşavirlik hizmetleri pazarı olan Avrupa pazarı için de yakın gelecekte kapıların açılacak olmasıdır. Halihazırda, Romanya ve Bulgaristan'da yoğun bir şekilde faaliyette bulunan Türk müteahhitlik ve müşavirlik firmalarının Avrupa firmalarından geri kalmayan teknik kapasiteleri ve yüksek rekabet güçleri Avrupa pazarından da önemli bir pay almamızı sağlayacaktır.

Yurt dışı müteahhitlik hizmetlerinden “örnek projeler”



Not: Bu bölüm üye firmalarımız tarafından gönderilen verilerden oluşturulmuştur.



AGE İNŞAAT A.Ş. IRAK'TA

Süleymaniye Uluslararası Havaalanı

Irak'ta yer alan Süleymaniye şehrinin Uluslararası Havaalanı Projesi, AGE İnşaat ve Ticaret A.Ş.'nin (AGE) pilot ortak olduğu, AGS Mühendislik İnşaat ve Ticaret A.O. tarafından tamamlandı. Projenin yapımına 2004 Nisan ayı sonu itibariyle başlandı. Şirket tarafından yürütülen iş yönetimi ve koordinasyon çalışmaları kapsamında 1.500 kişiye ulaşan Türk personeli ile Süleymaniye Uluslararası Havaalanı'nın anahtar teslimi tasarım ve inşaatı, rekor bir zamanda 14 ay içerisinde ve benzeri diğer projelere göre çok daha düşük bir bedelle gerçekleştirildi.

Haziran 2005 itibari ile sivil havacılık uçuşlarına başlanmış olup, Eylül 2005'den itibaren İstanbul dahil olmak üzere diğer ülke şehirlerinden uluslararası sivil havacılık uçuşları gerçekleştirilmektedir.

Süleymaniye Uluslararası Havaalanı 3.500 mt uzunluğunda 45 mt genişliğinde 40 cm kalınlıkta beton pist, 3.500 mt uzunluğunda 30 mt genişliğinde 40 cm'lik beton paralel pist, bağlantı taksirutları, acil çıkış rutları ve apronu ile uluslararası havacılık (ICAO) tarafından onaylanmış bir havaalanıdır. Üstyapısı 1.500.000 yolcu/yıl kapasiteye göre projelendirilmiş 4,700 m^2 alana sahip terminal binası, ayrıca uçuş kulesi, teknik ve idari binaları, meteoroloji, kaza ve yangın söndürme binası, kargo, ikram hazırlama hizmet binaları, güvenlik binaları, araç bakım istasyonları, servis ve hangar, 500 tonluk uçak yakıt tankları, 400 m^3 /gün kapasiteli su depoları ve atık su paket arıtma sistemi, tüm altyapı işleri, 14 km. uzunluğunda güvenlik yolu, 5 km. uzunluğunda iç yollar ve ana ulaşım ile birlikte uluslararası normlara göre tam kapasite hizmet verebilecek şekilde yapılandırılmıştır. Elektronik sistemleri ise tüm dünyaca kabul edilen son teknoloji ürünlerdir.



ALARKO TAAHHÜT GRUBU CEZAYİR'DE

Arzew Desalinasyon ve Güç Santralı Projesi

Alarko Taahhüt Grubu tarafından, 01 Ekim 2003 tarihli sözleşme ile 2003 yılının Kasım ayı içerisinde mobilizasyon işlerine başlanan Cezayir-Oran şehrine 40 km. uzaklıktaki Arzew Kasabası Sanayi Bölgesi'ndeki Desalinasyon ve Güç Santrali Projesi tamamlandı.

Cezayir'in doğal ve likit gaz ihracatı için yapılan en büyük rafinerilerinin bulunduğu Arzew Endüstri Bölgesi'nde Desalinasyon Tesisi ve 450 kw kapasiteli kogenerasyon Enerji Santrali vasıtasıyla, Arzew ve çevresine elektrik enerjisi ve desaline edilmiş kullanma suyu temin edildi. Yaklaşık 150 km'lik alanda, buradan elde edilen içme suyu kullanılmaktadır. Tesisin bölge içersindeki tüm inşaat işleri betonarme ve çelik konstrüksiyon işleri, betonarme ekipman temelleri, altyapı ve borulama işleri, çevre düzenleme ve yol asfalt kaplama işleri, deniz suyu alma yapısı (INTAKE), deniz içi deşarj yapısı (OUTFALL) ve boru hattı ile binaların M&E montaj işleri, Alarko tarafından başarı ile tamamlandı. Projeye daha sonra ayrı bir sözleşme ile ilave edilen (~ 6.300.000 $) Deniz içi deşarj yapısı (OUTFALL) dünyada ilk defa uygulanan bir metotla, önce 40 cm. beton kaplanan 223,5 cm. çaplı çelik borular 11m. derinliğinde yapılan bir rampa üzerinde kaynakla birleştirildi. Daha sonra denizde, daha önce açılmış olan 335 m. uzunluğunda (Ort. 7m.su derinliğinde) bir hendek içine özel bir itme tertibatı ile itilerek yerleştirildi ve üzeri "3" ayrı taş tabakası ile doldurularak korunması sağlandı. İşverenin Sonatrach, Engineer'in Black & Veatch, ana müteahhit'in IHI ve Müteahhit'in TAISEI olduğu projede; Alarko, kapsamındaki işleri, hedeflenen zamanda ve hedeflenen kalitede bitirmeyi başararak, işverence geçici kabul işlemleri yapıldı. Mayıs - Ekim 2005 arasında kısımlar halinde yapılan geçici kabullerden bu yana geçen yaklaşık (15 -19) aylık dönemde hiçbir teknik sorunla karşılaşılmadı.



ATLAS İNŞAAT A.Ş. CEZAYİR'de

240 Yataklı Dr. Benzerjeb Hastane Projesi

15 Mayıs 2004 tarihinde Cezayir' in Ain Temouchent Şehri'nde Dünya Bankası finansmanı ile başlanan proje 22 ayda müştemilatları ile birlikte tamamlanarak Sağlık Bakanlığı'na teslim edildi.

Proje süresince 150'si Türk, 400'ü yerel ve yabancı olmak üzere toplam 550 mühendis, teknisyen, formen ve işçi istihdam edildi. 240 adet yatak kapasitesine sahip olan hastane, yaklaşık 24.000m² kapalı alanda, 9 adet ameliyathane, 1 adet acil ameliyathane, 1 adet yoğun bakım ünitesi, 3 adet radyoloji servisi gibi bölümlerden oluşmaktadır. Merkezi kumanda odasından her birimi elektronik otomasyon sistemi ile kontrol edilen hastanede hemşire çağrı sistemi, yangın alarm sistemi, hırsız alarm sistemi, kartlı geçiş sistemi, her odada TV uydu sistemi ve telefon sistemleri bulunmaktadır.

Hastanenin inşaatı esnasında brüt kalıp(plywood) sistemleri kullanıldı. Tüm elektrik, havalandırma ve sıhhi tesisat malzemelerinde Avrupa standartlarına sahip olan Türk ürünleri ve markaları tercih edildi. Dış cephe de beyaz renkli hazır sıva ve aralarda fayans bordür ile yöresel motifler kullanıldı. İç cephelerde ise modern hastanelerin görünümü yakalamak için hiç bir masraftan kaçınılmamış, koridorlarda mozaik kaplama, ameliyathanelerde antibakteriyal boya ve zeminlerde antistatik ve kondaktif PVC kullanıldı. Çevre düzenlemesi ve yeşillendirme çalışmaları Cezayir kültürüne uygun olarak yapıldı. Hastaneye ait atölye, garaj, benzin istasyonu, 400 kişilik konferans salonu ve personele ait lojman bulunmaktadır.



DOĞUŞ İNŞAAT A.Ş. UKRAYNA'DA

Kiev Dinyeper Karayolu-Demiryolu Köprüsü

Doğuş İnşaat A.Ş., Ukrayna'nın başkenti Kiev'in Dinyeper Nehri üzerinde yapımının belirli bir bölümünü üstlendiği Kiev'in en büyük demiryolu ve karayolu köprüsü projesine 14.11.2004'de başladı. Projenin revize keşif bedeli 62 Milyon dolardır. Köprü, 1.100 m uzunluğunda, (Doğuş Kısmı 450 m), 45 m genişliğinde olup, otoyol 2x4, demiryolu 2x1 karakteristiğindedir.

Projede ortalama 50'si Türk, 200'ü yerli toplam 250 kişi istihdam edilmektedir. Köprünün toplam maliyeti tali yollar ve yaklaşım yolları ile beraber 500 milyon USD' ye ulaşacaktır. Doğuş İnşaat'ın üstlendiği iş en zor yerde nehrin üstünde, suda çalışılmasını gerektirmektedir. 8 m derinliğindeki nehir yatağındaki köprü ayaklarının açıklıkları 112 m, köprü yüksekliği 25 m'yi bulmaktadır. İşlerin yapımında 20 m boyda 606' lık 1500 ton palplanş kullanılmış olup, palplanşlar, 64.00 x 13.00 m'lik motorlu duba üzerine çıkarılan 165 ton kapasiteli paletli, ekskavatör tipli ekipmanla çakılmıştır. 32.00 m x 3.00 m ölçülerindeki temellerin herbirinde 50 adet kadar, Ø 1500 lük yerinde döküm L = 35 m derinliğe kadar kazık yapılmış; kazıkların hassas bir koordinat düzeni içinde imali için, temel palplanş çevresine Ø 1400 lük, (7 x 2 = 14 adet), h= 25.00 m'lik boru çakılmıştır. Köprünün elevasyonlarında yükseklik, 21.00 m, üst genişlikte 37.00 m olup, her iki üst uca otoyol, orta kesimine de demiryolu oturmaktadır.

Elevasyon kalıpları, her türlü hava şartında beton döküm imkanını sağlayacak şekilde izolasyonlu olarak yapılmıştır. Köprü ayakları, en düşük seviyesinde bile, 8.00 m derinlikte nehir suyu içinde, tam sızdırmaz bir ortam sağlanarak imal edilmiş ve iş, hem çevreye, hem de nehir taşıt trafiğine bir zarar vermeden bitirilmek üzere planlanmıştır. Köprü, Doğuş İnşaat ve Ticaret A.Ş'nin tüm bilgi, beceri ve yetkinliğini gösterdiği bir proje olmuştur. Doğuş İnşaat yüklendiği işleri Mayıs 2007'de teslim etmiş olacaktır.



EKO İNŞAAT DOĞUŞ-EKO ORTAKLIĞI İLE BULGARİSTAN'DA

Trakya Otoyolu İnşaatı Projesi - Kısım 5 Karnobat (km 325+280) - Burgas-Batı (km 360+568) arası

Avrupa Yatırım Bankası tarafından finanse edilen, Bulgaristan Cumhuriyeti Bölgesel Kalkınma Bakanlığı'nın işvereni olduğu ve Doğuş-Eko Ortaklığı ile gerçekleştirilen projenin yapımına 4 Mart 2003 tarihinde başlanmış olup, 30 Eylül 2006 tarihinde tamamlandı. Sözleşme bedeli 40.925.753 Euro olan projenin iş sonu bedeli, 57.964.391 Euro'dur. Projede 268 doğrudan, 126 dolaylı, doğrudan ve dolaylı taşeron işçisi olarak 137 kişi olmak üzere toplam 531 kişi istihdam edildi.

Proje ait teknik detaylar şöyle :
Otoyol 2x2 Şeritli Ana Güzergahı 35.3 km, Bağlantı Yolları ve Yanyollar 10.5 km, Karnobat By-pass Yolu ve Bağlantı Yolları 10.4 km olmak üzere toplam 56.2 km'dir.

Projede gerçekleştirilen işler şöyledir:
Toprak İşleri 4.500.000 m^3 kazı, 2.200.000 m^3 dolgu, Beton İşleri 27.317 m^3 yapılar, 6.952 m^3 Prekast Elemanlar, 24.153 m^3 diğerlerinden oluşmaktadır. Sanat Yapıları ise 7 Köprü, 9 Üstgeçit, 10 Altgeçit, 63 Menfez olmak üzere toplam 89 addettir.
Üstyapı bölümüne ait ayrıntılar ise şöyledir: Soğuk Karışım, 543.000 m^3, Sıcak Karışım, 508.000 ton'dur.
Kazık İşleri, 1.278 m, Drenaj İşleri Drenaj Hattı (Ø500, Ø200, Ø150 mm) 51.000 m, Peyzaj 720.000 m^2, Yol, Çizgi ve İşaretleme İşleri Yatay İşaretleme 286.560 m, Düşey İşaretleme 234 adettir.



GAMA İNŞAAT A.Ş. S.ARABİSTAN'DA

Yamama Çimento Fabrikası

GAMA Endüstri A.Ş.'nin S.Arabistan'daki alt kuruluşu GAMA Industry Arabia Ltd'nin Alman Polysius AG firması ile birlikte yapımını üstlendiği Yamama Saudi Cement Company'e ait Riyadh Şehri'ndeki 10.000 ton/gün klinker üretim kapasitesi ile dünyanın en büyük çimento fabrikası olan 7 no.lu Çimento Üretim Hattı Aralık 2006'da klinker üretimine başladı. Tesisin çimento öğütme, nakil, depolama ve paketleme ünitelerini içeren çimento hattı da Mart 2007 sonunda devreye girecek.

Proje 18.03.2004 tarihli sözleşme ile yaklaşık 110 milyon dolara üstlenildi. 7 nolu Çimento Üretim Hattı ve 6 no.lu Çimento Değirmeni'nin anahtar teslimi yapım projesi kapsamında bütün inşaat işleri ve çelik yapılarının tasarım ve malzeme temini dahil yapımı, elektrik, mekanik montaj, izolasyon ve refrakter işleri GAMA tarafından gerçekleştirildi. Proje kapsamında 176 metre yükseklikte Ön Isıtıcı Kulesi (Riyadh'ın en yüksek üçüncü yapısı), 7 adet silo (2 Farin, 2 Klinker ve 3 Çimento), 120 metre çapında tek açıklıklı kireçtaşı stok binası, 6.2 m çapında ve 90 m uzunluğunda döner fırın, kireçtaşı, katkı maddeleri, alçı ve klinker kırma ve nakil sistemleri, farin ve çimento değirmenleri bulunuyor. Projenin klinker üretimi sözleşmede öngörülen tarihten 2 ay önce gerçekleştirildi.

Proje kapsamında bulunan 20.000 ton çelik konstrüksiyon imalatı GAMA tarafından Ankara Fabrikası'nda ve S.Arabistan'daki çeşitli imalatçılarda yapılırken, inşaat ve çelik konstrüksiyon uygulama projeleri de Ankara'daki muhtelif proje firmalarına yaptırıldı.

GAMA'nın S.Arabistan'da yapımı devam eden 8 projesinden biri olan Yamama Çimento Fabrikası Şantiyesi'nde yoğun dönemde yaklaşık 2.000 personel istihdam edilmiş bunun 750'si Türk, 5'i Suudi, 1.250'si ise üçüncü ülke (Hindistan, Filipinler, vb.) çalışanlarıdır.



GÜLSAN İNŞAAT A.Ş. AFGANİSTAN'DA

Kandahar - Herat Devlet Karayolu İnşaatı Projesi, [km 356- km 456]

Geçtiğimiz 20 yıl boyunca süre gelen iç savaş ve bakım olanaksızlıklarından dolayı zarar görmüş olan, Kandahar-Herat arasındaki devlet yolunun rehabilitasyonu projesidir.

Gülsan İnşaat A.Ş. tarafından yapımı sürdürülen proje Kandahar'dan 356 km uzaklıkta başlayıp 100 kilometrelik bir bölümü kapsamakta olup, 50.825.000 dolar tutarındadır. 17 ay süren projede inşaat süresince 350'si Türk, 850'si yabancı uyruklu işçi çalıştı.

Proje kapsamında mühendislik, dizayn ve inşaat faaliyetleri yürütülmüş olup; toplamda 800,000 m^3 toprak işleri, 315,000 ton alt temel; 463,000 ton base ve 438,000 ton sıcak karışım gerçekleştirilmiş olup; 17 aylık proje süresi içerisinde en büyüğü 23 açıklıklı olmak üzere 7 adet köprü ve 2,000 mt uzunluğunda sel geçiş yolu imal edildi.



KOÇOĞLU İNŞAAT A.Ş. CEZAYİR'DE

Cezayir / Oran - 1400 Konut ve Çevre Düzenlemesi İnşaatı

İşverenin Cezayir Toplu Konut İdaresi (O.P.G.İ) olduğu, Cezayir'in Oran Şehrinde yapılan ve 17 ayda tamamlanması planlanan projeye Kasım 2006'da başlanıldı. Proje, uygulama ve dizayn işinden oluşmaktadır. Proje kapsamında, toplam 125.000 m^2 kapalı inşaat alanına sahip 1400 daireden oluşan 41 adet bloğun tünel kalıp sistemi ile inşaatı, adaiçi ve genel altyapı ile çevre düzenlemesi işleri yer almaktadır.

Projede 11 Türk mühendis, 200 Türk işçisi, 250 yabancı işçi görev yapacaktır.



NUROL İNŞAAT A.Ş. DUBAİ'DE

Nakheel Internatıonal Cıty, Paket 12 Konutları

Nurol İnşaat'ın Abu Dabi'de çalışmalarına başlamasının ardından BAE'deki ikinci odak noktası olarak Dubai'de uhdesine aldığı ilk proje olan Nakheel International City Paket 12 Konutları İspanyol olarak nitelendirilen mimari tarzda dokuz farklı tipte inşa edilecek süper lüks konutlardan oluşmaktadır.

Toplam 185,000 m^2 kapalı alanlı, 34 konut bloğu ve çevre düzenlemesi ile altyapı işlerini içeren anahtar teslimi proje için yapım sözleşmesi Aralık 2004'de imzalandı. 332 milyon BAE Dirhemi (yaklaşık 90.7 Milyon ABD Doları) proje bedeline sahip projenin fiziki gerçekleşmesi Aralık 2006 itibariyle yüzde 84 seviyesine ulaşmış bulunmaktadır.

Projenin devamı niteliğindeki paketlerden 9 numaralı paket de 2005 Haziran'ında kazanılan ihale neticesinde Nurol İnşaat uhdesine alınmış olup, halen devam etmektedir.



TEKFEN İNŞAAT A.Ş. AZERBEYCAN'DA

Kompresör & Su Enjeksiyon Platformu, Denizüstü Tesisleri

221.000.000 Dolara ihale edilen proje 18.09.2002 tarihinde başlamış olup, 30.10.2005 tarihinde tamamlandı. Azeri, Çıralı ve Güneşli sahaları Bakü'nün yaklaşık 120 km güneydoğusunda, Hazar Denizi'nin Azerbeycan bölümünde 432 km^2 yi kapsayan bir alana yayılmaktadır. Bu sahalarda deniz suyu derinlikleri 100 m - 400 m arasındadır. Birincil petrol içeren katmanlar yüzeyden 2.500 m - 3.500 m derinlikte bulunmakta, bu rezervlerde gaz ve kondensat birlikte yer almaktadır.

Proje sahasının geliştirilmesi birbirini takip eden fazlar şeklinde, günde 1.000.000 varilin üzerinde üretim kapasitesine ulaşacak şekilde planlandı.İnşa edilen bölümlerin kapsamı şöyledir: Merkez Azeri Sondaj ve Lojman Platformu, Kompresör ve Su Enjeksiyon Platformu, Doğu ve Batı Azeri Üretim Platformları.

Kompresör ve Su Enjeksiyon Platformu; Azeri sahalarının tamamında yapılacak üretime destek olmak için gerekli tüm enjeksiyon gazı ve enjeksiyon suyu ihtiyacını karşılayacak, ayrıca elektrik enerjisini de su altı kabloları vasıtasıyla Doğu ve Batı Azeri Platformlarına nakledecektir. Sözkonusu platformda, deniz üstü tesisleri ve boru hattı yükselticilerinin bulunduğu bir entegre kat, yakma bacası (flare) ve Merkez Azeri platformuna bağlanan köprü yer almaktadır.

Entegre kat su altındaki ayak başlıkları arasında iskelet yapıyı sağlarken basınçlı gaz, su enjeksiyonu, enerji üretim sistemleri ve yakma bacası yapısına da destek olmaktadır. Tekfen sözkonusu projeyi, AMEC ve yerli ortağı AZFEN ile birlikte, öngörülen terminde, başarı ile tamamlandı.



TEPE İNŞAAT A.Ş. KUZEY IRAK'TA

New Sulaimanı Unıversity Campus

Tepe İnşaat A.Ş. tarafından sürdürülmekte olan proje kapsamı, Kuzey Irak-Süleymaniye' de "New Sulaimani Satate University Campus" projelendirme ve inşaatıdır. Proje, Süleymaniye Üniversitesi' ne yeni ve çağdaş bir kampüsü kazandırmak amacı ile tasarlandı.

Kontratı 2005 yılında imzalanan projenin, tamamlanma süresi 5 yıldır. İşveren "Ministry of Higher Education" dır. Keşif bedeli 258.950 Dolardır. Kampüs sahası Süleymaniye şehri sınırları içinde, Kerkük yolu üzerindedir. Toplam kapalı alanı yaklaşık 360.000 m^2 olan projenin ana hedefi, çağdaş bir üniversite kampüsünün tüm ihtiyaçlarını karşılayacak ve bölgede öne çıkacak bir üniversite inşa etmektir. Kampüs tamamlandığında tüm bölgeye yeni bir vizyon kazandıracaktır.

Proje, Süleymaniye Üniversitesi'nin 2025 yılı ve sonrasında tüm ihtiyaçlarını ve olası gelişimini karşılayacak şekilde tasarlanmaktadır. Kampüs bünyesinde İdari, Güzel Sanatlar ve Mühendislik birimlerinin yeraldığı fakülteler, 17 adet Yurt Binası, Spor Merkezi ve Stadyum, Kafeteryalar, Müze, Sosyal ve Kültürel aktivitelerin yeralacağı binalar, Kültür ve Kongre Merkezi, Kreş, Sağlık Merkezi, Teknolojik Araştırma Merkezi, Dekanlık, Polis Merkezi, İtfaiye Binası, Atölyeler vb. binaların yanısıra, açık spor alanlar, öğrenci yaya yolları, açık alan düzenlemeleri bulunmaktadır. Şantiyede 565' i Türk, 383' ü yerel olmak üzere toplam 948 kişi çalışmaktadır. 16 adet binada çalışma devam etmektedir.



YAPI MERKEZİ İNŞAAT A.Ş. SUDAN'DA

El Mek Nimir Köprüsü

Yapı Merkezi İnşaat ve Sanayi A.Ş.'nin tasarım ve yapımını üstlendiği El Mek Nimir Köprüsü, Sudan Cumhuriyeti'nin başkenti Hartum'un merkezinde inşa edilmektedir. Fiziksel Planlama ve Kamusal Altyapılar Bakanlığı tarafından yaptırılan Köprünün temeli 16 Ağustos 2005'te atıldı. Köprünün toplam boyu 854 m. olup, bunun 500 m'si Mavi Nil üzerindedir. 13 açıklıklı köprünün orta açıklığı 80 m., diğer açıklıkları ise 40 - 50 m. arasında değişmektedir. Köprü; fore kazık temeller ve betonarme ayaklar üzerine oturan 22 m genişlikte ve 80 m. orta açıklığı eğik askılı kablo sistemi ile geçen çelik-beton kompozit tabliyeli bir yapıdır.

Bu inşaatta en büyük güçlük ve risk Nil Nehri'nin yaz aylarında 6 - 6,5 m. yükselmesi ve kuvvetli bir akıntı yaratması idi. Bu nedenle nehir içindeki ayakların Ağustos 2006'dan önce tamamlanması gerekiyordu. 116 gün gibi kısa bir sürede bu imalatlar tamamlandı ve Nil'in projeyi olumsuz yönde etkilemesinin önüne geçildi.

Ankara'da modüler parçalar halinde üretilen çelik köprü gövdesi, karada yaklaşım yolu platformunda kaynakla birleştirilmekte ve "incremental launching = ardışık itme" yöntemiyle bir yönden ayakların üzerine itilmektedir. Kasım 2006 sonu itibariyle köprünün Nil üzerindeki bölümünün yüzde 45'i itilmiş bulunmaktadır. İtme işlemi bitince orta akstaki pilonlar ve asma sistemi gerçekleştirilecek, betonlama aşamasına geçilecektir. Daha sonra finishing imalatları da tamamlanıp, köprü Nisan 2007 sonunda hizmete açılacaktır. Köprüde ortalama 240 kişi çalışmakta olup, yüzde 25'i yereldir. Proje yakında başlanacak yaklaşım viyadükleri, yolları ve çevre düzenleme imalatları ile birlikte yaklaşık 45 milyon dolara mal olacaktır.



YAŞAR ÖZKAN A.Ş. LİBYA'DA

İdari Binalar İnşaatı

1979 yılından beri Libya'da faaliyet gösteren Yaşar Özkan Mühendislik ve Müteahhitlik A.Ş.'nin bitirdiği işlerden en önemlisi Jufra Bölgesi'nde Hun şehrindeki idari binalar inşaatıdır. ODAC (Organisation for The Development of Administrative Centers) İdaresince Jufra Bölgesi'nde yaptırılan yeni başkent projesine ait 2 adet E tipi Başbakanlık ve B tipi 4 adet Bakanlık Binaları, Servis Binası ile bunlara ait alt yapı işleri sözleşmenin kapsamını oluşturmaktadır. İnşaatın toplam kapalı alanı 41,000 m² dir. Projeler, DEVECON (Finlandiya) Mühendislik firmasınca çok yüksek standartlarda planlandı. İnşaatın yapılması esnasında da mühendislik (kontrollük) hizmetleri NCB (mahalli devlet kuruluşu) ve DEVECON tarafından yürütüldü.

Sözleşme bedeli; binalar 22.780.800 LD ve alt yapı 7.973.280 LD olmak üzere 30.754.080 Libya Dinarı'dır. Sözleşmede USD/LD paritesi bütün iş süresince sabit olup USD 1.- = 0,283382 LD olarak belirlenmiştir. Buna göre sözleşme tutarı 108.525.171 Dolar'dır.
Sözleşme 1988 yılında 500 konut inşaatı için yapıldı. İnşaat başladıktan sonra durduruldu ve kapsamı değiştirilerek 30.06.1992 tarihinde başbakanlık ve bakanlık binaları inşaatı kapsama alındı. İş, proje tadilatları ve diğer sebeplerle zaman zaman durduruldu ve paralel olarak süre uzatımları verildi. Bu süre uzatımlarına uygun olarak iş 31.12.2001'de bitirilerek geçici kabulü yapıldı.
Kaba inşaatın tamamı Türk işgücü ile yapılmış olup, ortalama 350 civarında Türk işçisi istihdam edildi. Türk işgücünün pahalı olması ve Türkiye-Libya Sosyal Güvenlik Sözleşmesi'nden kaynaklanan ilave SSK primi ödemeleri nedeniyle maliyeti düşürebilmek için ince işlerin yapımında 400 yabancı, 50 civarında Türk işçisi görev aldı.



YENİGÜN İNŞAAT A.Ş. KUVEYT'DE

Subiya-Mutla Boru Hattı İnşaatı

Yenigün İnşaat A.Ş. tarafından gerçekleştirilen proje 27.10.2003 tarihinde başladı ve 02.02.2006 tarihinde tamamlandı. İşvereni Kuveyt Su ve Elektrik Bakanlığı olan projenin sözleşme bedeli 14.906.000 Dolardır. Pikte 230 kisiye ulaşılan projede yüzde 70 Türk yüzde 30 yabancı personel çalıştı. Proje, Subiya'da inşa edilecek desalinasyon tesisinden, mevcut su dağıtım merkezlerine içme suyu aktarılmasını amaçlayan Subiya Su Dağıtım Projesi'nin ikinci aşamasındaki Mutla hattıdır. 3 adet 48", 1 adet 32", 2 adet Düktil, 1 adet Ø100 HDPE boru hattı, bunlara bağlı 80 adet vana odası ve iki adet ana yol geçişinden oluşmaktadır.

Boru Hatları 2.33 km 4 hat, 50.800 km 3 hat olmak üzere paralel gitmektedir.

Bu hatların uzunlukları şöyledir:
- 2 x 48" içme suyu hattı: 52.833 km
- 3. 48" hat: 2.330 km
- 32" deniz suyu hattı: 50.800 km
- 1. Düktil demir içme suyu hattı: 2.171 km
- 2. Düktil demir içme suyu hattı: 2.171 km
- Ø100 HDPE kablo kanalı: 52.833 km

Mikrotünel ile yapılan biri 4x52 m; diğeri 4x48 m iki adet ana yol geçişinde kazısız yapılan toplam tünel uzunluğu 400 m'dir.



İşsizliğin sigortası dev bir fona dönüştü

Öncelikle "İşsizlik sigortası"nı teknik olarak tanımlayalım; Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini önleyen, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, Devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta koludur.

Yasa çıkarılırken de çokça tartışılmış idi. Ülke gerekleri ve uluslararası mükellefiyetler zorluyordu. 25 Ağustos 1999'da TBMM Genel Kurulu'nda kabul edilen 4447 İşsizlik Sigortası Kanunu'nun gerekçesinde şu tespitler yer alıyordu:

"İşsizliği toplum ve birey açısından olmak üzere iki biçimde tanımlamak mümkündür. Toplum açısından işsizlik, üretken kaynakların kullanılmaması anlamını taşır. Birey açısından ise, çalışma istek ve yeteneği bulunmasına ve çalışmaya hazır durumda olmasına rağmen, kişinin çalışma imkânı bulamamasıdır. Bunun sonucu ise, işten doğan gelirin kesilmiş olmasıdır.

Ülkemizde hızlı nüfus artışı, köyden kente göç ile sanayi ve hizmetler sektörünün yeterince gelişmemesi gibi nedenlerle, temelde yapısal bir işsizlik sorunu vardır. Üretim sürecindeki değişikliklere bağlı olarak ortaya çıkan gizli işsizlik ve eksik istihdamın yanında çalışırken çeşitli nedenlerle işini yitirenlerin sayısı da giderek artmaktadır.

Dünyada, endüstri ilişkilerinde yeni şekillenmeler sonucu teknoloji ve uzmanlaşmaya bağlı olarak yeni çalışma biçimleri gündeme gelirken ülkemizde henüz niteliksiz işçiler ve genç işsizlik sorunları gündemdeki yerini korumaktadır. İşsizliğin tam anlamı ile ortadan kaldırılması, çok yönlü ekonomik ve mali önlemlere, yatırım- istihdam ilişkisine dönük etkili kararların alınmasına bağlıdır.

Bu nedenle ülkeler, işsizliğin sebeplerini gidermek amacıyla ekonominin istihdam kapasitesini genişletici, tasarrufu, yatırımları ve üretim teknolojilerini geliştirici, işgücü piyasasına dönük etkin önlemlere yönelik uzun vadeli politikalar ile işsizliğin sonuçlarını giderici, geçici gelir kayıplarını ya da azalışlarını tazmin edici, yeni iş bulununcaya ya da yeniden istihdam imkânı verecek olan eğitim tamamlanıncaya kadar gelir kayıplarını karşılayarak gelir devamlılığı sağlayacak politikaları uygulamak zorundadırlar.

Gelir güvencesi sağlayan bu politikaların temel özelliği, sosyal güvenlik amaçları ile istihdamı koruma ve geliştirme düşüncesinin birbirini tamamlar nitelikte olmasıdır. Bu politikaların temel araçlarından birisi de işsizlik sigortasıdır.

İşsizlik sigortası, işsizlik riskinin nedenlerini giderici uzun vadeli ekonomik ve sosyal politikalarla birlikte uygulanması halinde yararlı olur. Özellikle işsizlik sigortasının bulunduğu ülkelerde, işsizlik farklı boyutta ve nitelikte ortaya çıkmaktadır. Eğer işsizlik sigortası bulunuyorsa işsiz kalan sigortalı düşük verimli ve gelirli bir işi kabul etmeye ya da bağımsız çalışmaya zorlanmamakta ve işsizlik ödenekleri ile işsiz kaldığı bu devreyi daha rahat geçirerek uygun bir işi daha kolay bulmaktadır. Aynı zamanda yeni bir meslek edinme, mesleğini geliştirme ya da meslekte yetişme imkânına kavuşabilmektedir. İşsizlik sigortası uygulayan ülkeler, işsizleri nitelik ve nicelik yönünden daha iyi tanımlayarak, bir yandan eğitim politikasını diğer yandan ise istihdam ve yatırım politikalarını kısa ve uzun vadede daha sağlıklı ve tutarlı belirleme şansına sahip olabilmektedir.

Sonuç olarak; çalışanlara işsiz kaldıkları dönemde gelir güvencesi getiren, işverenlere de teknolojik değişmelere bağlı yapısal bazı değişiklikleri gerçekleştirme imkânı sağlayan işsizlik sigortasının çalışma yaşamımıza getirilmesi hem sosyal devlet ilkesinin, hem de çağdaş ve demokratik dünya ile bütünleşme hedefimizin bir gereği olarak düşünülmektedir."

Geçen yıllar içinde işsizlik sigortası önemli bir gelişim kaydetti. Fon kaynakları önemli bir boyuta ulaştı. Dönem içinde işsizlik sigortası uygulamalarında tartışma alanları değişti. Bu Dergimizde çalışma yaşamının önemli düzenlemelerinden biri olan "İşsizlik Sigortası"nı tarafların görüş ve önerileri ile okuyucularımızın değerlendirmelerine sunuyoruz.



Namık ATA
Türkiye İş Kurumu
Genel Müdürü

İşsizlik Sigortası

İşsizlik, beraberinde getirdiği ekonomik ve sosyal maliyetleri ile hemen hemen her ülkede çözülmesi gereken en önemli sorunlar arasında yer almaktadır. İşsizliğe karşı; istihdam kapasitesini genişletici, tasarrufu, yatırımı ve üretim teknolojilerini geliştirici uzun vadeli politikaların yanı sıra işsizliğin sonuçlarını gidermeye yönelik geçici gelir kayıplarına yol açan işsizlik riskini sosyal gelir ile tazmin etme, yeni iş buluncaya kadar gelir kaybını karşılamak amacını taşıyan önlemler de uygulanmaktadır. Bu önlemlerin temel araçlarından biri de işsizlik sigortasıdır.

Ülkemizde işsizlik sigortası, sosyal bir risk olan işsizliğin ortaya çıkardığı maddi ve manevi sorunları gidermek amacıyla 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile 01.06.2000 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Kanunda, bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, her hangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalıların işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigorta olarak tanımlanmıştır. İşsizlik sigortası ile, işini kaybetmesi nedeniyle gelir devamlılığı kesilen sigortalı işsize, yeni bir iş bulmak veya yeni bir iş öğrenmek için ihtiyaç duyduğu sürede belirli bir gelir sağlanmıştır.

Kapsamı, Yararlanma Koşulları ve Sağlanan Hizmetler

İşsizlik sigortası, genel olarak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun 2 nci maddesine göre bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan sigortalıları kapsamaktadır.

Bu kapsamdaki sigortalıların işsizlik ödeneği almaya hak kazanmaları için, hizmet akitlerinin "kendilerinin her hangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın" sona ermesi, Türkiye İş Kurumu'na süresi içinde şahsen başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri, hizmet akitlerinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmaları gerekmektedir.

Hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde Türkiye İş Kurumu'na doğrudan başvurmayan sigortalıların başvuruda geciktikleri süre, mücbir nedenler dışında hak kazanılan toplam süreden düşülmektedir.

Sigortalı işsizlere işsizlik sigortası kapsamında, işsizlik ödeneği ile hastalık ve analık sigortası prim ödemelerinin yanı sıra yeni bir iş bulma, meslek geliştirme ve yetiştirme eğitimi hizmetleri verilmektedir. Türkiye İş Kurumu işsizlik ödeneği alan sigortalı işsizlere mesleklerine uygun ve son yaptıkları

işin ücret ve çalışma koşullarına yakın bir iş bulunması konusunda çalışmalar yapmaktadır. 2007 Ocak ayından itibaren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği işsizlik ödeneğinden yararlananlara uzun vadeli sigorta primleri de ödenecektir.

İşsizlik Ödeneğinin Miktarı ve Ödeme Süreleri

İşsizlik ödeneğinin günlük miktarı, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama net kazancının yüzde 50'sidir. Aylık asgari ücretin neti, işsizlik ödeneği miktarının üst limitini oluşturmaktadır. İşsizlik ödeneği damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi değildir.

Aralık 2006 itibarıyla en yüksek işsizlik ödeneği miktarı 378.05 YTL ve en düşük işsizlik ödeneği miktarı da 189.09 YTL'dir. İşsizlik Sigortası kapsamında 30 Kasım 2006 tarihi itibarıyla 734.155 kişiye, 932.541.074 YTL ödeme yapılmıştır.

Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan; son üç yıl içinde 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar 180 gün, 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar 240 gün, 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar 300 gün süre ile işsizlik ödeneğine hak kazanmaktadır.

İşsizlik Sigortası Fonu

İşsizlik sigortasının finansmanı için İşsizlik Sigortası Fonu kurulmuştur. Fon, kamu ve sosyal tarafların yer aldığı bir organ olan Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu'nun kararları çerçevesinde işletilmekte ve yönetilmektedir. Fonunun gelirleri işsizlik sigortası primlerinden, bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen gelirlerden, giderleri ise işsizlik ödeneklerinden, sağlık sigortası primlerinden, mesleki eğitim ve genel yönetim giderlerinden oluşmaktadır. Söz konusu giderlerini karşılamak üzere, prime esas aylık brüt kazançlarından, yüzde 1 sigortalı, yüzde 2 işveren ve yüzde 1 Devlet payı olarak alınmaktadır.

İŞSİZLİK SİGORTASI FON VARLIĞI

Gelirler Ve Giderler	**Toplam (30 Kasım 06)**
İşçi İşveren Primleri	7.450.568.239,26
Gecikme Zammı	156.080.135,24
Hazine Payı	2.560.870.058,54
İdari Para Cezaları	9.993.056,46
Faiz Geliri	14.135.372.163,57
Toplam Gelir	**24.312.883.653,06**
İşsizlik Sigortası Fonu Gideri	1.113.398.638,86
Ücret Garanti Fonu Gideri	4.947.913,28
Ücret Garanti Fonu	40.973.321,88
İşsizlik Sigortası Fonu	23.153.563.779,04
Toplam Fon Varlığı	23.194.537.100,92

Fon Kaynaklarının Mesleki Eğitimde Değerlendirilmesi

Günümüzde, mesleki eğitimin öneminin çok büyük olduğu herkes tarafından bilinen ve söylenen gerçektir. İstatistikler mesleki yeterliliğe sahip olanların işsizlik oranının düşük olduğunu göstermektedir.

Bu bağlamda işsizlik sigortası kapsamında sigortalı işsizlere, işsizlik ödeneği ile birlikte meslek geliştirme ve yetiştirme eğitimi hizmetleri de verilmektedir. Mevcut durumda işsizlik sigortası kapsamında Fon kaynakları kullanılarak verilen meslek geliştirme ve yetiştirme kurslarından sadece işsizlik ödeneğine hak kazananlar yararlanabilmektedir. Hazırlık çalışmaları sürdürülen kanun tasarısı taslağı çalışmalarında Türkiye İş Kurumu'na kayıtlı tüm işçilerin Fon kaynakları ile finanse edebilen meslek geliştirme ve yetiştirme eğitimi hizmetlerinden yararlanmalarının sağlanması amaçlanmaktadır.

Sonuç

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda; geçmiş uygulamalar, kamuoyu beklentileri, toplanan primler ve yapılan ödemeler bakımından nimet-külfet dengesi ve Fon'un aktueryal dengesi de göz önünde bulundurularak sigortalılar lehine iyileştirmeler yapılması amaçlanmıştır. Yapılacak değişiklik ile birlikte istihdam edilebilirliliği artıracak meslek edindirme ve mesleğe yöneltme faaliyetlerinin finansmanının Fon'dan karşılanmak suretiyle yapılabilecek olması ve yakın bir gelecekte işsizlik sigortası hizmetlerinin internet ortamında dış kullanıcıya açık hale getirilecek olması ülkemiz açısından önemli bir adım olacaktır.



BÜLENT PİRLER
TİSK Genel Sekreteri

İŞSİZLİK SİGORTASI VE İŞVEREN İÇİN MÜKERRER ÖDEMELER

Sosyal Yasalar ve Seçimler

Ülkemizde çalışma hayatımızın önemli konularından biri olan işsizlik sigortası, 8 Eylül 1999 tarih ve 23810 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4447 sayılı Kanun ile kurulmuş ve 1.6.2000 tarihinde uygulanmaya başlanmıştır. Sosyal güvenlik sistemimizde yeni bir sigorta dalı olarak işsizlik sigortası 6 yıla yakın bir süredir finansmanında herhangi bir sorun yaşanmaksızın uygulanmaktadır.

Vurgulamak gerekir ki söz konusu uygulama başarısına karşın, Kanunda önemli eksiklikler bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen iş güvencesi örneğinde olduğu gibi bu Kanun'da da mevcut güvenceler göz ardı edilmiş, uygulamaya ilişkin önemli altyapı eksikliklerinin varlığı, istihdam ve kayıtdışı ekonomi vb. üzerindeki etkileri dikkate alınmamıştır.

Türkiye'de uygulanmakta olan ihbar ve kıdem tazminatlarının işsizlik sigortası ile irtibatlandırılmamış olması, Avrupa Birliği üyesi ülkelerde bile bulunmayan mükerrer ödemeleri gündeme getirmiş ve bu yönüyle işyerlerimizi güçsüzleştiren bir yapıya bürünmüştür.

Hazırlanan hukuki düzenlemelere yönelik tasarı ve taslaklar incelendiğinde, genel olarak, ülkemizin ekonomik gelişmişliği, rekabet gücü, istihdama etkisi gibi kavramların dikkate alınmadığı ve hukuki düzenlemelerin ekonomik etkileri üzerinde durulmadığı gözlemlenmektedir.

Bu çerçevede, işsizlik sigortasında olduğu gibi siyasi iktidarlarca özellikle seçim öncesi çıkarılan sosyal yasalarda popülist uygulamalara son verilmesi gerekmektedir.

İşsizlik Sigortası Kıdem ve İhbar Tazminatları İlişkisi

Ülkemiz tarafından onaylanan ILO'nun Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkındaki 102 sayılı Sözleşmesi, diğer sosyal güvenlik hakları yanında işsizlere de işsizlik yardımı öngörmektedir. Bu yardım, işsizlik sigortası kurmak yoluyla yapılabileceği gibi toplu ödeme şeklinde de yapılabilir. Nitekim ülkemizde işsizlik sigortasının uygulamada olmadığı dönemde toplu ödenen işsizlik yardımı şeklinde ihbar ve kıdem tazminatı müesseseleri uygulanmaktaydı. Ancak 4447 sayılı Kanun İşsizlik Sigortasını bu müesseselerle birlikte ele alıp düzenlemediği için mükerrer ödemelere yol açmaktadır.

İşsizlik sigortası getirilirken kıdem tazminatının işsizlik sigortası fonksiyonunu üstlenen kısmının kaldırılmak suretiyle yeniden düzenlenmesi gerekirdi.

Oysa bilindiği üzere, kıdem tazminatının düzenlenme amacı, 931 sayılı Kanun'un gerekçesinde açıkça ifade edildiği üzere ülkemizde işsizlik sigortasının bulunmayışına dayanmaktadır. Nitekim 28.7.1967 tarih ve 931 sayılı İş Kanunumuzun 15. maddesinin gerekçesinde; "Ancak bu tasarının hazırlanması sırasında kıdem tazminatı müessesesinin iş hayatına ilişkin sakıncaları yönünden yapılan çeşitli itirazlar göz önünde tutulmakla beraber, bu hakkın kaldırılmasının kazanılmış haklar bakımından sakıncaları düşünülerek ve henüz işsizlik sigortasının da kurulmadığı göz önünde tutularak bu konunun sözü geçen sigortanın kuruluşu sırasında tekrar ele alınması uygun görülmüştür" açık ifadesine yer verilmiştir.

Dolayısıyla kıdem tazminatı müessesesi, işsizlik sigortasının fonksiyonunu üstlenmektedir. Daha sonra kıdem tazminatı 15 günden 30 güne çıkarılmış ve bu tazminata başka fonksiyonlar da eklenmiştir. Bu nedenle, işsizlik sigortası getirilirken kıdem tazminatının işsizlik sigortası fonksiyonunu üstlenen kısmının kaldırılmak suretiyle yeniden düzenlenmesi gerekirdi.

Bilindiği üzere, ihbar tazminatı da önel kullandırılmayan işçi açısından işsiz kalınması hali için ödenen bir meblağdır ve işsizlik sigortası ile beraber düşünülmelidir. İş Kanunumuzun 17. maddesine göre, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen bir işçiye, kıdemine göre 2 haftadan başlayıp 8 haftaya kadar bildirim öneli tanınması ya da bu önellere ilişkin ücretlerinin peşin olarak ödenmesi gerekmektedir. Kaldı ki bu öneller asgari olup, sözleşme ile artırılabilmektedir.

Eski 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte kalan tek maddesi uyarınca uygulanmakta olan kıdem tazminatı için öngörülen miktar ise iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam



yıl için işçinin son aldığı 30 günlük giydirilmiş ücret tutarıdır. Uygulamada bu 30 günlük süre, hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmeleriyle işçi lehine artırılabilmekte ve bazı işyerlerinde 80 güne kadar çıktığı görülmektedir. 4447 sayılı Kanun'daki işsizlik sigortası hükümlerinin İş Kanunumuzun 17. ve kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı Kanunun 14. maddeleri ile irtibatlandırılmamış olması işveren kesimi açısından haksız ve mükerrer ödemeler olarak işlemektedir.

Avrupa Birliği ülkelerinde ise işsizlik sigortası ile kıdem tazminatı arasında çok hassas dengeler kurulmuş olup, mükerrerlik yaratabilecek uygulamalardan özenle kaçınılmıştır. Söz konusu ülkelerde, işsizlik sigortası uygulaması nedeniyle kıdem tazminatı uygulamasının ya hiç olmadığı ya da miktarının çok sınırlı düzeyde tutulduğu gözlenmektedir. Örneğin; Almanya ve Hollanda da hiç uygulaması bulunmayan kıdem tazminatının miktarı, Fransa'da iki yıl hizmetten sonra sene başına aylık ücretin 1/10'u (3 günlük ücret) ve 10 yıl hizmetten sonra her fazla yıl için ayrıca aylık ücretin 1/15'idir. İngiltere'de ise iki yıl hizmetten sonra en fazla haftalık ücretin 1.5 katı kadardır.

Ülkemizin ILO'nun 102 sayılı Sözleşmesini onaylarken işsizlik sigortası ile ilgili bölüme çekince koymasının nedeni de, mevzuatında hiçbir OECD ve AB ülkesinde bulunmayan çok fonksiyonlu ve etkili ihbar ve kıdem tazminatı müesseselerinin düzenlenmiş olmasıdır.

Gerçekten de, hem işsizlik sigortasını uygulayan, hem de hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeyen başka bir ülke yoktur.

OECD ve AB Bölgesindeki Gelişmeler

Ekim ayında yayınlanan OECD 2006 Türkiye İnceleme Raporu'nda Türkiye'de mevzuatın getirdiği yüklerin çalışan ve çalıştıranları kayıtdışı sektöre ittiği; bu bağlamda, çok ciddi istihdam maliyeti oluşturan kıdem tazminatının kaldırılarak, işsizlik sigortasının ön plana çıkarılması gerektiği kaydedilmiştir.

OECD'nin 2006 Türkiye Raporu'nda kıdem tazminatı konusunda şu tespit ve önerilere yer verilmiştir.

"Kıdem tazminatı ödemeleri kayıtlı sektördeki işletmeler için çok ciddi bir istihdam maliyeti oluşturmaktadır. Kanun, en son ücret seviyesinden her hizmet yılı için bir aylık ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmesini öngörmektedir. Bu, OECD Ülkeleri içinde en yüksek kıdem tazminatı düzeyini ifade etmektedir.

Hatta kıdem tazminatı emeklilik gibi bazı gönüllü ayrılmalarda bile ödenmek durumundadır. Birçok Türk işletmesinin büyük miktarlarda bilanço-dışı mali borçları vardır ve bazı analistlere göre bu ağır yükümlülükler istihdam ayarlamaları yapılması durumunda birçok işletmenin iflas etmesine sebep olacaktır.

Kıdem tazminatı ödemeleri istihdam üzerindeki vergi ve prim yüküne eklendiğinde, bu yük büyük bir farkla OECD ülkeleri kapsamındaki en ağır vergi yükünü oluşturmaktadır.

Çok ağır yükler getiren kıdem tazminatı sorumluluğu daimi istihdamı çok pahalı hale getirerek kayıtlı sektörde istihdam yaratmayı engelleyen unsurlardan biri olmaktadır.

Kayıtlı sektörde istihdamı teşvik etmeye yönelik kapsamlı bir işgücü piyasası reformuna acilen ihtiyaç vardır. İstihdamla ilgili düzenlemelerin işletmeler üzerindeki yükü hafifletilmelidir.

Türkiye'de kıdem tazminatı kaldırılarak işsizlik sigortası ön plana çıkarılmalıdır".

OECD Ülkelerinde 20 Yıllık Kıdemi Olan Çalışana Yapılan Kıdem Tazminatı Kaç Aylık Ücreti Esas Alıyor?

Ülkeler	Ay Sayısı
Avustralya	1.0
Kanada	2.1
Çek Cumhuriyeti	1.0
Danimarka	1.5
Fransa	4.0
Yunanistan	5.9
İrlanda	1.9
Japonya	2.9
Portekiz	20.0
Slovak Cumhuriyeti	1.0

İşsizliğin azaltılması için sosyal amaçlı fonların yanı sıra işletmelerin sosyal güvenlik primi, kıdem ve ihbar tazminatı gibi istihdama bağlı yükümlülüklerinin hafifletilmesi gerekmektedir.

İspanya	12.0
İsviçre	2.5
Türkiye	**20.0**
Birleşik Krallık	2.4

Kaynak: OECD 2006 Türkiye Raporu

Öte yandan, AB'nin 22 Kasım 2006 günü yayınlanan "21. Yüzyılın Zorluklarına Karşı İş Hukukunun Modernleştirilmesi" başlıklı Yeşil Belgesi'nde, kıdem ve ihbar tazminatı uygulamalarının minimize edilmesi; işgüvencesi tazminatlarının azaltılarak, işsizlik sigortasının temel fonksiyonlarının güçlendirilmesi şeklindeki yaklaşımın giderek ağırlık kazandığı görülmektedir. ABD ya da BRIC (Brezilya, Hindistan, Çin) ülkeleri karşısında rekabet gücünü tamamen yitiren AB ülkelerinin önerdiği sosyal tedbirlerin Türkiye tarafından da dikkatle izlenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Sonuç olarak; Ülkemizde işletmelerin yatırım, üretim ve istihdam imkanlarını olumsuz yönde etkileyen pek çok sosyal içerikli mevzuat ve uygulama bulunmaktadır. İşsizliğin azaltılması için sosyal amaçlı fonların yanı sıra işletmelerin sosyal güvenlik primi, kıdem ve ihbar tazminatı gibi istihdama bağlı yükümlülüklerinin hafifletilmesi gerekmektedir.

Bu nedenle, işsizlik sigortası fonksiyonunu üstlenmiş bulunan ihbar ve kıdem tazminatı müesseselerinin istihdamın teşviki ve işletmelerin rekabet gücü yönünden biran önce yeniden değerlendirilmeleri gerekmektedir.



Dr. Necdet Kenar
MESS Eğitim Vakfı

İşsizlik Sigortası Sisteminde Değişiklik İhtiyacı

4447 sayılı Kanunla 2000 yılı Haziran ayında yürürlüğe giren işsizlik sigortası sisteminde primlerin toplanmasından itibaren 6 yıl, işsizlik ödemelerinin yapılmasından itibaren 4 yıldan fazla süre geçti. İşsizlik sigortasından yararlanmak için gereken 600, 900 ve 1080 günlük prim ödeme gün sayıları ile 6, 8 ve 10 ay süreli işsizlik ödemeleri dikkate alındığında işsizlik sigortası sistemi olgunlaştı. Bu çerçevede sistemin genel değerlendirmesinin yapılarak, sistemde gerekli değişikliklere gidilmesi ihtiyacı ortaya çıktı.

İşsizlik sigortası, işsizlerin çok az bir kısmına hizmet etmektedir. İşsizlik ödeneği alanların sayısı 2006 yılı Kasım ayında 94.956 kişidir. TÜİK'in son verilerine göre işsiz sayısının 2 milyon 343 bin olduğu göz önüne alındığında işsizlik ödeneği alanların toplam işsizlere oranı sadece yüzde 4'tür. Kabul etmek gerekir ki, diğer ülkelerde de işsizlerin tamamı işsizlik sigortasından yararlanmamaktadır. Ancak işsizlerin içinde işsizlik sigortasından yararlananların bu kadar düşük olduğu hiçbir ülke bulunmamaktadır. OECD ülkelerinde işsizlerin yüzde 25 ile yüzde 75'i arasında bir işsiz grubu işsizlik sigortasından yararlanmaktadır. Ülkemizde bu oranın yüzde 4 olması sistemin uygulamada çok dar bir kapsama sahip olduğunu göstermektedir. İşsizlik sigortasından yararlanan kişilere kanun gereği verilmesi gereken işe yerleştirme ve mesleki eğitim hizmetleri de yeterince verilmemektedir.

İşsizlik sigortası az kişiye hizmet vermesine rağmen yüksek oranlı primlerle çok gelir toplamaktadır. Gerekmediği halde ücret üzerinden alınan yüzde 3 oranındaki işsizlik sigortası primi, istihdam üzerinde bir yük ve engeldir. 2006 Kasım

ayında 565,5 milyon YTL gelirin sadece 31,1 Milyon YTL'si işsizlere harcanmıştır. 30 Kasım 2006 tarihi itibariyle, Fonun toplam gelirleri; 24 milyar 312 milyon YTL, toplam giderleri 1 milyar 113 milyon olarak gerçekleşmiştir. İşsizlik sigortası giderleri, gelirlerin sadece yüzde 4'üdür. Fonun toplam varlığı, ise 23 milyar 194 milyon YTL.'dir. İşsizlik sigortası fonu ile sistemi arasında aykırılık büyümektedir. Kamuoyunda işsizlik sigortası fonunun işsize hizmet etmediğine ilişkin haklı eleştiriler artmaktadır.

İşsizlik sigortası fonu işsizlik sigortası sisteminin finansmanı için kurulmuştur. Olması gereken fonun giderlerinin gelirleri ile karşılanması ve fonun açık vermemesidir. Bunun dışında fonun anormal büyümesi kuruluş amacına uygun değildir. Fonun bu büyüklüğe gelmesi ve büyümeye devam etmesi fonun işsizlik sigortası sistemi ile bağını koparmıştır. Bu durumun düzeltilmesinde geç kalınmıştır. Gerekli düzeltmenin yapılamaması Fonun kuruluş amacının dışındaki amaçlara hizmet etmesinden kaynaklanmaktadır. Bunun bir tanesi IMF programı açısından faiz dışı fazla hedefi, diğer işlevi AB-Maastricht kriteri açısından kamu borcunun GSYİH'na oranını düşürmektir.

İşsizlik sigortasının marjinal bir uygulama olarak kalmasının başlıca nedenleri arasında kayıt dışı istihdam, işsizlik ödeneğinden yararlanma koşullarının diğer ülkelerle karşılaştırıldığında ağır olması gibi nedenler sayılabilir. İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için sigortalının son üç yıl içinde 600 gün sigortalı çalışması (en az 600 gün prim ödenmesi) ve bunun son 120 gününün devamlı olması gerekir. Uygulamada birçok kişi 600 gün prim ödeme koşulunu gerçekleştiremeden işini kaybetmekte ve bu nedenle işsizlik sigortasından yararlanamamaktadır. Keza son üç yıl içinde 600 gün prim ödendiği halde son 120 gün süreklilik koşulunu yerine getiremediği için yararlanamayanlar da mevcuttur. Bu nedenle bu sürelerin azaltılması gerekmektedir. Birçok ülkede bu süre en fazla bir yıldır. Ülkemizde de bu sürenin 360 güne indirilmesi ve 120 gün koşulunun kaldırılması daha fazla işsizin sistemden yararlanmasını sağlayacaktır.

Türkiye uluslararası karşılaştırmalarda az işsizlik ödeneği veren ülkeler arasındadır. Bunun arkasındaki neden işsizliğin özendirilmemesidir. Yapılan çalışmalar işsizlik sigortası ödeneği yüksekliği ile ödenek alma süresi dolayısıyla işsiz kalma süresi arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. OECD ülkeleri verileri ile yapılan bir çalışmaya göre işsizlik ödeneğindeki yüzde 10 artış, işsizliği yüzde 1,3 oranında artırmaktadır. Bu nedenle yüksek işsizlik ödemesi işgücü piyasaları açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İşsizlik ödeneğine bir alt sınır (örneğin asgari ücretin yüzde 70'i) getirilmesi asgari ücretle çalışan sigortalıların işsizlik döneminde geçinebilmelerine yardımcı olur. Keza işsizlik ödemelerinin asgari ücretin neti ile sınırlandırılmasına da son verilebilir. Üst sınır korunacaksa bu tutar en az asgari ücretin iki katı olarak belirlenebilir.

İşsizlik sigortası kapsamında işsizlere verilmesi gereken hizmetlerden ikisi işe yerleştirme ve mesleki eğitim hizmetleridir. Aktif işgücü politikaları olarak da tanımlanan bu hizmetlerin amacı işsizlik sigortasından yararlanan kişilerin yeniden istihdamını sağlamak veya kolaylaştırmaktır. İşsizlik ödemesi pasif işgücü politikası olarak işsiz kalmayı teşvik ederken, aktif politikalar işsizleri tekrar istihdama kazandırmayı hedefler. İşsizlik sigortası işsizliği, aktif işgücü piyasası politikaları istihdamı teşvik eder. İki politika birbirini dengeler. Ülkeler işsizlik ödemelerinin işsizliği teşvik eden yapısını dengelemek ve işsizleri yeniden istihdama kazandırmak için aktif politikalara büyük önem verirler.

İşsizlik sigortası kapsamında mesleki eğitim programları ülkemizde çok gerekli olmasına rağmen maalesef uygulanamamaktadır. Herkesin her fırsatta söylediği gibi ülkemiz işgününün eğitim ve vasıf düzeyi düşüktür. “Ne iş olsa yaparım” diyen işsizlerimizin herhangi bir mesleği yoktur. İşsizlerin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde eğitilmeleri, hem onların istihdamına yardımcı olacak, hem de işletmelere ihtiyacı olan meslekli ve nitelikli işgücünü sağlayacaktır. İşsizlik sigortasından yararlanan işsizler içinde mesleki eğitim alanların oranı yüzde 1'in altındadır. İşsizlik sigortasından yararlananlara verilen iş bulma hizmetleri de yüzde 1'in altındadır. 2005 yılında işsizlik sigortası içinde mesleki eğitim için harcanan tutar o yıl gelirlerinin on binde 1,7'sidir. İşsizlerin büyük çoğunluğu işsizlik ödeneği sürecinde sadece bir kez, o da müracaat için İŞKUR müdürlüklerine gelmektedir. Kısaca, işsizlere yönelik işe yerleştirme ve meslek eğitimi hizmetleri yasal olarak sistemde (teoride) var, ancak uygulamada yok denecek kadar azdır.

Özetle, işsizlik sigortası sisteminin prim ödeme tutarları, yararlanma koşulları, ödenek tutar ve süreleri gibi parametrelerinde acil değişiklik yapılması gerekmektedir. Esasında bu değişiklikte geç kalınmıştır. OECD ülkelerinde istihdam vergilerinin en yüksek olduğu ülke Türkiye'dir ve bu yükler ülkenin rekabet gücünü ve istihdam artışını engellemektedir. Hal böyle iken gereksiz yere yüksek işsizlik sigortası priminin izah edilir tarafı yoktur. Keza, işsizlik sigortasından yararlanmak için gerekli prim ödeme süresinin en yüksek olduğu ülke Türkiye'dir. Geçmiş 6 yıllık uygulama çerçevesinde sistemin parametreleri, istihdam üzerindeki yükleri azaltacak ve daha çok işsizin sistemden yararlanmasını sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir. Ayrıca işsizlik sigortası kapsamında olsun ya da olmasın işe yerleştirme ve mesleki eğitim gibi aktif işgücü programlarından daha çok işsizin yararlanması sağlanmalıdır. Fon mesleki eğitim programları ile işgücünün istihdam edilebilirliğini sağlayarak, ülkemizin istihdamını ve rekabet gücünü yükseltmede çok önemli rol oynayabilir. İşsizlik sigortası parametrelerinin iyileştirilmesine paralel İŞKUR'un işsizlik ödeneğinden yararlananları izleme ve denetleme kapasitesi de artırılmalıdır.



SİNAN BORA
Enka İnşaat ve Sanayi A.Ş.
Personel ve İdari İşler Genel
Müdür Yardımcısı

İşsizlik sigortası ve yapılması gerekenler

İşsizlik Sigortası Fonu 25.08.1999 tarihinde 4447 sayılı Kanun ile yürürlüğe girmiştir. Kanunun amacı işsiz kalan çalışanların iş bulana kadar geçimini sağlamak, aynı zamanda İşkur'un kuracağı mesleki beceri kursları ile işsiz kalan çalışanlara becerilerinin arttırılmasını sağlayan kurslar açmaktır. Bu kanun hiçbir zaman işsiz kalan çalışanlara bir fayda sağlayamamıştır. Kanun Anayasamızın eşitlik ilkesine uygun değildir. Kanun bu fona, çalışırken para ödeyen çalışanların ödedikleri para karşılığı olan paraya yakın bir para ödenme yoluna kapalı olarak çıkarılmıştır.

Bu kanun çıkarılırken istihdama olan yararının göz önüne alınması gerekirdi. İşsiz kalan çalışanların işsiz kaldıkları müddet içinde ailesine bakabilme prensibi göz önüne alınmalıdır. İş aramada yalnız bırakılmamalı, fonu yürüten İŞKUR'da ona iş aramalıdır.

4447 sayılı Kanun işsizlik sigortası ödemesi için şu maddeyi getirmiştir: Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama net kazancın yüzde 50'sidir. Buraya kadar bunun gayet güzel olduğunu zannediyorsunuz ama son satır; "yürürlükte olan asgari ücretin netini geçemez" !!!!!

Emekli olurken de çalışanın fona ödediği birikmiş meblağ kendisine ödenmez.

İşsizlik Sigortası Primi Oranları

	6/2000 - 12/2001	01.01.2002 den itibaren
İşçi payı	% 2	% 1
İşveren payı	% 3	% 2
Devlet payı	% 2	% 1

olarak uygulanmaktadır. Bu kesintiler sigortanın alt ve üst kademelerinden kesilir.

Hizmet akdinin sora ermesinden önce son 120 gün kesintisiz prim ödeyenlerden son 3 yıl içinde;

a)600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizliki sigortası primi ödemiş olan sigortalı

işsizlere 180 gün,

b)900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı

işsizlere 240 gün,

c)1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı

işsizlere 300 gün,

süre ile işsizlik ödeneği verilir.

Misal :

1.Asgari ücretten prim ödeyen bir çalışanın 600 gün boyunca ödeyeceği tutarı hesaplayalım:

531 x % 4 = 21.24 YTL. ay/ 30 gün = 0.71 YTL./gün prim öder. Oranın çalışma şartı 600 gündür.

600 gün x 0.71 YTL./gün = 426 YTL.

Bu kişi işsiz kalırsa 180 gün ödeme alacaktır. Alacağı işsizlik sigortası ödeneği asgari ücret netinin ½'si üzerinden hesaplanacaktır. Asgari ücret neti 380 YTL., yani 190 YTL./ ay, 6 ay işsizlik ödeneği alacağı için;

190 YTL./ay x 6 ay = 1.140 YTL. olur.

Özetle 20 ay boyunca toplam 426 YTL. ödeyen kişi, karşılığında 6 ay boyunca 1.140 YTL. işsizlik ödeneği alacaktır.

Aynı kişinin 1080 gün prim ödemiş olması halinde ise ödeyeceği ve alacağı tutar;

1080 gün x 0.71 gün /YTL. = 766,80 YTL. ödeme

190 YTL. X 10 ay = 1.900 YTL. olur.

Bu durumda da 36 aylık toplam 766,80 YTL. prim ödemesi karşılığında, 10 ay süreyle 1.900 YTL. ödenek alınacaktır.

2.Bu kez aynı örneği 3.451,50 tavandan ödeme yapan çalışan için uygulayalım.

Ayda 3.451,50 YTL. x % 4 =138,06 YTL. ödeme yapar.

Günde; 138,06 YTL. : 30 gün = 4,60 YTL. ödeme yapmış olur.

600 gün şartına göre;

600 gün x 4,60 gün/YTL. = 2.760 YTL ödeme yapmış olur.

İşsiz kaldığı zaman alacağı para (asgari ücret tutarında ödeme alacağı için) ; 380 YTL. : 30 gün = 12,66 YTL./gün x 180 gün = 2.280 YTL

Bu örnekte ise 20 ay boyunca 2.760 YTL. ödeyen kişi, 6 ay boyunca toplam 2.280 YTL. ödenek alacaktır.

Şayet:

1080 gün ödeme yapmışsa;

1080 gün x 4.60 YTL./gün = 4.968 YTL. ödeyecek karşılığında,

12,66 YTL. x 300 gün = 3.798 YTL.alacaktır.

Bu misallerden anlaşılacağına göre; az ödeme yapan çok para, çok ödeme yapanın da az para aldığı açıktır. Bu eşitlik ilkesine aykırıdır. Çok daha uzun yıllar bu fona para ödemiş çalışanlar 300 günden daha fazla işsizlik ödeneği alma hakkına sahip değillerdir.

Uygulamada görüldüğü gibi işsizlik fonunda 25.000.000.000.-YTL. para birikmiştir. Herhalde bu fon şu anda ülkemizin en büyük fonlarından biridir. Bu da ülkede işsizliğe çare olacak hiçbir girişim ve oluşum yapılmadığının ispatıdır.

Şu anda ülkemizde nüfusumuzun yüzde 8 - 9 kadarının işsiz olduğu ifade edilmektedir. Türkiye'de işsiz değil mesleksiz insanlar bulunmaktadır. Türk Müteahhitleri yurt dışına götürecek basit meslekli çalışan bile bulamamakta, şantiyelerinde yabancı işçi istihdam etmektedirler. Bu mesleksiz insanlarımızı 3 - 6 - 9 aylık tatbikata dayalı meslek kurslarına tabi tutmak insanlarımızın yararına olacaktır. Bu kurslarda bütün masraflar yeme - içme - yatma- mesleki kıyafet- küçük bir cep harçlığı fon tarafından karşılanabilir.

Bu fonun asıl amaçlarından biri de ekonomik hayata meslekli insanlar sunmaktır. Böylece toplumdaki gerginlik, yılgınlık çok çabuk giderilir. Çalışan meslek sahibi olan ailesine bakan nüfus ne kadar artarsa sosyal açıdan hem mutlu hem de üreten bir toplum haline geliriz.

Şu anda Vietnam, Filipinler, Tayland, Hindistan, Bengaldeş, Pakistan devletleri hükümetin kurduğu basit meslek kursları açarak Ortadoğu'nun bütün yatırım istihdamını ele geçirmiş vaziyettedirler. Hatta işçilerinin Ortadoğu'ya gidiş geliş uçak masrafları bile devlet tarafından karşılanmaktadır.

İşsizlik Sigortası Fonu'nda biriken paralar doğru şekilde kullanılırsa çok insanımıza meslek öğreterek sosyal problemlerimizi ülke olarak çözeriz. Yukarıda bahsettiğimiz ülkeler bizlerden daha kuvvetli, oturmuş ülkeler olmamakla beraber basit olarak istihdam problemlerini çözmüş bulunmaktadırlar. İnşallah bizler de istihdam problemlerimizi özel sektörün de önerilerini dikkate alarak devletimizle beraber çözeriz.



Ferit Erkekli
Özel İstihdam ve Aracılık Büroları Derneği Başkan Yardımcısı

SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU VE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

5510 sayılı **SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU**'nu, Türk iş yaşamında önemli değişikliklere neden olacaktır. Kanunun geneli ve önemli görülen bazı maddeleri "Kanunla gelen değişiklikler", "Yurtdışı inşaat işlerine muhtemel etkisi", "Şirketlere genel etkisi", "Öneriler" ve "Özel İstihdam Bürolarının Önemi" başlıkları altında incelenmiştir.

A. KANUNLA GELEN DEĞİŞİKLİKLER

1. Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı "tek çatı" altında birleştirilerek, kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali açıdan özerk, Sayıştay'ın denetimine tabi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili kuruluşu niteliğinde "SOSYAL GÜVENLİK KURUMU" kurulmaktadır (5502 sk, md:1, 2, 3, Geçici md. 1).

2. Mevcut emeklilik yaşı (kadınlarda 58, erkeklerde 60) 2036 yılına kadar değişmemekte, 2036 yılından itibaren ise kademeli olarak artmaktadır.

3. SSK kapsamındaki kişiler için halen 7000 gün olan prim ödeme gün sayısı, her yıl 100'er gün artırılarak 20 yıl içinde 9000 güne çıkarılmaktadır.

4. İsteğe bağlı sigortalı olanlar da sağlık yardımlarından faydalanabilecektir.

5. Bu kanunla "Topluluk Sigortası" kaldırılmış bulunmaktadır.

6. İşsizlik yardımı alanların yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası primleri devlet (İŞKUR) tarafından ödenecektir.

7. İş kazası olarak değerlendirilen "işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş esnasında" meydana gelen olaylara (506 sk, md:11), "İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında" meydana gelen olaylar da eklenerek iş kazasının kapsamı genişletilmiştir (5510 sk, md:13/b).

8. Malullük aylığı bağlanırken, bağlama oranının en az 9000 gün prim ödemiş gibi hesaplanması öngörülerek iyileştirme sağlanmaktadır.

9. Ölüm aylığından yararlanma şartları kolaylaştırılmaktadır.

10. Sosyal Güvenlik Sicil Numarası olarak TC Kimlik Numarası kullanılacaktır.

11. Sağlık konusunda ise, toplumun tümünü kapsayan Genel Sağlık Sigortası sistemine geçilecektir.

B. YURTDIŞI INŞAAT IŞLERINE MUHTEMEL ETKISI

1. 5510 sayılı Kanunun 10. maddesi aşağıda verilmiştir. Maddenin ikinci fıkrası doğrudan bizi ilgilendirmektedir:

"Sigortalıların işleri nedeniyle geçici olarak yurt dışında bulunmaları

MADDE 10- 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalıların işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri, (c) bendinde sayılan sigortalıların mevzuatlarında belirtilen usûle uygun olarak yurt dışına gönderilmeleri veya (b) bendinde sayılanların sigortalılığa esas çalışması nedeniyle yurt dışında bulunmaları halinde, bu görevleri yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri devam eder.

Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce çalıştırılmak üzere bu ülkelere götürülen Türk işçileri de bu Kanunun uygulanmasında geçici görevle yurt dışına gönderilmiş sayılır." İkinci fıkranın açık anlamı şudur: Yurtdışında iş alan bir inşaat firmasının bu işte çalıştıracağı her Türk işçisi, şirketin merkez ofisinden yurtdışına geçici görevle gönderilmiş olacaktır. Kanun metninde topluluk sigortasına yer verilmemiş olması da

uygulamanın bu yönde olacağına işaret etmektedir.

Uygulamada çıkacak sorunları başlıklar halinde yazarsak;

- Alınacak işlere ve yurtdışına gönderilecek Türk işçilerine bağlı olarak, şirketlerin merkez ofis personel sayılarının onbinlere ulaşması sözkonusu olacaktır.

- 4857 sayılı İş Kanunu'ndan doğan çalışan sayısına bağlı mükellefiyetlerde ciddi artışlar olacaktır. Örneğin toplu işçi çıkarma (md. 29), sakat eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu (md. 30), işyeri hekimi (md. 81), iş güvenliği mühendisi (md. 82) gibi. Kanunun uygulanmasına dair hazırlanmakta olan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin "Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmayan ülkelerde, işverenlerce üstlenilen işlerdeki sigortalılar" başlıklı 107. maddesinin 4. fıkrasında "İşverenler, aldıkları işi **yeni tescil edecekleri işyerinden bildirilecek sigortalılarca yapacaklarsa;** işletme merkezlerinin bağlı olduğu üniteye gerekli sigortalılık bildirimlerini gerçekleştirirler. İşyeri bildirgesi ekine Yönetmeliğin 32'inci maddesinde sayılan belgelerden ayrı olarak **işin alındığını belgeleyen sözleşme örneği ile ilgili ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti Dış Temsilciliği yazısı veya Dış Ticaret Müsteşarlığı'nca düzenlenecek belge eklenir.**" denilmektedir. Altı çizili ifadelerden, yurtdışında alınan işle ilgili işyerinin şirket merkezinden ayrı bir yer olduğu, dış temsilcilikten alınan belge ile de yurtdışında olduğu anlaşılacağı için yapılacak ilave bir düzenleme ile 4857 sayılı Kanun'dan doğan mükellefiyetlerin çözümleneceğine inanıyoruz.

- Yurtdışında çalışsa da, çalışanla ilgili her türlü işlemin 4857 sayılı Kanun'a göre yapılması durumu, tek tek ülkeler bakımından ikili bir uygulama zorluğu yaratacaktır. Örneğin fazla mesai ücretleri, kıdem tazminatı, izin süreleri gibi.

- Hem ülkemizde hem de yurtdışında sigorta primi ve ücretlerden Gelir Vergisi ödenmesi gibi ülkemizde ödenenlerden mahsubu oldukça zor olan ve dolayısıyla maliyetleri önemli ölçüde artıran ve şirketlerin rekabet gücünü zayıflatan uygulamalar söz konusu olacaktır.

- Taşeron firmalar ve onların işçileri için de yukarıda bahsedilen uygulamalar söz konusu olacağı için, taşeron maliyetlerinde de ciddi artışlar olacaktır. Taşeron firmaların yurtdışında çalışmak istememeleri bile sözkonusu olabilir.

- Şirketlerin merkez ofislerinde halen uygulanmakta olan iş kazası ve meslek hastalığı primi %1'dir. İnşaat işyerlerinde, genelde %3-6 arası iş kazası ve meslek hastalığı primi uygulanmaktadır. Yurtdışına gönderilecek işçiler için ayrıca böyle bir ilave maliyet de doğacaktır. Esas sorun da, işyeri yurtdışında olduğu için tehlike sınıfının belirlenmesinden doğabilir.

- Her ne kadar yurtdışı işyerlerinin sigorta müfettişlerince denetimi mümkün olmasa da, çok fazla çalışanı görünmesi nedeniyle şirketler daha sık denetimlere konu olabilir.

2. Yurtdışı inşaat işleri bakımından ikinci önemli madde de iş kazaları ile ilgilidir:

"İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması

MADDE 13- İş kazası;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında,

c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında,

meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır.

İş kazasının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;

a) (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde,

b) (b) bendi kapsamında bulunan sigortalı bakımından kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde,

c) (c) bendi kapsamında bulunan sigortalılar bakımından, bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine veya kendi mevzuatlarına göre yetkili mercilere derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde,

iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu fıkranın (a) ve (c) bentlerinde belirtilen süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar.

Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık İş Müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa, Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan, 96 ncı madde hükmüne göre tahsil edilir. İş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği, verilme usûlü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir."

Yurtdışında çalışan işçiler, şirket merkezine bağlı geçici görevli oldukları için her iş kazasının yukarıdaki süreler içinde Kuruma bildirilmesi gerekmektedir. Kuruma bildirim süresi olarak 3 gün verilmekle birlikte, ikinci fıkranın son bendinde işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelen iş kazalarında 3 günlük sürenin, iş kazasının öğrenildiği

tarihten itibaren başlayacağı belirtilmiş. Kanunun uygulanmasına dair hazırlanmakta olan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmelik Taslağı'nın "Sigorta Olaylarının Bildirilmesi" başlıklı 110. maddesi aşağıdaki şekildedir:

"(1) Yabancı ülkelerde meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık olayları için Kanunda belirtilen haber verme süreleri, sigorta olayını takip eden;

a) 30 gün içinde Türkiye'ye dönen sigortalılar için, Türkiye' ye döndüğü tarihi takip eden ilk iş gününden itibaren işlemeye başlar. Dönüş tarihinin tespitinde, sigortalının Türkiye'ye deniz ulaştırma aracı ile girmişse ilk Türk limanına girdiği, hava ulaştırma aracı ile girmişe ilk Türk hava alanına indiği, kara ulaştırma aracı ile girmişse, sınır kapılarından Türkiye' ye girdiği tarih esas alınır.

b) 30 günden sonra Türkiye'ye dönecek sigortalılar için, tedavinin bitmesini takip eden onbeş günü takip eden günden itibaren başlar."

Yönetmeliğin bu şekilde çıkması halinde uygulamada rahatlama sağlayacağı söylenebilir. Şirketlerin ve işçilerin herhangi bir haklarının kaybolmaması için iş kazası ile ilgili tutanak, fotoğraf, ilgili ülkenin kolluk kuvvetlerinin tutacağı raporlar ile hastane raporlarının, yönetmelikte belirtilen süreler içerisinde "taahhütlü posta ile Kuruma" (5502 sk, md. 13/1) gönderilmesinin yanısıra, şirketlerin merkez ofisine de bildirilmesinde yarar vardır. Son olarak da, Kuruma bildirilen bir olayın iş kazası sayılmasında, Kurumda bir tereddüt oluştuğunda soruşturmanın nasıl yapılabileceğidir. Yurtdışında bulunan işyerlerine Kurumun yetkili elemanları veya Bakanlık müfettişleri nasıl gidecektir. Bir olayın, Kurum tarafından iş kazası sayılmamasının en önemli sonucu, işçinin bu kaza sonucu ölümü veya sakat kalması halinde yakınlarının veya kendisinin birtakım haklarını kaybetmesidir. Ayrıca, iş kazası sayılmayan bir olayda ölen veya sakat kalan işçinin yakınlarının veya kendisinin açacağı tazminat davasını da unutmamak gerekir. Bu tür gelişmeler işçi temininde büyük sıkıntılar yaratır.

3. Son olarak da, yurtdışında tedavi ile ilgili maddeyi değerlendirelim:

"Yurt dışında tedavi

MADDE 66- 63 üncü maddede sayılan sağlık hizmetlerinin yurt içindeki sağlık hizmet sunucularından sağlanması esastır. Ancak;

a) 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendinde sayılan genel sağlık sigortalılarından; işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usûle uygun olarak veya kamu idareleri için özel mevzuatlarında belirtilen usûle uygun olarak geçici görevle yurt dışına gönderilenlere, acil hallerde,

b) 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendinde sayılan genel sağlık sigortalılarından; işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usûle uygun olarak veya kamu idareleri için özel mevzuatlarında belirtilen usûle uygun olarak sürekli görevle yurt dışına gönderilenler ile bunların yurt dışında birlikte yaşadıkları bakmakla yükümlü olduğu kişilere,

c) Sağlık Bakanlığının uygun görüşü üzerine yurt içinde tedavisi mümkün olmadığı tespit edilen kişilerin, sağlık hizmetleri yurt dışında sağlanır.

Ancak, yukarıdaki fıkranın (a) ve (b) bentleri gereği yurt dışında sağlanan sağlık hizmetlerinin Kurumca karşılanacak bedelleri, yurt içinde sözleşmeli sağlık hizmet sunucularına ödenen tutarı geçemez. Bu tutarı aşan kısım işverenler tarafından ödenir. Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklıdır. Bakanlar Kurulu kararı ile birlik halinde ya da kamu idarelerinin yetkili makamlarınca yurt dışına asker^ veya güvenlik amaçlı görevlendirilenlerin, bu Kanun kapsamına giren sağlık hizmetlerinin sağlanması ile bu hizmetlere ilişkin giderlerin yurt içindeki sözleşmeli sağlık hizmeti sunucularına ödenen tutarı aşan kısmı, kurumlarınca karşılanır. Kurum, birinci fıkranın (a) ve (b) bentleri kapsamındaki kişilerin sağlık hizmetlerini, bu kişilerin geçici veya sürekli görev süresince genel sağlık sigortası için Kuruma ödenen prim tutarını geçmemek kaydıyla, ilgili ülkede sağlık sigortası yaptırmak suretiyle de sağlayabilir. Birinci fıkranın (c) bendi gereğince yurt dışına sevk edilen kişilerin sağlık hizmeti bedelinin tümü ödenir. Ancak bu tutar varsa Kurumun yurt dışında sevke konu tedaviye ilişkin sözleşmeli olduğu sağlık hizmet sunucularına ödenen tutarı geçemez. Bu kişilerin 65 inci madde hükümlerine göre yapılacak giderleri ayrıca karşılanır. Yukarıdaki haller dışında, yurt dışında sağlık hizmetlerine ilişkin giderler Kurumca ödenmez. Bu maddenin uygulanmasında 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olması nedeniyle genel sağlık sigortalısı sayılanların daimi olarak altı aydan fazla süreyle yurt dışında görevlendirilmeleri durumu, sürekli görevle yurt dışına gönderilme sayılır. Kamu idarelerinde çalışan sigortalılar dışında 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların geçici veya sürekli görevlendirilmesine ilişkin usûller ve süreler ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usûl ve esaslar, ilgili Bakanlıkların görüşü alınarak Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir."

Yurtdışında sağlık hizmetleri sadece acil hallerde sağlanıyor. Acil haller, uygulamada her zaman sıkıntı yaratmıştır. Şirketin ve kişinin acil olarak gördüğü bir hali Kurum acil olarak kabul etmeyebilir. Altını çizerek belirtilmesi gereken bir husus da, insanların sadece acil tedavi ihtiyaçları yoktur, periyodik muayeneler, tıbbi tahliller ve bunların sonucunda verilen ilaçlar da insan sağlığının korunması için gereklidir. Kanuna göre, yurtdışında çalışanların son sayılan hizmetlerden yararlanması mümkün değildir. Kanunun uygulanmasına dair hazırlanmakta olan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin "Görevle yabancı ülkeye gönderilen sigortalılara yapılacak yardımlar" başlıklı 108. maddesinin 2. fıkrasında "Ancak, sigortalının yabancı ülkede klinikte yatarak tedavi görmesi veya buna cerrahi müdahale yapılması için, tedavisinin yurda dönüşüne kadar gecikmesinde sıhhi sakınca bulunduğunun, tedaviyi yapan tesislerce verilmiş ve mahalli konsoloslukça tasdik edilmiş raporlara istinaden tespit edilmiş olması şarttır." denilmektedir. Son dönemde inşaat şirketlerimizin yoğun olarak proje üstlendiği Rusya'da 3, Suudi Arabistan'da 2, Türkmenistan'da 1, Kazakistan'da 1, Afganistan'da 2, Yemen'de 1, Libya ve Ukrayna'da 2 dış temsilciliğimiz bulunmaktadır. Dış temsilciliklerimiz,

uluslararası hukuk gereği öncelikle ilgili ülkenin başkentinde büyükelçilik olarak, antlaşmalar yoluyla da diğer önemli şehirlerde başkonsolosluk olarak açılmaktadır. İnşaat şirketlerimizin üstlendiği yol, baraj, enerji santralı, boru hatları gibi projeler ise şehirlerden uzak, sanayi bölgelerinde veya kırsal alanlarda yapılmaktadır. Acil bir durumda hastaya ait raporları sağlık kuruluşundan almak ve konsolosluğa götürüp tasdik ettirmek şantiye şartlarında oldukça zordur. Ayrıca, Türkiye'de ödenecek tedavi bedelinin uzak bir şantiyeden, örneğin Rusya'da İrkutsk'tan Moskova'ya gidiş dönüş, tasdik ve konaklama masrafları toplamını karşılayacağını da tahmin etmemekteyiz. Çünkü Kurum tedavi bedelini kendi tarifesine göre ödemektedir.

Sonuç olarak, tam prim ödenmesine rağmen hiç sağlık hizmeti alamama durumu ile karşı karşıya kalınacaktır.

C. ŞİRKETLERE GENEL ETKİSİ

Kanunun, işkolu ve işyerine bakılmaksızın genele etkili bazı maddeleri de aşağıdadır:

"Prime esas kazançlar

MADDE 80- 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançlarının hesabında;

a) Hak edilen ücretler ile prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay için yapılan ödemelerin brüt toplamı esas alınır.

b) Ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları, emekli ikramiyesi ile Bakanlıkça tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, görevin yerine getirilmesi için zorunlu olarak yapılan ayni yardımlar ile Bakanlıkça belirlenecek diğer ayni yardımların asgari ücretin % 30'unu geçmeyen kısmı, prime esas kazanca tâbi tutulmaz.

.....

Yukarıdaki fıkranın (b) ve (c) bentlerinde belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler prime esas kazanca tâbi tutulur. Diğer kanunlardaki prime tâbi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz. **Ücretler hak edildikleri aya mal edilmek suretiyle prime tâbi tutulur. Diğer ödemeler ise öncelikle ödendiği ayın kazancına dahil edilir ve ücret dışındaki bu ödemelerin üst sınırı aşan kısmı, ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanarak oniki ayı geçmemek üzere üst sınırın altında kalan sonraki ayların prime esas kazançlarına ilave edilir.** *Toplu iş sözleşmelerine tâbi işyerleri işverenlerince veya kamu idareleri veya yargı mercilerince verilen kararlara istinaden, sonradan ödenen ücret dışındaki ödemelerin hizmet akdinin mevcut olmadığı veya askıda olduğu bir tarihte ödenmesi durumunda, 82 nci madde hükmü de nazara alınmak suretiyle prime esas kazancın tâbi olduğu en son ayın kazancına dahil edilir. Bu durumlarda sigorta primlerinin, yukarıda belirtilen mercilerin kararlarının kesinleşme tarihini izleyen ayın sonuna kadar ödenmesi halinde, gecikme cezası ve gecikme zammı alınmaz ve 102 nci madde hükümleri uygulanmaz.*

.....

Bu maddenin uygulamasına ilişkin usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir." Madde oldukça uzun olduğu için sadece önemli kısımları yukarıya alınmıştır. Maddenin altı çizili ifadeleri çok yeni bir uygulamayı gündeme getiriyor. Bunu bir örnekle açıklamak gerekirse; şu anda prime esas ücret tavanı 3.451,5 YTL. 2.000 YTL alan bir kişiye yıl sonunda iki maaş ikramiye, prim veya benzeri ad altında bir ödeme yapıldığı taktirde, o ay ki kazancı toplam 6.000 YTL oluyor. Mevcut uygulamada bunun 3.451,5 YTL'ye kadar olan kısmından prim alınıyor, gerisi tavanı aştığı için kesintisiz olarak kişiye ödeniyor. Yeni kanunla, tavanı aşan 2.548,5 YTL "ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanarak oniki ayı geçmemek üzere üst sınırın altında kalan sonraki ayların prime esas kazançlarına ilave edili"yor. Yani, bir sonraki ay da, önceden kalan kazancın 1.451,5 YTL'si ücrete ilave edilip (2.000+1.451,5=3.451,5) tavandan prim alınıyor, kalan 1.097 YTL (2.548,5-1.451,5) de üçüncü ay ücretine ilave edilip, 2.000+1.097=3.097 YTL üzerinden prim alınıyor. Bu uygulamanın da ciddi bir maliyet artışı getirmesi kaçınılmazdır.Ayrıca, maddenin ikinci fıkrasında "Diğer kanunlardaki prime tâbi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz." denilerek özel kanunlara dayanılarak yapılan ödemelerin de prime esas kazancın hesabında dikkate alınacağı belirtilmiştir.

"Prim oranları ve Devlet katkısı

MADDE 81- Bu Kanun gereğince alınacak sigorta prim oranları aşağıdaki şekildedir:

a) Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının % 20'sidir. Bunun % 9'u sigortalı hissesi, % 11'i işveren hissesidir.

b) Bu Kanunda belirtilen fiili hizmet zammı uygulanan işlerde çalışan sigortalılar için uygulanacak malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı, (a) bendinde belirtilen % 20 oranının, her yıl için 40 ıncı maddeye göre eklenen fiili hizmet gün sayısının 360'a bölümü sonucu bulunacak oranda artırılması suretiyle belirlenir. Bu şekilde bulunan oran ile (a) bendinde belirtilen % 20 oranı arasındaki farka ait primin tamamı işveren tarafından ödenir.

c) Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre % 1 ilâ % 6,5 oranları arasında olmak üzere, 83 üncü maddeye göre Kurumca belirlenir. Bu primin tamamını işveren öder.

d) 5 inci maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen

Türk inşaat şirketleri yurtdışında üstlenecekleri projeler için üçüncü bir ülkede şirket kurmalıdır.

öğrenciler ile (e) bendinde belirtilen kursiyerler için prim oranı prime esas kazançlarının % 1'idir. Kursiyerlerin prime esas günlük kazançlarının hesaplanmasında prime esas günlük kazanç alt sınırı dikkate alınır. Aday çırak, çırak ve meslekî eğitim gören öğrencilerin prime esas kazancı ilgili kanunlarında belirtilen şekilde uygulanır.

e) Yaşlılık aylığı almakta iken bu Kanuna tâbi bir işte çalışanlara uygulanacak sosyal güvenlik destek primi oranı (a), (c) ve (f) bentlerinde belirtilen prim oranlarının toplamı kadardır. Sigortalı ve işveren hissesi bu bentlerde belirtilen oranlardadır.

f) Genel sağlık sigortası primi, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tâbi olanlar için 82 nci maddenin birinci fıkrasına göre hesaplanan prime esas kazancın % 12,5'idir. Bu primin % 5'i sigortalı, % 7,5'i ise işveren hissesidir. Yalnızca genel sağlık sigortasına tâbi olanların genel sağlık sigortası primi, prime esas kazancın % 12'sidir.

g) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalılar (a), (c) ve (f) bentlerindeki prim oranlarının toplamı üzerinden, şayet sosyal güvenlik destek primi ödemek suretiyle çalışıyorlar ise (e) bendinde belirtilen prim oranlarının toplamı üzerinden primlerini öderler. Devlet, sigortalının prime esas kazancı esas alınarak; malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları için % 5 oranında; genel sağlık sigortası için ise % 3 oranında katkı yapar. Devlet katkısı, Kurumun ay itibarıyla tahsil ettiği malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası priminin dörtte biri olarak hesaplanır. Devlet katkısının ödenmesine ilişkin usûl ve esaslar, Bakanlar Kurulu kararıyla belirlenir."

Maddenin "c" bendi ile, halen % 1,5 ila % 7 arasında uygulanan iş kazası ve meslek hastalığı sigortası prim oranı, yapılan işin gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre % 1 ila % 6,5 oranlarına indirilmiş. Maddenin "e" bendi ile, halen % 30 olan Sosyal Güvenlik Destekleme Primi, tehlike sınıfına bağlı olarak % 33,5 ila % 39 arasında değişen oranlara yükseltilmektedir. Bu uygulama ile emekli olmuş kişileri çalıştırmanın maliyeti artırılmaktadır. Ayrıca, isteğe bağlı sigortalılığın primi de % 30'dan % 32'ye çıkarılmıştır.

D. ÖNERİLER

Yurtdışı inşaat işlerinde Türk işçi çalıştırılmasını ciddi olarak engelleyecek bu kanunda acilen değişiklikler yapılması gerektiğinin bilincinde olmakla beraber, mevcut haliyle uygulanmasına karşı bazı öneriler de aşağıda belirtilmiştir.

1. Türk inşaat şirketleri yurtdışında üstlenecekleri projeler için üçüncü bir ülkede şirket kurmalıdır. Doğrudan yurtdışında üstlenilen projelerin yapımı da üçüncü ülkedeki şirkete verilmelidir. Türk şirketlerine iş veren yabancı inşaat şirketleri bu şekilde çalışmaktadır. Örneğin ABD, Alman, Fransız, İtalyan ve Japon şirketleri, kendi ülkeleri dışında aldıkları işleri aslında ana şirketleri ile değil, üçüncü ülkelerde kurdukları şirketleri ile almakta veya yapımını ona vermekte, ana şirket sadece mühendislik ve finansman konusunda destek sağlar şekilde gözükmektedir. Kanunun uygulanmasına dair hazırlanmakta olan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin "Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmayan ülkelerde, işverenlerce üstlenilen işlerdeki sigortalılar" başlıklı 107. maddesinin 2. fıkrasında "Yurtdışına sigortalı götürecek işveren şirket, Türk kanunlarına göre kurulu ve tescilli olmalıdır. İşin yürütüldüğü yabancı ülke mevzuatına göre kurulan şirket ortaklarının tamamı veya bir kısmı Türk olan işverenlerin sigorta talepleri kabul edilmez." denilmektedir. Bu madde ve, biraz aşağıda verdiğimiz Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin "Yurtdışı işe yerleştirme" başlıklı 6. maddesi önerimizin hukuki temelini teşkil etmektedir.

2.Endüstriyel projelerde ve EPC (Engineering, Procurement and Construction) şeklinde alınan projelerde de, ana şirketten ve/veya diğer şirketlerden alınan türbin, jeneratör gibi ekipmanlar dahi önce üçüncü ülkedeki "satınalma şirketi"ne fatura edilmekte, "iş ve evrak akışı" bu şekilde sağlanmaktadır.

3.Yurtdışı şantiyeleri için yerli veya yabancı işçi temini tamamen Türkiye'de kurulu özel istihdam büroları ile yurtdışında kurulu, yabancı özel istihdam büroları arasındaki anlaşmalarla sağlanmalıdır. Yabancı özel istihdam büroları da, Türk şirketin yurtdışında kurulu şirketi ile işçi temin anlaşması yapmalıdır. Taşeron firmalar da aynı yolu izlemelidir.

4.Yurtdışında alınan işlerin yapımı konusunda, ilgili ülkelerdeki uygulamalar genel olarak üç ana başlık halinde ele alınabilir:

a.Bazı ülkeler, iş alan firmalardan o ülkede şube açmasını ve işin yapımının şube kanalıyla gerçekleşmesini istemektedir. Bu durumda da, ana şirket şube açsa dahi şube işin yapımını, sanki bir taşeronmuş gibi, yurtdışında kurulu firmaya vermelidir.

b.Bazı ülkelerde şirket kurmak yasaktır. Bu durumda, yukarıdaki örnekteki gibi ana şirket şubesi veya üçüncü ülkede kurulu inşaat şirketi devreye girebilir.

c.Bazı ülkelerde de, yerli ortaklarla beraber şirket kurulması istenmekte, ana firma taşeron sıfatıyla çalışmaktadır. Bu uygulama, baştan beri söylediklerimizle paralellik göstermektedir. Farklı olarak, üçüncü ülkedeki inşaat şirketinin yanısıra ilgili ülkede de yerli ortaklarla beraber bir şirket kurulabilir.

5.Buradaki öneri her iş alınan ülkede bir şirket kurulması değildir. Bütün yurtdışı işlerinin koordinasyonunu ve

yapımını üstlenecek bir şirketin, yurtdışında yerleşik bulunduğu ülke kanunlarına göre "halen faaliyette olan bir firma" olarak kurulmasıdır (Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, md. 6/a, bknz. aşağıda).

6. Gerekli görmesi halinde bu şirket iş alınan her ülkede şube açabilir ve iş bitiminde bu şubeleri kapatabilir. Bir başka önemli husus da, Türkiye'deki ana şirket de, yurtdışında kurulu inşaat şirketinin taşeronu olabilir.

7. Ana şirket, üçüncü ülkede kurulu şirket, işveren idare veya şirket, iş alınan ülkede kurulu şirket veya şube (liaison office veya branch office), yerli ve yabancı özel istihdam bürosu ilişkileri ülkemiz ve ilgili ülkelerin hukuki düzenlemeleri çerçevesinde özenle ele alınmalı ve sürekli takip edilmelidir.

E. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ ÖNEMİ

4857 sayılı İş Kanununun "İş ve işçi bulmaya aracılık" başlıklı 90. maddesinde "İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir." denilmektedir.

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 17. maddesindeki "iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Kurum ve bu amaçla gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan özel istihdam bürolarınca yapılır" hükmü ile kurulmasına izin verilmiş olan özel istihdam büroları, 5510 sayılı Kanun'la getirilen zorlukların çözümünde tek alternatiftir. Özel istihdam büroları ile çalışan şirketler, özellikle inşaat şirketleri farklı projeler için farklı niteliklerde yüzlerce binlerce işçinin temini için uğraşmayacak, bu işe ayrılacak kadro, zaman ve finansman daha iyi değerlendirilebilecektir. Özel istihdam büroları, yetişmiş işgücü ihtiyacının temininde uzmanlaşmış kuruluşlardır. Özel istihdam büroları, oluşturacakları işçi pörtföyü ile inşaat şirketlerinin toplu işçi ihtiyaçlarını derhal karşılayabileceklerdir. İnşaat şirketleri, teklif aşamasında dahi özel istihdam büroları ile görüşerek işin alınması halinde ortaya çıkacak işçi ihtiyaçları için hazırlık yapılmasını sağlayabileceklerdir. Özel istihdam büroları internet üzerinden de faaliyet gösterdikleri için, ülkemizin ve dünyanın heryerindeki iş arayanlar açık pozisyonları derhal görebileceklerdir. Aynı şekilde, iş arayanlar ileride ortaya çıkabilecek potansiyel işler için de müracaat edebileceklerdir. İşçi ihtiyacının özel istihdam büroları kanalıyla temini ile, bu işlere aracılık eden yetkisiz kişilerin işçiler üzerinden haksız menfaat sağlamasının da önüne geçilecektir.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin "Yurtdışı işe yerleştirme" başlıklı 6. maddesinde,

"İş arayanlara, yurt dışında yabancı ülke kanunlarına göre kurulmuş firmalarda iş bulan büroların;

a) Yurt dışındaki firmanın halen faaliyette olan bir firma olduğuna ilişkin belgeyi,

b) Yabancı çalışma izni veya vizesi ya da benzeri bir belge alma zorunluluğu bulunan ülkelere gidecek Türk işçisi için ilgili ülke yetkili makamlarınca düzenlenen söz konusu belgeler veya bunların verileceğine ilişkin ilgili ülke yetkili makamlarından alınmış belgeyi,

c) Firmayı temsil ve ilzama yetkili olanların imza sirküleri, vekil tayin edilmiş olması halinde vekaletname ve imza beyannamesini,

Kuruma ibraz etmesi gerekir." denilmektedir.

Öneriler bölümünde de belirttiğimiz gibi, bu madde ve yönetmelik taslağının 107. maddesinin 2. fıkrası önerilerimizin uygulanmasına esas teşkil etmektedir.

Özel İstihdam Büroları Hakkında Tebliğ'in 1. maddesinde "Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen bürolar; iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yanında, işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetlerde de bulunabilirler." denilmektedir. İnsan kaynaklarına yönelik hizmetlerin eğitimi de kapsadığı düşünülebilir. Ancak, özel istihdam bürolarının işçilere mesleki eğitim de verebileceği açıkca yazılmalıdır. Eğitim verecek özel istihdam bürolarının, Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu'na göre "Kurum tarafından yetkilendirilmiş personel belgelendirme kurum ve kuruluşları"ndan olması şartı da aranmalıdır. Eğitimin ücreti de, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenmeli ve İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmalıdır. En kolay iş bulabilen veya iş bulunabilen işçi eğitimli, nitelikli, mesleki yeterliliği olan işçidir.

Özel istihdam büroları ile ilgili mevzuatta yapılacak bir değişiklikle, büroların "mesleki anlamda geçici işçi temini"nde bulunabilmesinin sağlanması ile Türk işgücünün uluslararası projelerde daha aktif olarak yer alması da temin edilebilecektir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 181 sayılı sözleşmesinde de konu bu şekilde düzenlenmiştir. Türkiye'nin de bu sözleşmeyi gecikmeden onaylaması ve milli mevzuatta da sözleşmeye uygun düzenlemeleri yapması gerekmektedir.

5510 sayılı Kanun yurtdışında inşaat işleri yapan inşaat sanayicilerimize çok büyük engeller çıkarmaktadır. Öncelikli isteğimiz kanun metninde yurtdışı inşaat işlerinin yapısına uygun değişiklikler yapılmasıdır. Türk müteahhitlerinin uluslararası rekabet gücünü artıracak bu değişikliklerin çağdaş esneklik yaklaşımı içinde ve özel istihdama ağırlık verecek şekilde yapılması şarttır.



Akın ŞİMŞEK
Rekabet Kurumu
İdari ve Sosyal İşler Şefi

SOSYAL SİGORTALAR KURUMU ALACAKLARININ KDV İADESİNDEN MAHSUBU VE 5510 SAYILI KANUNLA GETİRİLEN DÜZENLEME

Sosyal Sigortalar Kurumu alacaklarının işverenlerin hak edecekleri katma değer vergisi iadesinden mahsubu suretiyle ödenmesi aslında yeni bir uygulama olmayıp başlangıcı 2003 yılına dayanmaktadır. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 80'inci maddesine Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında 4842 sayılı Kanun'a[1] eklenen bir hükümle Sosyal Sigortalar Kurumu alacaklarının katma değer vergisi iadesinden mahsubu imkanı sağlanmıştır. Katma Değer Vergisi Kanunu'na dayanılarak, Maliye Bakanlığı tarafından yapılan düzenlemeler uyarınca katma değer vergisi iade alacaklarını Sosyal Sigortalar Kurumu'na olan borçlarına mahsup edilmesini isteyebilecek tüm mükellefler (işverenler) mahsup düzenlemesi kapsamına girmektedirler. Ülkemizde Sosyal Güvenlik Reformu kapsamında çıkartılan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun[2] 88 inci maddesinin onuncu fıkrasında da benzer bir düzenleme yapılmıştır.

2- YASAL DÜZENLEMELER

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 80 inci maddesinin 09.04.2003 tarih ve 4842 sayılı Kanunun 32 nci maddesi ile eklenen ikinci fıkrasında; "Prim borçlarının, katma değer vergisi iade alacağından mahsubu suretiyle de ödenmesi mümkündür. Bu takdirde Katma Değer Vergisi iade hakkı sahibi; kendisinin, mal ya da hizmet satın aldığı veya iştirak ya da ortaklık ilişkisi içinde bulunduğu işverenlerin prim borçları için de mahsup talep edebilir. Kurumun bağlı olduğu Bakanlık, Maliye Bakanlığı'nın uygun görüşü ile bu uygulamadan faydalanacak işverenleri, iştigal konusu, işletme türü ve işletme büyüklüğü itibariyle belirlemeye ve lehine mahsup talebinde bulunulan işverenlerin prim borcu ödeme süresini otuz günü aşmamak üzere uzatmaya yetkilidir." 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Primlerin Ödenmesi başlıklı 88 inci maddesinin onuncu fıkrasında da; "Prim borçları katma değer vergisi iade alacağından mahsubu suretiyle de ödenebilir. Bu takdirde Katma Değer Vergisi iade hakkı sahibi kendisinin, mal veya hizmet satın aldığı veya iştirak veya ortaklık ilişkisi içinde bulunduğu işverenlerin prim borçları için de mahsup talep edebilir. Bu işverenlerin mahsup talebinde bulundukları ayda muaccel olan prim borçlarının birinci fıkrada belirtilen ödeme sürelerini izleyen onbeş gün içinde mahsup suretiyle ödenmesi halinde, yasal süresi içinde ödendiği kabul edilir. Ancak prim borçlarının Katma Değer Vergisi iade alacağından mahsup suretiyle ödenmesi talebinde bulunulduğu halde, süresinde mahsup edilemeyen veya eksik mahsup edilen prim borçları için birinci fıkrada belirtilen ödeme sürelerini izleyen günden başlanarak gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanır. Kurum, Maliye Bakanlığının uygun görüşü ile bu uygulamadan faydalanacak işverenleri; iştigal konusu, işletme türü ve işletme büyüklüğü itibariyle belirlemeye ve lehine mahsup talebinde bulunulan işverenlerin prim borcu ödeme süresini otuz günü aşmamak üzere uzatmaya yetkilidir. "denilmek suretiyle konu hüküm altına alınmıştır.

3- MAHSUBA İLİŞKİN USUL VE ESASLAR

Uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yayımlanan Sosyal Sigortalar Kurumu Alacaklarının KDV İadesinden Mahsup Edilmesine İlişkin Tebliğ[3] ile belirlenmiştir. Buna göre; Mahsup işleminden yararlanmak için müracaat eden işverenlerin (mükelleflerin) işletme türü, işletme büyüklüğü itibarıyla ayrımına gidilmesinin Sosyal Sigortalar Kurumunun bu yolla tahsil edebileceği alacaklarının kapsamını daraltacağı, dolayısıyla yapılan düzenlemeye aykırı bir sonuç doğuracağı dikkate alınarak işletme türü ve büyüklüğü itibarıyla herhangi bir ayrıma gidilmemiştir. Öte yandan, Katma Değer Vergisi Kanununa dayanılarak, Maliye Bakanlığı tarafından yapılan düzenlemeler uyarınca katma değer vergisi iade alacaklarını Sosyal Sigortalar Kurumuna olan borçlarına mahsup edilmesini isteyebilecek tüm mükellefler (işverenler) düzenleme kapsamına girmektedir. Prim borçlarının Katma Değer Vergisi iade alacağından mahsubunda, Maliye Bakanlığının görüşü de alınarak prim borcunun ödeme süresinin 15 gün uzatılmış, dolayısıyla primlerin ödenmesi gereken yasal süre primin ilişkin olduğu ayı takip eden ay sonu (vade) yerine, bu ayı

(1) 24.04.2003 tarih ve 25088 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.
(2) 16.06.2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.
(3) 16.09.2003 tarih ve 25231 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

(vadeyi) takip eden ayın 15'i olarak değiştirilmiştir.

Örneğin; haziran 2003/haziran ayına ait prim borcunun KDV iadesi alacağından mahsubunun talep edilmesi halinde, Haziran ayına ait sigorta primi ilişkin olduğu ayı takip eden ay sonuna kadar yani 31 Temmuz 2003 tarihine kadar ödenmeyip 15 Ağustos 2003 tarihine kadar (bu tarih dahil) ödenirse söz konusu primlerin yasal süresi içinde ödenmesi nedeniyle gecikme zammı uygulanmayacaktır. Uygulama 24/4/2003 tarihinden itibaren yapılmış olan mahsup işlemleri içinde geçerli olacaktır. Ayrıca, takip ve tahsili ilgili Kanunlarıyla Sosyal Sigortalar Kurumu'na verilmiş olan tüm alacakların söz konusu uygulama kapsamında düşünülerek mahsup talep eden işverenlerin (mükelleflerin) Sosyal Sigortalar Kurumuna ödemek zorunda oldukları tüm borçları ilgili vergi dairelerine ibraz edilmek üzere Sosyal Sigortalar Kurumu ünitelerince verilecek olan borç döküm formlarında yer alacaktır.

4- SOSYAL SİGORTALAR KURUMUNCA YAPILACAK İŞLEMLER

Sosyal Sigortalar Kurumunca işverenlerden alacaklarının Katma Değer Vergisi iadesinden mahsubu suretiyle tahsil edilmesi ile ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan Tebliğe açıklık getirmek ve Kurum uygulamalarına esas olmak üzere 13.11.2003 tarih ve 16-302 Ek Genelge ile duyurulmuştur. Sözü edilen Genelge de yapılan açıklamalarda özetle; "Uygulamada vadenin 45 gün olarak uygulanacağı prim borçlarının cari ay borcu olması gerekmekte, başka bir deyişle mahsup işleminin yapıldığı, yani KDV iadesinin Kurum hesaplarına geçtiği tarihte ödeme süresi geçmiş eski alacaklar bakımından vadenin yine bir ay olarak uygulanması ve gecikme zammının da buna göre hesaplanması gerekmektedir.

Örneğin, 2003 temmuz ayında ödenmesi gereken 2003 haziran ayına ilişkin bildirge muhteviyatı prim borcunun KDV iadesi alacağından mahsubunun istenmesi halinde, söz konusu prim borcu 15 Ağustos 2003 tarihine kadar (bu tarih dahil) ödenirse, yasal süre içinde ödenmiş olacağı için gecikme zammı uygulanmayacaktır. Ancak, bu işyerinin 2003 mayıs ayına ilişkin prim borcunun da KDV iadesi alacağından mahsubunun yapılması halinde, 2003 mayıs ayına ilişkin sigorta priminin, 2003 haziran ayı sonuna kadar ödenmesi gerektiğinden 2003 mayıs ayı primine, 2003 temmuz ve Ağustos ayları için iki aylık gecikme zammı uygulanarak mahsup işleminin yapılması gerekmektedir. Bu uygulama, 4842 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 24.4.2003 tarihinden sonra yapılan mahsup işlemleri için geçerli olacak, 24.4.2003 tarihinden önceki dönemde ise KDV iadesi alacağının eskiden olduğu gibi primlerin ödenmesi gereken bir aylık süre içinde Kurumumuza aktarılmış ise gecikme zammı alınmayacak, aksi takdirde gecikme zammı tahakkuk ettirilecektir. Diğer taraftan, uygulama, tüm Kurum alacaklarını kapsadığından, Kurumumuza olan borçlarını KDV iade alacaklarından mahsubunu isteyen işverenlere, (kendisinin mal ya da hizmet satın aldığı veya iştirak ya da ortaklık ilişkisi içinde bulunanların) mevcut borçlarını gösterir Ek:1'de kayıtlı bulunan borç döküm formu verilecek, bu formun (Ek:1) "Tablo:1" bölümüne, sigorta primi, EKP, özel işlem vergisi, idari para cezası, tasarrufu teşvik kesintisi ve katkı payı, KEY ve benzeri ile fer'ileri, "Tablo:II" bölümüne ise işsizlik sigortası prim borcu ile fer'ileri kaydedilecektir. Mükelleflerin borçlarının Kurumdan getirdikleri belgelerin teslimiden sonra ödeme veya diğer nedenlerle vergi dairelerince gönderilen tutara göre azalması halinde, borç tutarından arta kalan kısım Müdürlüklerimizce derhal vergi dairesine iade edilecektir. Aynı şekilde, 16-295 Ek veya 16-297 Ek sayılı Genelgelere göre borçlarını taksitlendiren işverenlerin, bu kapsamdaki taksitlerinin asgari ödeme tutarı ile sınırlı kalmak suretiyle KDV iadesinden mahsup suretiyle ödenmesinin istenilmesi halinde de fazlaya ilişkin KDV iadesinin ilgili vergi dairesine iadesi gerekmektedir. Vergi dairelerince Ünitelerimize aktarılan KDV iadesinin mahsup işlemi, sigorta primi, işsizlik sigortası primi, eğitime katkı payı, özel işlem vergisi, idari para cezası, tasarrufu teşvik kesinti ve katkı payı, konut edindirme yardımı sıralaması dikkate alınarak 16-180 Ek sayılı Genelgede belirtilen usul ve esaslara göre yapılacaktır. Vergi dairesine gönderilen tutara ilişkin olarak yapılan mahsupla ilgili belgenin bir örneği de ilgili vergi dairesine gönderilecektir. İşverenlerin Kuruma olan borçlarının anılan Tebliğ uyarınca mahsubundan sonra Ünitelerimizce bu Tebliğden yararlanan işverenlerin Ek:2'de bulunan liste ile üçer aylık devreler halinde prim borçlarının bildirildiği listelere eklenerek Genel Müdürlüğümüze ayrıca gönderilmesi gerekmektedir." denilmek suretiyle Sosyal Sigortalar Kurumunca yapılacak işlemler açıklanmıştır.

5- MAHSUP İŞLEMİNDE PRİM ÖDEME SÜRESİ

Katma Değer Vergisi iade alacağının mahsubunda, prim borçlarının ödeme süresi 15 gün uzatılmış, dolayısıyla primlerin ödenmesi gereken yasal süre, primin ilişkin olduğu ayı takip eden ay sonu yerine, bu ayı takip eden ayın 15'i olarak değiştirilmiştir. Buna göre, 24.04.2003 tarihinden sonra yapılacak mahsup taleplerine ilişkin uygulamada, cari ay prim borçlarının ödeme süresi 45 gün olarak dikkate alınacaktır. Ancak, mahsup talep edilen cari ay prim borcu ile ilgili olarak alacak tutarı, ilgili vergi dairesince 45 gün içinde Sosyal Sigortalar Kurumu hesabına aktarılmış ise, işverenin Sosyal Sigortalar Kurumu'na bu süre içinde başvurusunun olup olmadığı üzerinde durulmayacaktır.[4]

6- DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Yukarıda yer verilen yasal düzenlemelerde de görüleceği üzere Sosyal Sigortalar Kurumu alacaklarının işverenlerin hak edecekleri Katma Değer Vergisi iadesinden mahsubu suretiyle ödenmesine imkan sağlanmıştır. Bu şekilde mahsup uygulamasında özellikle işverenler açısından prim borçlarının ödenme süresi 15 gün uzatılarak bir avantaj sağlanmıştır. Yeni düzenleme olan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile de prim borçlarının Katma Değer Vergisi iadesinden mahsubuna imkan sağlanmaya devam edilmiş ve Katma Değer Vergisi iade hakkı sahibi kendisinin, mal veya hizmet satın aldığı veya iştirak veya ortaklık ilişkisi içinde bulunduğu işverenlerin prim borçları için de mahsup talep edebilme imkanı sağlanmıştır.

(4)Pricewaterhouse Coopers Vergi Bülteni 2003/067, Av. Zeki Gündüz, YMM



DİNLERİN VE MEDENİYETLERİN BULUŞTUĞU KENT

Antakya



TARİHTE ANTAKYA

Çok güzel iklimi, etrafını saran Amanos dağları ve bu dağların içinde kalan verimli bir ova, bu ovanın suladığı Asi (Corontos) nehri. Tarihi boyunca yaşamaya en elverişli yerlerden biri olmuştur. Tarihi M.Ö. 10.000 yıllarına kadar dayanır.

Şehir olarak Antakya'yı tarih sahnesinde ilk kez M.Ö. 307'de görüyoruz. Antigone adında biri buraya bir şehir kurar ve adına Antigonia adını verir. İskender'in komutanlarından Seleucos bu bölgeyi M.Ö. 301 yılında fethedince eski şehrin yanına bir başka şehir inşaa etti ve bu şehre kendi karısının adını verdi Antioche.

Bu şehir Seleucosların merkez şehri olmuştur. 3 büyük mahallesi vardı. Her mahalle çok yüksek surlarla çevriliydi. Bu 3 mahalleli şehre ünlü coğrafyacı Strabon "TETRAPOLE" adını vermişti. Şehir, zenginliği ve ikliminin güzelliği ile Ortadoğu'da sanat ve zevk şehri olarak ün yaptı. Bu dönemde dünyanın dört bir yanından sanatçılar bu şehre akın ettiler. Yunan, Hintli ve Musevi sanatçılar birbirleriyle yarışırcasına tapınaklar, saraylar ve heykeller inşaa ettiler. Antakya bu dönemde Roma ve İskenderiye ile birlikte dünyanın 3 büyük şehrinden biridir ve nüfusu 500.000'dir.

Bu bölgeye ilgi ve savaşlar Seleucosları zayıf düşürdü. M.Ö. 83'te Ermeni Kralı Tigran şehri işgal etti. Hemen peşinden M.Ö. 64 yılında Romalılar şehre hakim oldular. Romalılar Mısır'daki İskenderiye'ye karşı burayı önemli bir kent yaptılar. Şehir içleri mozaiklerle süslü saray ve tapınaklarla donandı.

Şehir M.S. 37 ve 115 yıllarında geçirdiği iki büyük depreme rağmen önemini yitirmedi. İskenderiye ile birlikte Ortadoğu'nun sanat, zevk ve ticaret merkezi olarak ününü sürdürdü. Romalılar depremlerden sonra şehri baştan aşağı onardılar.

Milatla beraber İsa'nın ortaya çıkışı, Hatay'ı Kudüs'le birlikte bir dini merkez haline getirdi. İsa çarmıha gerildikten sonra İsa'nın birinci havarisi Snt. Pierre Antakyalı olduğu için diğer havariler ve İsa'nın annesi Hz. Meryem ile birlikte Antakya'ya geldiler. Bugün Snt. Pierre kilisesi olan mağarada İsa sonrası durum değerlendirilmesi



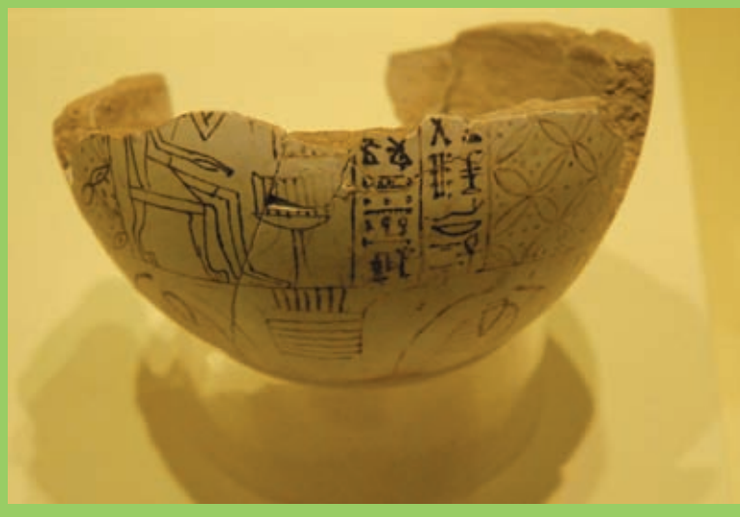












yaptılar. Her biri bir misyon üstlenerek dağıldılar. İsa'nın annesi Hz. Meryem'de Snt. Jean (İncilci Yahya) ile birlikte Efes'e buradan gitti.

M.S. 260'ta Pers Kralı I. Şapur şehri işgal edince şehrin nüfusunun büyük bölümü burayı terk etti. Bu olay Antakya'nın şaşaalı döneminin sonu oldu. 375'te Roma İmparatorluğu ikiye ayrılınca, Doğu Roma dediğimiz Bizans, Hıristiyanlığı resmi din olarak kabul edince, Bizanslılar buraya birkaç kilise yaptılar ve burası bir dini merkez oldu.

6. yüzyıl ile birlikte dünyanın ilk 3 büyük şehrinden biri olan Antakya'ya felaketler yağmaya başladı. 526'da bu bölge çok büyük bir deprem yaşadı ve bu depremde 200.000'den fazla insan öldü. Peşinden Pers Kralı Munzır şehri işgal etti. Çok geçmeden Sasani Kralı Kosroe şehri işgal etti. Bu sefer 7. yüzyılda İslamiyet'in doğuşuyla birlikte Araplar şehre hakim oldu ve bu hakimiyet 969 yılına kadar devam etti. 1084'de 13 yıl süren Türk hâkimiyetinden sonra 20 Ekim 1097'de ardı arkası kesilmeyen Haçlı Seferleri başladı. Haçlılar burayı 1268 yılına kadar üs olarak kullandılar. 1268'de Memluk Sultanı Baybars burayı alarak Haçlı hâkimiyetine son verdi. 1516'da Yavuz Sultan Selim şehri alarak Osmanlıya kattı. Osmanlıyla ihtilafa düşen Mısır Valisi Kavalalı Mehmet Ali Paşa 1831-1840 döneminde şehre hakim oldu. I. Dünya Savaşı'nda 1918 - 1939 yılına kadar Bağımsız Hatay Cumhuriyeti olarak yaşamına devam eden şehir 1939'daki Referandum sonucu Türkiye Cumhuriyet'ine katılmıştır.

ŞEHİRDE ÖNEMLİ YERLER

Mozaik Müzesi: Roma dönemine ait II. yüzyıldan IX. yüzyıla kadar Antakya'nın en şaşaalı dönemindeki Roma Saray ve Tapınaklarını süsleyen mozaiklerin sergilendiği dünyanın sayılı mozaik müzelerinden biridir. Burada ayrıca Roma dönemine ait çeşitli ebatlardaki birer sanat eseri olan lahit mezarlarda sergilenmektedir.

Snt. Pierre Kilisesi: İsa çarmıha gerildikten sonra İsa'nın havarileri ve annesi Meryem Kudüs'ten buraya gelmişlerdir. İsa sonrası son durum değerlendirmesini burada yapmışlardır. Her biri ayrı bir görev üstlenerek buradan ayrılmışlardır. Annesi Hz. Meryem'de İncilci Yahya dediğimiz Snt. Jean ile birlikte Efes'e gitmiştir









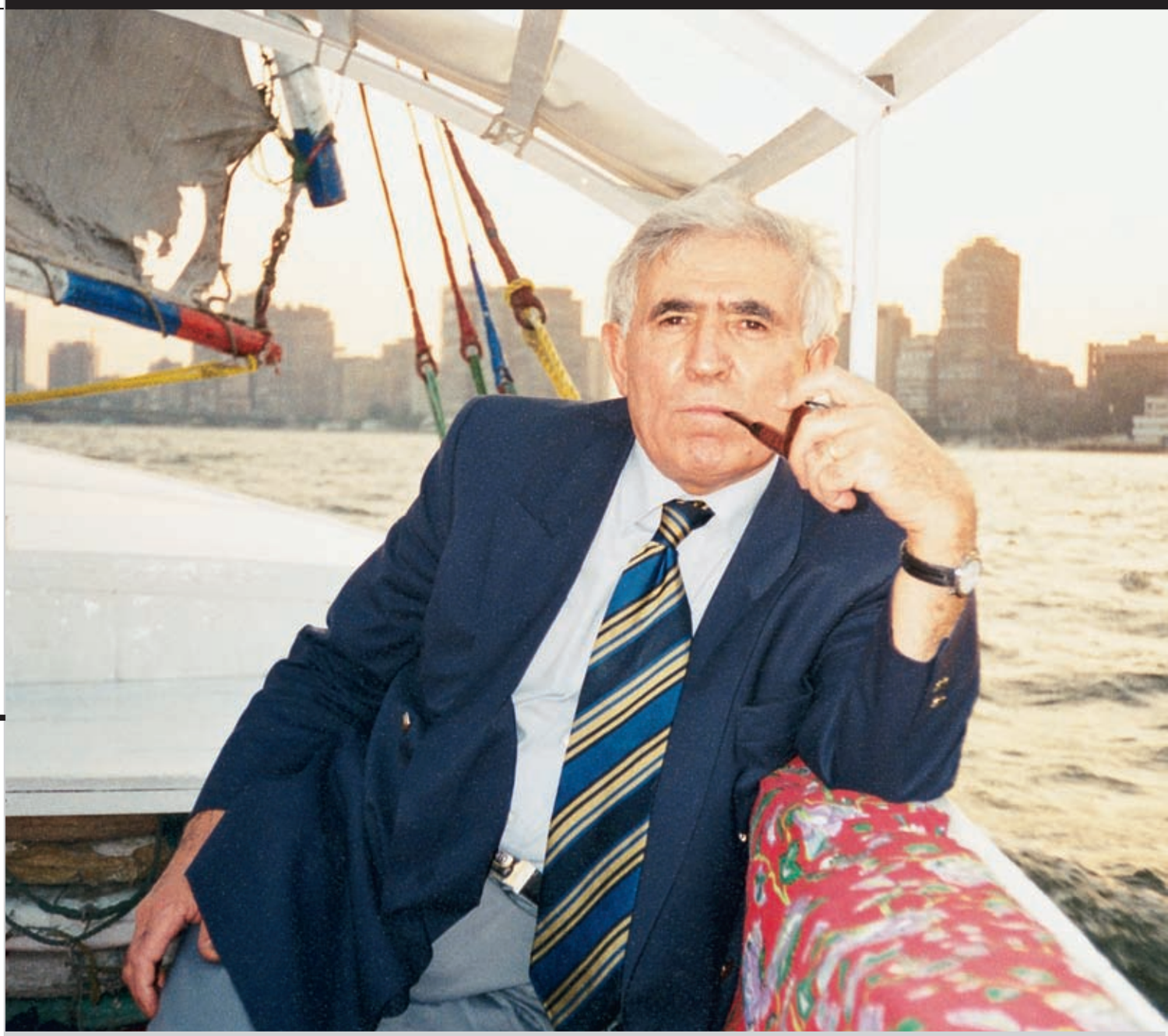
ve hayatının son yıllarını orada geçirmiştir.

Harbiye: Şelaleleri ve harika doğası ile Hataylıların eğlence yeridir. Sıra sıra lokantaları ve Hatay'a özgü mezeleri insanı mest eder. Her tarafı yeşillik ve şelalelerle çevrili olan Harbiye'nin tarihteki adı Dafne'dir (Daphne). Bu mekan mitolojideki Apollon ve Daphne aşkına sahne olmuştur. " Güneş Tanrısı" Apollon Harbiye'nin kurulu olduğu alandan geçerken Irmak kenarında güzeller güzeli Daphne'yi görünce ona âşık olur. Ancak kendini tanrılara adayan Daphne tanrının arzularını hisseder ve ondan kaçmaya başlar. Kız kaçar tanrı kovalar. Daphne tanrılarla birlikte olan ölümlülerin sonlarının iyi olmadığını bilir ve kaçmaya devam eder. Ancak Apollon mesafeyi gitgide kısaltır ve kıza yaklaşır. Çaresiz Daphne Toprak Anaya yalvarır. "Ey Toprak Ana, ört beni, sakla beni, koru beni." der. Toprak Ana Daphne'nin içten duasını kabul eder ve onu bir ağaca çevirir. Kokulu, güzel saçları yapraklara, kolları dallara, güzel bacakları köke dönüşür ve sonunda Defne ağacı ortaya çıkar. Bu olaylar karşısında duygulanan Apollo'nun Daphne'ye olan sevgisi daha da artar ve ona şöyle seslenir: "Daphne bundan böyle sen, Apollo'nun kutsal ağacı olacaksın, o solmayan ve dökülmeyen yaprakların, başımın çelengi olacak, değerli kahramanlar, savaşlarda zafere ulaşanlar hep senin yapraklarınla alınlarını süsleyecekler."

Samandağ ve Titus Tüneli: Antakya şehir merkezine 20 km mesafede muhteşem Çevlik Plajının karşısında yer alan Titus Tüneli M.Ö. 300 yıllarında İskenderun komutanı Seleucos döneminde kurulan Seleucie Pierie kentidir. Uzun bir tünel ile şehrin kurulu olduğu yamaçtan denize inen bu yol bir nevi liman ile şehir arasındaki bağlantı yoludur. Şehir kalıntıları sarnıçlar ve Bizans dönemi kiliseleri ile antik çağdaki kaya mezarları olduğu gibi korunmuştur.

Antakya'nın çevresinde çok sayıda haçlı dönemi kaleleri mevcuttur. Her tarafı tarih ve doğa zenginliği kokan bu kentimizi görmemek gerçekten büyük bir eksikliktir.

Suphi Akpolat
Profesyonel Turist Rehberi



YAŞAR ÖZKAN

Şahsen benim vazgeçmeyeceğim en büyük ilkem öncelikle kendime saygımdır. Gençlere de en büyük tavsiyem kendilerine saygılarını yitirmesinler, bilginin yanında hatta önünde sorumluluk sahibi olsunlar, işlerini severek yapsınlar.



1932 yılının soğuk karakış ayının, tarihi kaydedilmemiş bir gününde Avanos'un Göynük Kasabasında doğmuşum. İlkokul çağlarında başlayan ve ülkemizi kıskaç altına alan İkinci Dünya Harbi'nin getirdiği sıkıntı ve yokluklar altında çocukluk yaşamımı tamamladıktan sonra 1950 yılında İstanbul Tophane Sanat Mektebi'ni ve 1955 yılında da bugünkü adıyla Yıldız Teknik Üniversitesi'ni bitirerek Makine Mühendisi olarak hayata atıldım.

Askerlik bitimiyle 1957 yılında DSİ Yeraltı Suları Dairesi Reisliği'nde Makine Mühendisi olarak göreve başladım.

Sırasıyla Konya Bölgesi'nde Ereğli Kısım Mühendisi, Niğde, Kırşehir, Gaziantep ve Adana'da Sondaj Şube Baş Mühendisliği görevlerini yaptıktan sonra 1961'de Ankara Merkez Büro'ya nakledildim. Ankara'da işe başladıktan kısa bir süre sonra görevimden istifaen ayrılarak özel sektöre geçtim. 1962 yılında da "Yaşar Özkan Mühendislik ve Müteahhitlik Firması" adıyla kendi firmamı kurdum. Uzun yıllar şahıs firması olarak yurtiçinde ve yurtdışında (Libya'da) pek çok başarılı iş yaptıktan sonra1992 yılında şahıs firmamızı aynı isimle Anonim Şirkete dönüştürdük.

Bürokrasiden Ayrılış Sebebi

1960'larda her türlü makine, ekipman ve sanayi ürünü olarak tamamen dışa bağımlı olduğumuz yıllarda Prof. Dr. Necmettin Erbakan, Türkiye'de motor üretmek üzere Pancar Motor Fabrikasını kurmuş ve Devrim Otomobili üretmeye kalkışmıştı. Kısa bir zaman sonra bu teşebbüsler başarısızlıkla sonuçlanmış ve Sayın Erbakan ondan sonraki yaşamını siyasete adamıştı. Bu dönemde Sayın Erbakan DSİ'den 90 adet Derin Kuyu Pompası siparişi almış ve bunları tamamlayarak 1961 yılında kabulünü istemiş. Bu kabul heyetinde bende üye olarak bulunmakta idim. Yaptığımız kabul muayene ve testlerinde pek çok eksik, kusur bularak bu kabulü reddettik. Bir hafta gibi kısa bir zaman sonra Sayın Erbakan'ın eksiklerin tamamlandığına dair telgrafı üzerine Yeraltı Suları Daire Reisi Sayın Ali Orhan derhal kabulü yapmamızı emretti. Kendisine çoğu imalat hatası olan bu eksiklerin, fabrikanın kapasitesi dikkate alındığında, giderilmesinin mümkün olmadığını anlatmaya çalışırken "Siz genç mühendisler zaten komünist zihniyetlisiniz, sanayinin gelişmesini istemiyorsunuz" demesiyle film koptu. Kendisine "Bende sizin zihniyetiniz ve kafanızdaki bir insanla çalışmak istemem" diyerek derhal





odama döndüm. Aynı ifadelerle kısa bir istifa dilekçesi yazarak kendisine gönderdim. Onun dilekçemi reddettiğine dair yazılı notuna aldırmadan binayı terk ettim. Yıllarca DSİ Yeraltı Suları Binası'ndan içeri girmedim.

Müteahhitlik Firmamızın Kuruluşu

1962 yılının Ocak ayında sadece kâğıt üzerinde yazılan fakat gerçekte olmayan sıfır sermayeli şahıs firmamı kurdum. Allah rahmet eylesin, o zamanki Ziraat Bankası Genel Müdürü Sayın Akil Kitapçı ile akrabalık ve dostluk ilişkimiz vardı. Beni de sever ve güvenirdi. Benim halimi ve çırpınışımı görünce kendi yetkisini kullanarak bana 10.000 TL'lik bir banka kredisi kullandırttı. O parayla hemen Ulus İş Hanı'nda bir oda tutarak, müteahhitliğe başladım. Fakat elimde ne işim, ne de ihaleye girebilecek teminat kredim vardı. Bu ortamda ilk işim olan Kastamonu - Araç Kazası Su İsale Hattı İnşaatını, Gaziantep'ten çok yakın bir arkadaşımın garantörlüğüyle verdiği 7.000 TL 'lik teminat mektubu ve Kastamonu esnafının işi almam halinde her türlü malzemeyi veresiye verme garantisiyle ihaleye girerek bu işi DSİ Kastamonu Şubesi Emanet Komisyonu'ndan aldım. Böylece müteahhitlik hayatım fiilen başlamış oldu.

Türkiye'de uzun yıllar NATO işleri yaptıktan sonra 1979



yılında Libya ile yurtdışı müteahhitlik hizmetine başladık. 1992 - 1996 yıllarında Rusya'da Turan Hazinedaroğlu ile Joint Venture olarak büyük endüstriyel projeler, toplu konut ve otel gibi çeşitli projeleri tamamladıktan sonra Rusya defterini kapattık. Halen 27 seneden beri aralıksız çalıştığımız Libya'da inşaat faaliyetlerini yoğun bir şekilde sürdürüyoruz.

İnşaat Sanayicisi Dönemi

Klasik anlamda eski tip müteahhitlik bir nevi koordinatörlüktür. Parası olan bir tesis yaptırmak ister, sanayici mal üretir, satmak ister, işgücü iş bulup çalışmak ister. Klasik müteahhit ise bu istekleri birleştirerek koordine eder. Dev projeleri hayata geçirebilecek ne finans gücü, ne makine parkı, ne de teknolojik bilgisi vardır. Genelde ufak



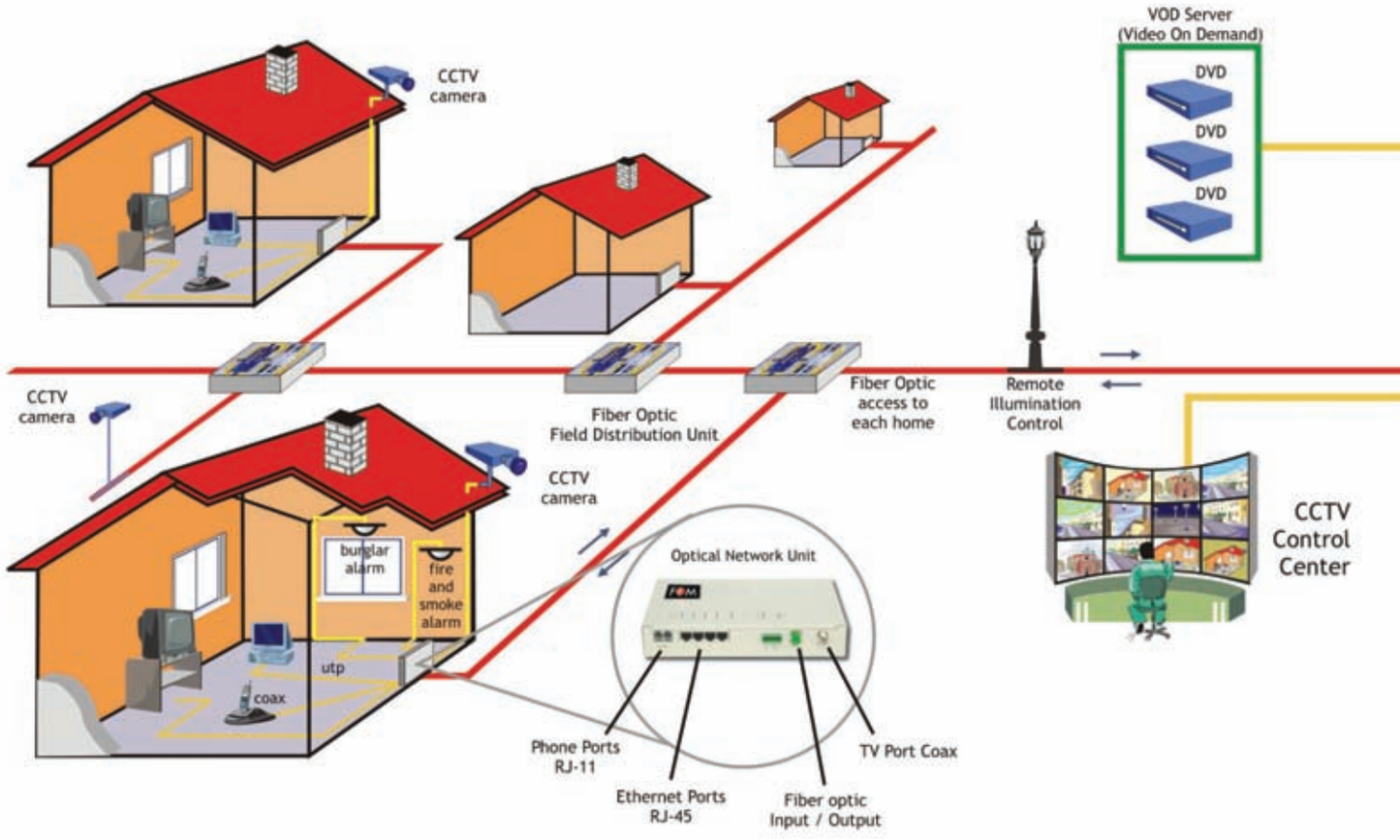


çaplı aile firmasıdır. İnşaat sanayici ise bu görevlerle yetinmez. Proje yaratır ve üretir. Her türlü teknolojiyi bulur, uygular. En modern makine ve ekipmanla en kaliteli işi yapabilir. Deneyimli, profesyonel kadroları ile dünyanın her tarafında organizasyon yapabilir. Her türlü finans kaynaklarını takip edebilir. Bazı hallerde bir sanayici kadar üretim yapar, bir ihracatçı kadar ihracat yapar.

Ülkenin hiçbir kaynağını kullanmadan döviz kazandırıcı hizmetler üretir. Bir müteahhitten daha ziyade bir inşaat sanayicisidir. Sanayici kadar sanayici, ihracatçı kadar ihracatçıdır. Her türlü bilimselliğe açıktır. Mesleğimizi icra ederken, mutlaka tecrübeye de değer vermemiz gerekir. Hele bugünün teknolojik gelişmesi ile piyasaya her gün binlerce yeni malın sürüldüğü bir dünyada insanın bir ömür boyunca her şeyi öğrenmesi ve bilmesi mümkün değildir. Bu nedenle ister hayatımızın gidişatı ile ilgili olsun ister iş hayatımızla ilgili olsun bize gerekli olanın en iyisini öğrenmeye bakmalıyız. Meslek hayatımızda ise bize okulda öğretildiği üzere, yapacağımız her işte "yeter derecede iyi ve son derece ucuz (YDİSDU)" u üretmeye bakmalıyız. Zira iyinin hiçbir zaman üst limiti yoktur. Bu da bize her şeyi bir tolerans içinde yapmaya yöneltir. Mesleğimizi bu ilkelere göre yürütmeye gayret emeliyiz. Her şeyden önce kendimize saygı duymalıyız. Eğer kendimize yeterli saygımız varsa mesleğimize de saygımız olur. Mesleğine saygılı olan kimsenin zaten kalitesiz iş üretmesi ve kalitesiz yaşaması mümkün değildir. Bugün ülkemizde en eksik olan budur. Yaşadığımız bir çok sıkıntının altında pek çok insanımızın kendisine, dolayısıyla da işine olan saygısını yitirmesi yatar.

Şahsen benim vazgeçmeyeceğim en büyük ilkem öncelikle kendime saygımdır. Gençlere de en büyük tavsiyem kendilerine saygılarını yitirmesinler, bilginin yanında hatta önünde sorumluluk sahibi olsunlar, işlerini severek yapsınlar.

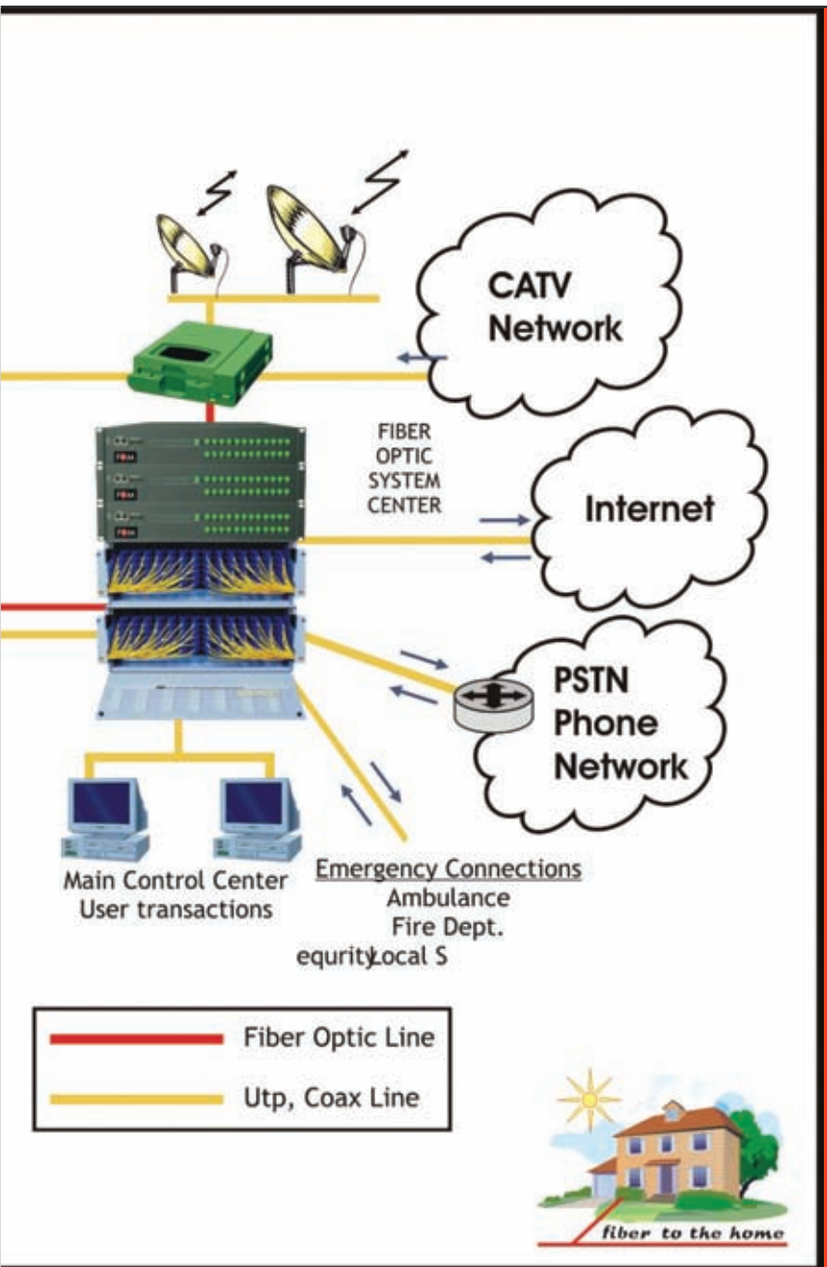




Akıllı binalarda Fiber Optik

“Evlere kadar Fiber” Teknolojisi sayesinde; Konut ve iş merkezlerinde iletişim hizmetleri için bakır kablo kalabalığından kurtulmak mümkün!!

Hazırlayan: Nihat Yılmazbilek Elektronik Mühendisi F.O.M



İletişim teknolojisindeki gelişmeler sayesinde her kullanıcıya telefon, televizyon, etkileşimli video ve internet hizmeti tek bir fiber optik hat üzerinden taşınabilmekte!! Konut alanlarında ve iş merkezlerinde her hizmet için ayrı ayrı bakır kablolar çekmek tarihe karıştı. "Üçlü Hizmet" adı verilen yeni uygulama ile aboneye kadar çekilen tek bir fiber optik hat üzerinden, 3 temel hizmet olan;

1)TV

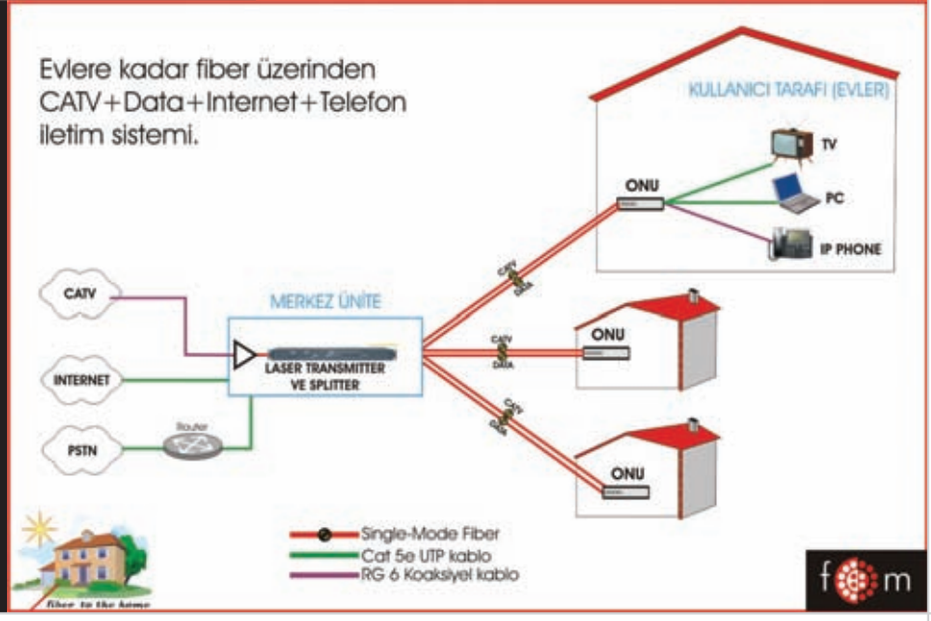
2)Telefon

3)Internet hizmetleri verilebilmekte.

Bunlara ek olarak, "Üçlü Hizmet" altyapısı kurulduğunda, aynı fiber optik hat üzerinden; yangın, su ve gaz sızıntısı, duman, hırsızlık, ambulans çağırma gibi güvenlik/alarm bilgilerinin iletimi ve etkileşimli video hizmeti gibi tüm katma değerli hizmetler de verilebilmekte.

Aktif Cihazlar:

Kullanıcıların her geçen gün daha fazla bant genişliğine (daha yüksek hıza) gereksinim duymaları, iletişim teknolojilerindeki gelişmeleri hızlandırdı. Yeni geliştirilen ve tüm portları 100Mbit/sn olan Nx24 yüksek kapasiteli optik anahtarlar sayesinde, merkezden tüm abonelere fiber optik üzerinden yukarıda bahsedilen tüm hizmetler verilmekte. Merkez-Abone arası mesafeye ve istenen hizmetin gerektirdiği bant genişliğine göre her türlü fiber optik



modüller mevcut. Abone tarafında ise; merkezden gelen fiber'deki TV, data ve telefon bilgileri evdeki cihazlara uygun standart bakır uçlara çevrilmekte. Her evde bir tane optik abone birimi (OAB) kullanılmakta. Ev içinde OAB'den itibaren, eskisi gibi koaksiyel ve Cat 5 kablolama yapılmakta. OAB ve fiber optik sonlandırma birimleri tek bir kutu içine entegre edildiğinden abone tarafinda fiber optik ve bakır kablo kalabalığı yaşanmamaktadır.

Gelişmiş ülkelerde her eve fiber optik hatlar çekilmeye başlandı bile.

Evlere kadar fiber uygulamasının sağladığı; maliyet avantajı, bakım ve işletme kolaylığı, servis kalitesi gibi üstünlüklerden dolayı, Amerika, Fransa, İsveç, Japonya, Danimarka başta olmak üzere tüm dünyada 10 milyonun üzerinde eve fiber optik erişim sağlanmış durumda. Bu sayının her sene artarak sürmesi beklenmektedir. (Kaynak: TIA Ekim 2006)

FTTH'nin yararları neler?

1)"Evlere kadar Fiber" yeni nesil bir "toplam çözüm" şebekesidir. TV, internet ve telefon hizmetlerinin aynı anda verilebilmesi için mükemmel bir uygulamadır.

2)Bakır kablo kalabalığından kurtarır, telefon kablosu, alarm kablosu, koaksiyel kablo, UTP kablo kullanılmadığından bakır kablolamanın gerektirdiği her türlü kablo kanallarına, kablo tavalarına, patchpanellere ve ara bağlantı noktalarına gerek kalmaz,

3)CCTV için kullanılan yükselticilere gerek kalmaz; çünkü merkezden aboneye eksiz, tek parça fiber bağlantısı vardır.

5)Kablo çekim işçiliği önemli oranda düşer; çünkü her eve bir çok bakır kablo yerine sadece bir fiber çekilmektedir.

6)Şebeke bakım ve onarım hizmetleri önemli oranda düşer,

7)Kapasite çok yüksektir, ayrıca kapasite artırımı çok kolaydır,

8)Bant genişliği ve iletişim mesafesi çok yüksektir. Bu sayede 40 km'ye kadar her türlü iletişim hizmeti rahatlıkla verilebilmektedir.



Türkiye'de durum

Türkiye'de özellikle konut siteleri üretiminde bir patlama yaşanmaktadır. Ülke genelinde yaşanan her türlü ekonomik zorluğa rağmen, inşaat sektöründe son yıllarda yaşanan gelişmeler sayesinde, hem estetik hem de teknik açıdan dünya standartlarında konut ve işyerleri üretilmektedir.

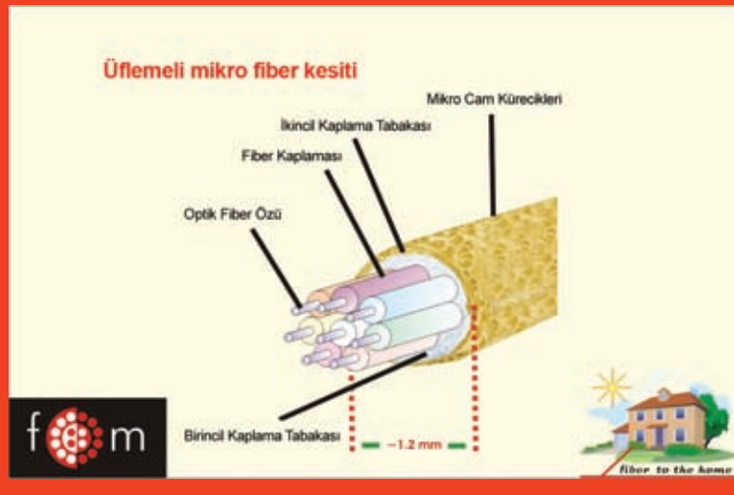
Yeni nesil konut ve işyerlerinin bir çoğunda; güvenlik kameraları, sensörlü çevre koruma, görüntülü dahili haberleşme sistemi, otomatik aydınlatma kontrolu, vb gibi hayatı kolaylaştırıcı yeni teknolojik uygulamalar kullanılmaktadır.

Bu gelişmelere paralel olarak, modern hayatın gereği olan iletişim hizmetleri de, tümleşik olarak, tek bir fiber optik hat üzerinden verilebilecek duruma gelmiş bulunmaktadır.

Fiber Optik Hatların evlere kadar çekilmesi nasıl sağlanmaktadır?

Evlere kadar fiber optik erişim sistemlerinde yeni nesil fiber optik altyapı uygulamaları kullanılmaktadır.

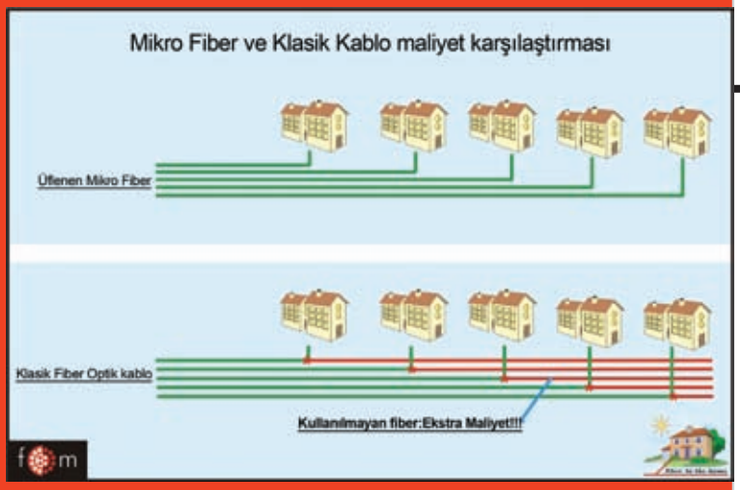
Evlere kadar (veya işyerlerine kadar) fiber optik hat erişimi için, klasik fiber optik kablo kullanımı, çok yüksek maliyet, ek noktalarının çokluğu ve montaj zorluğundan dolayı uygun değildir. Bunun yerine, özel olarak evlere kadar fiber optik erişimi için geliştirilmiş olan, ABD ve Avrupa ülkelerinde yaygın olarak kullanılan "Mikrofiber" sistemi kullanılmaktadır. Mikrofiberler, özel koruyucu katmanlarla sarılarak bir araya getirilmiş ve çok yüksek iletim kapasitesine sahip fiber optik gruplarıdır.



Kısaltmalar: CATV:Kablolu TV FTTH:(Her eve fiber=Fiber to the home) WDM:(dalgaboyu çoklama=Wavelength Division Multiplexing)







Daha sonra, mikrotüplerin içinden basınçlı hava yardımıyla geçirilen mikro fiber grupları merkezden her aboneye kadar yüksek bant genişliğinde TV, data ve telefon iletişimi sağlamaktadır.

Üstünlükleri:

ESNEK, Fiber sayısı ihtiyaca göre değiştirilebilen esnek şebeke yapısına sahiptir.

GELİŞMEYE AÇIK, Tüp bir kez döşendiğinde, fiber sayısını gerektiği zaman ve gerektiği kadar artırabilirsiniz.

EKONOMİK, Hem montaj, hem malzeme fiyatı klasik fiber optik kablo sistemlerine göre daha avantajlıdır.

MODÜLER, Şebeke eklemeler ile istenildiği şekilde genişletilebilir.

MEVCUTLA UYUMLU, Mevcut klasik fiber optik şebekelerinin üzerine F.O.Micro Fiber devam edilebilir.

Günümüzde, her ev ve işyerine Telefon, CATV ve Data hizmeti için ayrı bakır kablo tesisatları çekilmektedir. FTTH ve WDM teknolojilerinin gelişmesi sayesinde bu 3 hizmetin tek bir fiber optik öz üzerinden verilmesi mümkün hale gelmiştir.

F.O.Micro Fiber çözümü sayesinde bir merkezden çok sayıda kullanıcıya eksiz, tek parça Fiber üzerinden ulaşmak mümkündür. F.O.Micro fiber sistemi sayesinde, mükemmel bir optik iletim performansı elde edilmekte, bu sayede bir tek fiberden Telefon + CATV + Data hizmeti verilmekte ve bu hizmetler için bakır kablo çekmeye gerek kalmamaktadır.

Kaynaklar: FTTH Council Europe Telecommunications Industry Association (TIA), F.O.M 2006/FTTH kataloğu

Çözüm Arama Konferasları

M. Şükrü Koçoğlu, müteahhitlik işini ince bir ip üzerinde yürümeye benzeterek "Bu işte bir anlamda cambazlık yapılıyor" dedi.. Hasan Gül, ihalelere katılım için gerekli belge sayısını Kamu İhale Kurumu olarak azaltmayı amaçladıklarını söyledi. Erdoğan Bayraktar, düşük kar marjlarıyla iş yaptıklarını belirterek, "TOKİ'de biraz tokmağın dozunu kaçırdık" dedi.

İNTES-Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası'nın "Kamu İhale Kanunu'nda İş Deneyim Belgeleri" konulu Çözüm Arama Konferansı 21 Aralık 2006 Perşembe günü Sheraton Otel'de yapıldı.

Toplantının açılış konuşmasını yapan İNTES Yönetim Kurulu Başkanı M.Şükrü Koçoğlu, müteahhitlik işini ince bir ip üzerinde yürümeye benzeterek, "Bu işte, bir anlamda cambazlık yapılıyor" dedi. Kamu İhale Kanunu'nda müteahhitlerin işin yüzde 70'ini, iş denetleyen veya yönetenlere de işin yüzde 50'sini gerçekleştirmeleri durumunda iş deneyim belgesi verilmesi şartının mutlaka düzeltilmesi gerektiğini kaydeden Koçoğlu, dünyanın hiçbir yerinde böyle bir uygulama olmadığını söyledi. Bir şantiye şefinin işin yüzde 50'sini gerçekleştirmesiyle iş deneyim belgesi almasının sistemde ciddi bir yanlışlık olduğunu gösterdiğini, tüm işi üstlenen müteahhitler ile yönetim ve denetim görevindeki kişilerin birbirinden ayrılması gerektiğini belirten Koçoğlu, "Bunun mutlaka düzeltilmesi lazım. Lütfen buna müdahale edin" dedi. Koçoğlu, taşeronun borcu yüzünden firmaların ihalelere katılamadığını, bunun da düzeltilmesi gerektiğinin altını çizdi.

İNTES Başkanı Koçoğlu, iş denetleme ve yönetme belgelerinin işin yüzde 100'üne gelmeden verilmemesi gerektiğini belirterek, yapılacak düzenlemeyle bu adaletsizliğin giderilmesini istedi.

Aşırı düşük tekliflerin verilmesine de karşı çıkan Koçoğlu, bununla ilgili taslaktaki formülün iyileştirilmesini ve aşırı düşük tekliflerin değerlendirme dışı bırakılarak teklifler ortalamasının alınması önerisinde bulundu.

TİSK ve TOBB temsilcilerinin Kamu İhale Kurulu üyeleri arasından çıkarılmasının yanlış olduğunu kaydeden Koçoğlu, "Yönetim 10 kişiden 7 kişiye düşüyor. Bunu şiddetle kınıyorum" dedi.

Koçoğlu, taslakla Kamu İhale Kurumu'nun inceleme yetkisinin elinden alındığını da hatırlattı, bunu yanlış bulduğunu sözlerine ekledi.

Daha sonra söz alan Kamu İhale Kurumu Başkanı Hasan Gül, kendilerinin sözleşme olmadan önceki şikayetleri incelediğini belirterek, sözleşme sonrası incelemelerde, yasal olarak ihale işlemlerinin iptali kararı veremediklerini söyledi.

Gül, bir ihaleye katılabilmenin ön şartının, öncelikle o ihaleye katılım için gerekli olan yeterlilik şartlarının sağlanması gerektiğini, bu nedenle yeterlilik şartlarının işin mahiyetine uygun bir şekilde tespit edilmesinin büyük önem taşıdığını bildirdi. Gül, "Yeterlilik şartlarının ihale konusu işin mahiyetine göre ağır tespit edilmesi, ihaleye yeterli katılımı engelleyerek rekabeti ortadan kaldırıp işin daha pahalıya yaptırılmasına, şartların işin mahiyetine göre daha hafif tespit edilmesi ise


İNTES
ÇÖZÜM ARAMA KONFERANSLARI
TÜRKİYE
İNŞAAT SANAYİCİLERİ
İŞVEREN SENDİKASI
İNTES








İHALE
KURUMU
2002



ihaleye katılımı artırırken, haksız rekabete ve işin istenilen kalitede yapılmamasına yol açabilecektir" dedi. Yönetim ve denetim faaliyetleri kapsamında alınan iş deneyim belgelerinin ağırlıklı olarak kamuda görev yapan mühendis ve mimarları ilgilendiriyor olmasının tartışmalara ayrı bir boyut kazandırdığını belirten Gül, bu konularda mutabakata varılmasını arzu ettiklerini vurguladı.

Kanunda, yapım sektörünü ilgilendiren konularda zorunlu olmadıkça değişiklik yapılmasını istemediklerini söyleyen Gül, Kurul'daki üye sayısının 10'dan 7'ye düşürülmesi kararını savunarak" Benim şahsi görüşüm üye sayısının 7 olmasıdır. Diğer bütün kurullarda üye sayısı 7 ve bu 10'dan iyidir. Ancak, TOBB'a bir kontenjan tanınabilir" dedi.

Kamu İhale Kurumu'nun bağımsızlığına yönelik eleştirileri de hatırlatan Gül,"Kurumun bağımsızlığı konusunda mevcut kanun ile yapılması düşünülen düzenleme arasında bir fark yok" diye konuştu.

TOKİ Başkanı Erdoğan Bayraktar da toplantıda bir konuşma yaptı. Türkiye'nin ihale mevzuatının çok iyi olması gerektiğini belirten Bayraktar, mevcut kanunun ihtiyaçlara tam cevap veremediğini ve Türkiye'nin bedenine tam uymadığını söyledi.

Türkiye'de özellikle ihale konusunda yolsuzluk iddiaları, yüklenici firmaların yıllarca işlerini bitirememesi gibi çeşitli sıkıntılar olduğuna dikkati çeken Bayraktar, ihale mevzuatı konusunda Türkiye'nin tecrübe kazanması gerektiğini belirtti.

Bayraktar, Türkiye'nin Avrupa Birliği ile uyumlu bir kamu ihale mevzuatına ihtiyacı olduğunu, ihale yapan idarelerin inisiyatiflerinin büyük ölçüde alınmasının önemli bir adım olduğunu vurguladı.

İş deneyim belgelerinin müteahhitlerin aleyhine olmaması gerektiğini de ifade eden TOKİ Başkanı Bayraktar, elini taşın altına sokan ile daha az sorumluluk alan şantiye şefleri gibi denetleyicilere yönelik deneyim belgesi şartının müteahhitleri zora soktuğunu ve buna engel olunması gerektiğini söyledi.

TOKİ olarak düşük kar marjlarında iş yaptıklarını anlatan Bayraktar, "Bu konuda biraz tokmağın dozunu kaçırdık" diye özeleştiride bulundu. Bayraktar ayrıca "Biz de elimizden geldiği kadar müteahhitlerin lehinde bazı gayretler göstermek istediysek de, müteahhitlerimize hakkıyla faydalı olamadık. Bu da bir vakıa. Ama şunu çok açıklıkla ifade ediyorum: Burada batan müteahhitlerin, işini yapamayan müteahhitlerin iş deneyim belgesi veya iş yönetim belgesini bir şekilde kullanmak suretiyle, yani şirketlerinde yüzde 51 ortak almak suretiyle yapıldığı… Yüzde 80-90'ı bunlar. Çekirdekten yetişme müteahhitlerimiz zarar ettiler ama, işlerini yaptılar, bitirdiler." dedi.

Konuşmalardan sonra Kamu İhale Kurulu Üyesi Bilal Karaca'nın başkanlığında yapılan konferansa geçildi. Konferansta Rekabet Kurumu 2. Başkanı Tuncay Songör, Bayındırlık ve İskân Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Mahmut Küçük, Kamu İhale Kurulu Üyesi Hakkı Ustaömer ve İNTES Genel Sekreteri H.Necati Ersoy, Kamu İhale Kanununda iş deneyim belgeleri ile ilgili görüşlerini açıkladılar.

Toplantı soru-cevap bölümünün ardından gerçekleştirilen plaket töreni ile sona erdi.













ÖZYAPI
İNŞAAT SANAYİ VE TİCARET A.Ş.

firma Yetkilileri

Özcan YALÇINKAYA — *Yönetim Kurulu Başkanı / Genel Müdür*
Abdurrahman AYDIN — *Ankara Bölge Müdürü*
İbrahim KARAKAYA — *Mali ve İdari İşler Grup Müdürü*

MERKEZ ADRESİ

Yeni Bursa Yolu 3.Km,
PK.268 Vezirçiftliği
41040 / KOCAELİ
Tel: (0262) 335 49 00 pbx
Faks:(0262) 335 49 03
E-posta:ozyapi@ozyapi.com.tr
Web:www.ozyapi.com.tr

ŞUBE

Konur Sokak, Köklü Apt. No:59/8,
Bakanlıklar / ANKARA
Tel: (0312) 417 37 92
Faks: (0312) 417 37 92
e-posta:ozyapiankara@ozyapi.com.tr
www.ozyapi.com.tr

KURULUŞ TARİHİ 31 MART 1982

KALİTE BELGESİ ISO 9001:2000
ISO 14001:2004
OHSAS 18001:1999

faaliyet alanları

ULAŞIM
• Yol
• Liman
• Köprü
ALTYAPI
• Kentsel Altyapı
• İçme Suyu
• Boru Hatları (Doğalgaz, Petrol vb.)
BİNA
• Yüksek Yapılar
• Konutlar
• Hastaneler
• İş Merkezleri
• Sosyal ve Kültürel Tesisler
• Askeri Tesisler
• İdari Binalar
SU İŞLERİ
• Baraj
• Sulama Kanalları
SANAYİ TESİSLERİ
• Endüstriyel Tesis
• Depolama (Petrol, Tahıl Ürünleri)
BETON ÜRETİMİ
AGREGA VE ASFALT ÜRETİM

gruba dahil firmalar

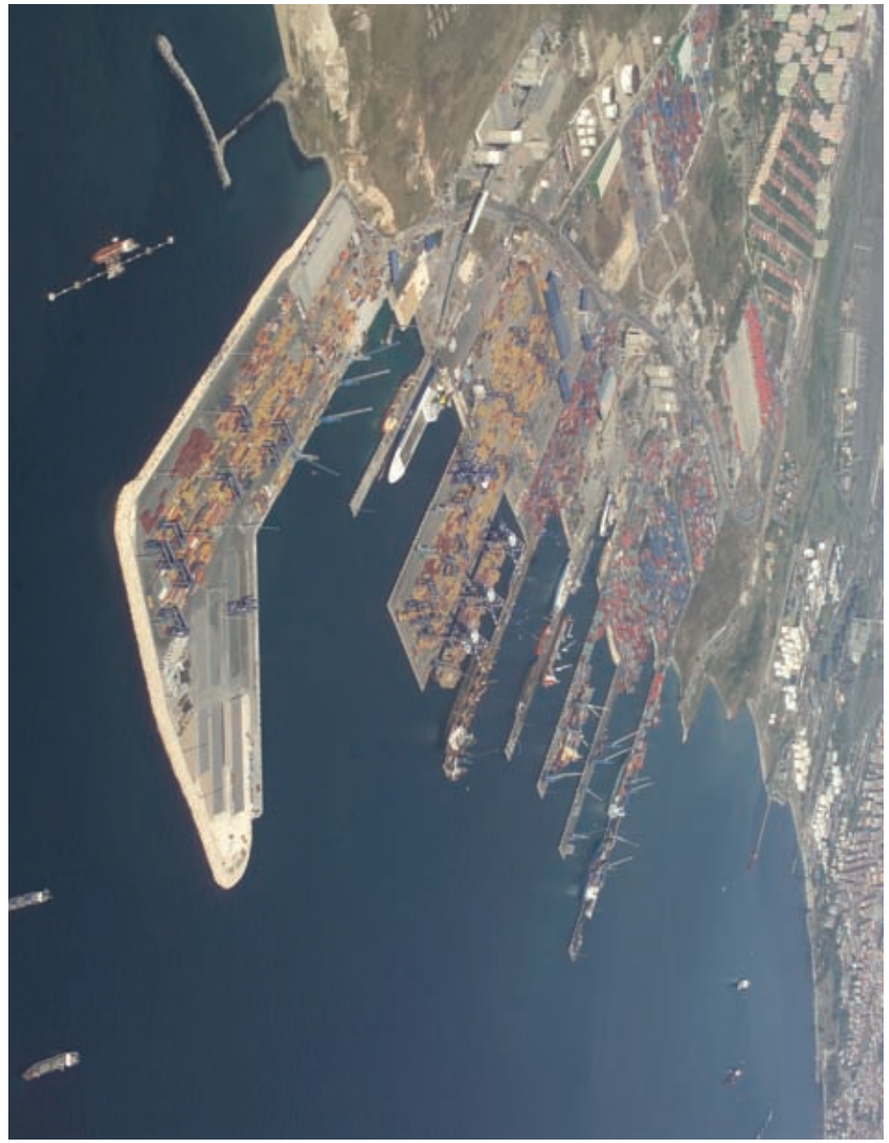
ÖZYAPI Beton A.Ş.
ÖZMAŞ Müteahhitlik ve Ticaret A.Ş.

firma iştirakleri

KOSBAŞ
KOCAELİ Gazetecilik ve Yayın A.Ş.



Kızıldamlar Barajı / Bilecik



Marport Batı Konteyner Terminali Modifikasyon ve Tevsiat Projesi, Ambarlı - İstanbul,





BAKİ
YAPI MALZ. İNŞ. SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ.

firma yetkilileri

İrfan Cengiz *Yönetim Kurulu Başkanı*

MERKEZ ADRESİ

Birlik Mahallesi 15. Sokak No:11
06610 Çankaya / Ankara / TÜRKİYE
Tel: +90 (312) 495 03 72 (pbx)
Fax: +90 (312) 495 07 89
e-mail: bakins@superonline.com.tr

ŞUBE

İrtibat Bürosu
Akdeniz Bulvarı No:2
Konyaaltı ANTALYA
Tel: (0242) 228 40 65-66
Fax: (0242) 228 47 64

KURULUŞ TARİHİ 1990

faaliyet alanları

Endüstiriyel Tesisler ve Fabrika Binaları
Gölet ve Altyapı İnşaatları
Atıksu Arıtma Tesisleri İnşaatları
Bina İnşaatları
Restorasyon İnşaatları
Turistik Tesisler
Mühendislik ve Proje çalışmaları
Enerji Projeleri

gruba dahil firmalar

Baki Yapi Malzemeleri İnşaat San. Ve Tic. Ltd.Şti.
Baki Turizm İnşaat Sanayi Ve Ticaret A.Ş.

Akdeniz Üniversitesi Olbia Kültür Merkezi-Antalya

Konyaaltı Pilajı İşletmesi - ANTALYA





CENGİZ
İNŞAAT SANAYİ VE TİCARET A.Ş.

firma yetkilileri

Mehmet CENGİZ	*Yönetim Kurulu Başkanı*
Ekrem CENGİZ	*Yönetim Kurulu Başkanı Yardımcısı*
Şeref CENGİZ	*Yönetim Kurulu Üyesi*
M. Kemal ÜNLÜER	*Genel Müdür*

MERKEZ ADRES

İSTANBUL

Mahir İz Caddesi No:52 Altunizade
Üsküdar 34662 İstanbul
Tel: (0 216) 474 71 60 Pbx
Fax: (0216) 474 97 30

ANKARA

Hoşdere Cad. No:216/4
Çankaya Ankara
Tel: (0 312) 441 18 30-441 18 31
Fax: (312) 441 10 48

İZMİR

Mürsel Paşa Bul. 1259 Sok. 17/701
Deren İş Mrk. Kahramanlar - İZMİR
Tel: (0 232) 483 02 01-446 41 51
Fax: (0 232) 425 15 36
cengizinfo@cengizgroup.com.tr
www.cengizgroup.com.tr

KURULUŞ TARİHİ 1987

KALİTE BELGELERİ : TS EN ISO 9001:2000
TS EN ISO 14001:2004
TS OHSAS 18001:1999

faaliyet alanları

İnşaat
Otoyol
Köprü-Viyadük
Tünel
Baraj
Metro ve Demiryolu
Havalimanı
Liman
Turizm Tesisleri ve Konut

Enerji
Enerji Santralleri
Doğalgaz Dağıtım

Maden
Eti Alüminyum
Eti Bakır

Turizm
Sungate Port Royal Resort Hotel
Le Jardin Resort Hotel

Gruba Dahil Firmalar

Cengiz İnşaat Sanayi ve Ticaret A.Ş.
Cengiz Enerji Sanayi ve Ticaret A.Ş.
Cengiz Madencilik Sanayi ve Ticaret A.Ş.
Eti Alüminyum A.Ş.
Eti Bakır A.Ş.
Samgaz Doğalgaz Dağıtım A.Ş.
Cengiz Elektrik Toptan Satış A.Ş.
Cengiz Turizm Sanayi ve Ticaret A.Ş.
Bana Turizm Sanayi ve Ticaret A.Ş.
HCM Makine İthalat İhracat Pazarlama A.Ş.
Balen Makine Enerji İnşaat Sanayi ve Ticaret A.Ş.
Cengizler Sigorta Aracılık Hizmetleri Ltd. Şti.



Hopa - Kemalpaşa Sarp Otoyolu



Sungate Port Royal Resort Hotel





EKKAN
İNŞAAT VE SANAYİ A.Ş.

firma yetkilisi

İsmail EKŞİOĞLU — *Yönetim Kurulu Başkanı*
İbrahim EKŞİOĞLU — *Yönetim Kurulu Üyesi*
İlhan Yüksel EKŞİOĞLU — *Yönetim Kurulu Üyesi*

MERKEZ ADRESİ
Söğütlü Çeşme Caddesi
Altıyol İşhanı Kat:5 No:67
Kadıköy İSTANBUL
Tel: (0312) 418 32 63
Faks: (0312) 425 96 24
e-mail: ekkan@ekkan.com
www.ekkan.com

KURULUŞ TARİHİ 1981

faaliyet alanları

• **Kamu İhaleleri**
Altyapı,
Hastane,
Askeri Tesisler,
Gölet vb.

gruba dahil firmalar

• KYBELE Turizm Yatırım Sanayi A.Ş.



Otel Asteria Side İnşaatı, Antalya



Club Asteria Belek Tatil Köyü, Antalya



İsmail Fazıl Paşa:

1856 yılında Girit-Kandiye'de doğdu. Harp Akademisi'ni bitirdi; korgeneralliğe yükseldi. II. Abdülhamit Dönemi'nde 17 yıl Erzincan'da sürgünde yaşadı. Osmanlı Meclis-i Mebusan'ı ve Büyük Millet Meclisi'nde Yozgat Milletvekili olarak yer aldı. 26 Mayıs 1920-27 Aralık 1920 tarihleri arasında Bayındırlık Bakanı olarak görev yaptı. 18 Nisan 1921'de yaşamını yitirdi.

İLK MECLİS'TE DÜŞÜRÜLEN BAYINDIRLIK BAKANI İSMAİL FAZIL PAŞA

Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinde başlayan bayındırlık hamleleri Cumhuriyet'in ilan edilmesi ile birlikte hızlanmış; ama gerek inşaat işlerini gerek kamunun diğer mal ve hizmet alımlarını düzenleyen ilk ihale kanunu ancak 1925 yılında çıkarılmıştır. Bilindiği gibi, Cumhuriyet'in ilanından sonraki ilk büyük inşaat müteahhitliği işleri demiryolları yapımında olmuş, barışı ve Türkiye Cumhuriyeti'nin bağımsız bir devlet olarak ortaya çıkmasını uluslararası hukuk çerçevesinde onaylayan Lozan Antlaşması'nın müzakereleri sırasında imtiyazlar konusu büyük gerginliklere yol açmıştı.

Birinci Dünya Savaşı'nın sonunda, İtilaf Güçleri'yle imzalanan Mondros Mütarekesi'nin ağır şartları karşısında Anadolu'da milli mücadeleyi başlatan güçler için, en önemli hedeflerden biri ekonomik bağımsızlığın sağlanmasının ardından gelecek ekonomik kalkınma hamlesinin başarılmasıydı. Bununla birlikte, daha 1921 yılının başında Meclis müzakereleri sırasında bu ekonomik kalkınma için bayındırlık çalışmalarının ne denli önemli olduğu vurgulanıyor, işgal güçleri ve yerel ayaklanmalara karşı zorluklar içinde bir savaş yürütmeye çalışan hükümet eleştirilebiliyordu. Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin açılışından sonraki sekiz ay içinde, zorluklarla yapılan bütçenin yarısı, kaçınılmaz olarak savunma giderlerine ayrılmıştı. Ancak Birinci Büyük Millet Meclisi'nin üyeleri, bağımsızlık savaşını ne denli önemsiyorlarsa, eğitim ve bayındırlık gibi temel altyapı çalışmalarını da o derecede önemsiyor, ağır siyasal ve askeri koşullar altında bile kalkınma çalışmalarının ihmal edilmemesini istiyorlardı.

1921 yılı bütçesi tartışılırken Meclis kürsüsünde hükümeti eleştiren bir milletvekili, demiryolları ve şoseleri insan vücudundaki kan damarlarına benzetiyor, yolların harap ve bakımsız olduğunu, oysa bayındırlık hizmetlerinin halkın ekonomik kalkınmasına hizmet edeceğini söylüyordu.

"Bir memleketin bayındırlığına ne kadar çok para harcanırsa harcansın, bundan korkulmaz. Çünkü o milletin hem ekonomik gelişimine hizmet eder, hem de gelir getirir. Tüketilmiş,



Mehmet Şükrü (Koç) Bey:

1887'de Afyonkarahisar'da doğdu. İstanbul Hukuk Mektebi'ni bitirdi. 1919'a kadar Kilis ve Halep'te savcı olarak çalıştı. 1919'da Afyonkarahisar'a döndü ve Milli Mücadele'ye katıldı. Büyük Millet Meclisi'ne Afyonkarahisar Milletvekili olarak girdi. 1919-1925 yılları arasında İkaz Gazetesi'ni yayınladı. 1925'den sonra serbest avukat olarak çalıştı. 10 Mart 1938'de yaşamını yitirdi.

savrulmuş değildir. Keza ekonomi de böyledir. Bendeniz hesap ettim, genel gelirin, yüzde biri bayındırlığa düşüyor. Ekonomi bütçesine genel gelirin yüzde ikisi düşüyor. Şu halde Devletin millete karşı müteahhit bulunduğu genel görevlerden eğitim, bayındırlık, ekonomi gibi üç kısımın görevine 3,5 milyon lira harcanıyor."

Milletvekillerinin 100-200 lira arası harcırah aldıkları düşünülürse, bayındırlık hizmetleri için ayrılan 1 milyon liranın ne denli sınırlı bir bütçe olduğu, hatta genel bütçenin ne kadar küçük olduğu anlaşılabilecektir. 1920 yılı sonunda aylardır maaş alamayan öğretmenlerin Tokat ve Ankara'da grev yapmaları, memurların büyük bir bölümünün maaş bile alamadan çalıştıkları bir dönem yaşandığının göstergesidir. Bununla birlikte, öğretmenler gibi Bayındırlık Bakanlığı'ndaki az sayıdaki mühendis de zor koşullarda önemli işler yapmaktadır. 1921 yılında Ukrayna Cumhuriyeti'nin temsilcisi olarak Ankara'ya gelen Frunze, Samsun'dan Ankara'ya kadar olan yolculuğunu anlatırken, Kırşehir Bölgesi'nde araştırmalar yapan Albay Nuri Bey ve Yüzbaşı Zeki Bey'den oluşan komisyonun, Kızılırmak üzerinde bir ulaşım hattı oluşturabilme çabalarını da aktarmaktadır.

Birinci Dünya Savaşı'nın sonunda başlayan ve 1923'de Cumhuriyet'in ilanıyla sonuçlanan bağımsızlık savaşının ne kadar güç koşullarda sürdürüldüğünü daha uzun anlatmaya gerek yoktur. Hikâyede bu yazı için asıl önemli olan, bu güç koşullar altında Büyük Millet Meclisi'nin bayındırlık çalışmalarına verdiği önemi vurgulayabilmek, konuyla ilgili ne kadar hassas olduğunu gösterebilmektir. Bunun en çarpıcı örneklerinden biri de, Bayındırlık Bakanı olarak görev yapan İsmail Fazıl Paşa hakkındaki gensorudur. Bu olay, Büyük Millet Meclisi'nin bu zor koşullar altında, küçük sayılabilecek meblağların bile doğru biçimde harcanmaması karşısındaki hassaslığını göstermesi açısından son derece önemlidir.

Olay, Anadolu Demiryolları için yedek parça satın alınması göreviyle Bayındırlık Bakanlığı tarafından İtalya'ya gönderilen iki milletvekili ile ilgilidir. Afyonkarahisar Milletvekili Mehmet Şükrü Bey, 20 Aralık 1920'de Meclis Başkanlığı'na verdiği soru önergesinde, gönderilen iki kişinin konunun uzmanı olamadıklarını ve bunun için yapılan masrafın gereksiz olduğunu söyleyerek Bayındırlık Bakanı'nın açıklama yapmasını istemiştir. Bakan İsmail Fazıl Paşa soru önergesine verdiği cevapta, satın alma ihalesinin yaklaşık 150 bin liraya mal olacağını belirterek, bu parayı uzman olarak İtalya'ya gönderilen Mühendis Necip Bey'le Ustabaşı Mustafa Efendi'ye teslim etmeye cesaret edemeyeceğini, milletin servetini, her türlü gelir ve giderini kontrol etmekle görevli Meclis'ten iki üyenin de gönderilmesini uygun gördüğünü söylemiştir. Alım işlemleri için İtalya'ya giden milletvekilleri ve uzmanlara verilecek harcırahın 4-5 bin lira civarında olacağını, bu tutarın da böyle bir iş için çok görülmemesi gerektiğini söyleyen İsmail Fazıl Paşa'ya, Erzurum Mebusu Salih Efendi herhangi bir tüccarın bu işten en az yüzde 15 komisyon alacağını söyleyerek destek vermiştir. Önerge sahibi Mehmet Şükrü Bey ise, iki konuda Bakanı eleştirmektedir. Birincisi, gönderilen milletvekillerinin Meclis'in onayı olmadan gitmiş olması, ikincisi ise, Hükümet bütçe açığı sorunuyla uğraşırken yapılan gereksiz harcamadır.

Aynı tarihlerde, Aydın Milletvekili Cami Bey'in de İtalya'da bulunduğunu söyleyen Mehmet Şükrü Bey, iki milletvekilinin gönderilmesinin israf olduğu konusunda ısrarlıdır.

"… bütçenin bu kadar açık olduğu bir zamanda tasarrufa riayet etmek lazım gelirken, bu arkadaşların makine fenniyle o kadar ilgili olmadıkları halde görevlendirilmeleri doğru değildir. Her bir arkadaşa beşer, altışar bin lira vermek ve bu



Operatör Emin (Erkul) Bey:

1881'de Yunanistan'daki Serfice'de doğdu. Askeri Tıbbiye'yi bitirdi. 1910'da askerlikten ayrıldı ve serbest doktorluk yapmaya başladı. 1920'de Bursa'dan Büyük Millet Meclisi'ne seçildi. 1928'de kısa bir süre İstanbul Belediye Başkanlığı yaptı. Bazı şirketlerde yönetim kurulu üyeliği yaptı. 1964'de yaşamını yitirdi.

gibi işleri çoğaltmakla bilmem ki bütçe açığını nasıl kapatacağız? Sonra bu çeşmenin suyu nereden gelecek efendiler? Eğer bu çeşmenin suyunu bulabilirsek ziyanı yok. Herkese bir görev vererek gönderelim. Fakat bu çeşmenin suyu akmaz ve akmasının ihtimali yoktur.

Çünkü yaptığımız ve artan kanun teklifleriyle vergileri arttırdık, görüyorsunuz. Bugün mesele karın doyurma meselesi olmuştur. Karın doyurma meselesindeki bu memlekette her gün yeni masraflarla bütçe açığını arttırıyoruz.

Geçen gün Maliye Bakanı Beyefendi ya on altı milyon lira bütçe açığını kapatmalısınız ya da bana bir gelir göstermelisiniz veyahut ben size böyle kanunlarla gelmeye mecburum diyordu. Buna karşı elbette bir cevap veremiyorduk. Nasıl cevap vereceğiz?

"Mehmet Şükrü Bey'in iddialarına karşı Bakanı savunmak üzere söz alan Bursa Milletvekili Operatör Emin Bey, her bir arkadaşa beşer bin lira değil, toplam beş bin lira ödendiğini söylemiş, göreve seçilen kişilerin kayırıldığını iddia eden Konya Milletvekili Vehbi Efendi'ye ise, görevin önce kendisine teklif edildiğini, kabul etmediğini söyleyerek ortada bir kayırma durumu olmadığını ifade etmiştir.

Kendisine karşı yapılan eleştirilere cevap vermek üzere söz alan Bayındırlık Bakanı İsmail Fazıl Paşa, ağırlıklı olarak Mehmet Şükrü Bey ve Vehbi Efendi'nin eleştirilerine değinmiştir.

"Şimdi bu giden uzmanlarımız…, bunlar gidip oradaki malzemenin cinsini ve ebadını ve işe yarayıp yaramayacağını adeta bir doktor hastalığı nasıl teşhis ederse o da öyle eşyayı



İhsan (Eryavuz) Bey:

1877'de İstanbul'da doğdu. Binbaşılıktan emekliye ayrıldı. Birinci Dönem Büyük Millet Meclisi'nde Cebelibereket (Osmaniye) Milletvekili olarak yer aldı. Fethi Bey ve İsmet Paşa kabinelerinden Denizcilik Bakanlığı yaptı. "Yavuz-Havuz Yolsuzluğu" olarak bilinen olayla ilgili olarak Cumhuriyet tarihinde Yüce Divan'da yargılanan ilk bakan oldu ve hüküm giydi. 6 Mart 1947'de yaşamını yitirdi.

teşhis edecektir. Bunun için oraya giden dört kişi o kadar hamiyetsiz ve millete yaramaz adamlar değillerdir… O kadar vicdansız insanlar değillerdir ki, herhangi bir fabrikadan her kaç kuruş alınırsa alınsın diye o fabrikaya derhal parası verilsin diyecekler. Onu yapamazlar ve yapamamak için işte bu dört kişinin gitmesi lazım geliyor. Hatta beş kişinin. Bir fabrikaya gider, başka fabrikaya gider, komisyoncusuna sorar, en sonunda fiyatın son derecesini tespit ettikten sonra parasını verir.

Ayrıca, bu adamların kayırıldığı sözünü olanca kuvvetimle reddederim. Zira ben hiçbir zaman vatanıma, milletime zarar verecek bir meselede bulunmadım ki, bu sefer de iki arkadaşıma beş on para vermek suretiyle onları kayırayım da milletimi zarara sokayım.

Eğer böyle olmuş olsa idi, Sultan Hamit zamanında hiçbir vakit hiç biriniz benim kadar on yedi sene bu dağlarda sürünmezdi. Bu şerefimi koruyunuz. İsterseniz güveniniz isterseniz güvenmeyiniz. Binaenaleyh, öyle Bayındırlık Bakanı anlamadan, dinlemeden şu işi yapmış demek, katiyen bu cehaleti kabul edemem."

İsmail Fazıl Paşa, hem milli mücadelenin en tanınmış komutanlarından Ali Fuat (Cebesoy) Paşa'nın babası hem de Büyük Millet Meclisi'nin en yaşlı üyelerinden biridir. Meclis üyeleri karşısında her zaman bir saygınlığı olmuştur. Bununla birlikte, milletvekilleri için bu meselenin İsmail Fazıl Paşa'nın saygınlığı ile bir ilgisi yoktur. Bütün bu açıklamalar, Meclis tarafından yeterli görülmemiş ve güven oylaması istenmiştir. Yapılan oylamada, 2 çekimser ve 28 güven oyuna karşına karşılık 69 oyla İsmail Fazıl Paşa Bayındırlık Bakanlığı'ndan düşürülmüştür.

İsmail Fazıl Paşa için güven oylaması yapılmasını isteyen iki önerge vardır. Bunlardan birini, soru önergesinin sahibi Mehmet Şükrü Bey vermiştir. İkinci önergenin sahibi ise, hükümete yakınlığı ile bilinen Cebelibereket Milletvekili İhsan Bey'dir. İhsan Bey, önergesinden önce yaptığı konuşmada da güvensizlik beyan edilmesini istemiş, Bayındırlık Bakanlığı'nda sadece bu işte değil, daha birçok işte yanlış uygulamalar olduğunu ifade etmiştir.

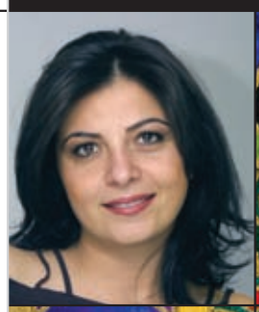
Kısaca özetlemek gerekirse, son derece zor koşullar altında bağımsızlık savaşını yürüten Birinci Büyük Millet Meclisi için hükümete yakın olmak ya da muhalif olmak, ülke meselelerinin tartışılmasında engel oluşturmamaktadır. Meclis'in en saygın üyelerinden biri bile, bir harcırah meselesi yüzünden güvensizlik oyu alabilmektedir.



Vehbi (Büyükyalvaç) Efendi:

1870'de Isparta'da doğdu. Konya'da medrese eğitimi aldı. İttihat ve Terakki Cemiyeti'nde çalıştı. 1912'de Meclis-i Mebusan'a seçildi. 1919'da yeniden Meclis-i Mebusan'a seçildi ve 1920'de Büyük Millet Meclisi'ne katıldı. 1922'de milletvekilliğinden ayrılarak Konya Müftüsü oldu. 1927 yılında yaşamını yitirdi.

KAYNAKÇA
İlk Meclis Anketi: Birinci Dönem TBMM Milletvekillerinin Gelecekten Bekledikleri, Hazırlayan: Cihangir Gündoğdu, TBMM Kültür, Sanat ve Yayın Kurulu, Ankara, 2004
Türkiye Büyük Millet Meclisi Zabıt Ceridesi Cilt 6, T.B.M.M. Matbaası, Ankara, 1943.
Türkiye Büyük Millet Meclisi Zabıt Ceridesi Cilt 7, T.B.M.M. Matbaası, Ankara, 1944.



Deniz Güçer
Gazeteci

Bizim "SANTA" 1706 Yaşında!

Dünya onu Aziz Nicholaos yani Noel Baba olarak tanısa da aslında Türk topraklarında, Akdeniz kıyılarında Patara'da doğdu.

M.S 300 yılında dünyaya gelen, genç kızların çeyiz paralarını onların gururunu incitmemek için bacalardan atmasıyla ve mucizeleriyle ünlü Noel Baba, bir tek bizim kıyılarımızda kalmadı. Halen İtalya'nın Sicilya Adası, Napoli, Bari, Almanya'nın Frieburg ve ABD'de New York kentinin 'koruyucu aziz'i sayılıyor.

1706'ncı yaşını da böylece sadece güzeller güzeli Patara'da değil tüm dünyada kutluyor. İnsan tüm dünyanın kutladığı bir doğum gününden daha güzelini hayal edebilir mi? Sanmıyorum.

Bir yanı Antalya Kaş, bir yanı Muğla. 12 kilometrelik kumsalı ile Türkiye'nin göz bebeklerinden biri Patara. Lykia'nın ünlü şehirlerinden olan Patara'nın komşuları bugünün Xanthos, Letoon ve Pydnea antik kentleri… Patara M.S 100 senesinde kurulan bir şehir. Ama daha da önemli özelliği kurulmasının üzerinden 200 yıl geçtikten sonra yani M.S 300'de kırmızı kıyafetleri, geyikleri ve ünlü sakalıyla Noel Baba'nın burada dünyaya gelmiş olması. Hani şu dünyada bir çok ülkenin çocuklarına hediyeler dağıtan Santa, bildiğiniz Türkiyeli üstelik Akdenizli…

2007 yılına girerken size burada oturup ekonomik, siyasal 'göstergeler' üzerine ahkam kesip canınızı sıkmak istemedim. Bir gün olsun, hatta bu yazı süresince olsun size masal anlatayım, sıkıntıları unutturayım diye 1706 yaşını bu yıl bitiren 'Santa Klaus'un hayat hikâyesiyle ilgili bir derleme yaptım.

Zengin tüccarın oğlu Nicholaos

Hayatıyla ilgili hikâyeler elbette efsanelere dayanıyor. Bilindiği kadarıyla "Nicholaos" ya da sonradan alacağı ismiyle Aziz Nicholaos, M.S 300'de Patara'da doğar. Zengin bir kent olan Patara'da yine zengin buğday tüccarının bir oğlu olarak

dünyaya gelmiştir. Efsaneye göre doğduğunda bile 'Fakirlerin kurtarıcısı' olarak görülmüştür. Hatta gençliğinde inşaa halindeki bir kilisenin yıkılmasıyla enkaz altında kalan delikanlı herkesin gözü önünde üzerine yığılan taşların altından sağlam olarak çıkmayı başarır.

Ancak hayatı asıl olarak babasının vefatı ile değişir. Nicholaos'a büyük bir servet kalır. Ve servetini yoksullara harcama kararını böylece hayata geçirir ve Noel Baba lakabını da işte bu karar üzerine alır.

Bacadan atılan altınlar

Noel baba hediyeleri hep evlerin bacalarından aşağılara atar. Çok Hollywood tarzı görünen bu yöntem aslında bir gelenekten kaynaklanıyor. Çünkü bu gelenek Nicholaos'ın, ilk hediyelerini bir dönemin Patara'nın zenginlerinden olan; ama sonrasında fakir düşmüş biri için bacadan atmasıyla başlıyor. Kızlarının çeyizini alamayacak olan şahıs o kadar üzgündür ki, çaresizlikten kızlarını satmayı bile düşündüğü olmuştur. Ama durumu gören Nicholaos, onlara yardım etmeye karar verir. Kendini belli etmemek ve aynı zamanda gururlarını kırmamak için kızların evine gece gider. Ve önce büyük kızın, ardından ortanca, sonra da küçük kızın çeyiz paralarını tek tek bacadan aşağı doğru atar.

Hemen ekleyelim, işte bu üç kızın çeyiz paralarıyla başlayan hikaye ikonlara ve resimlere de konu olur. Nicholaos'un üç altın top ile resmedilmesinin nedeninin bu üç genç kız olduğu da tarihteki yerini böylece alır.

Elbette Santa'nın tek hüneri bacalardan hediyeler atmak değildir. Bir seferinde hacı olmak için gittiği Kudüs'ten dönüşünde fırtınaya tutulur. Gemiyi batmaktan kurtardığı gibi denize düşüp ölen bir denizciyi de diriltir. Böylece şehirlerin olduğu gibi denizlerin de 'kurtarıcı aziz'i olarak kabul edilir.

Hayatının bir dönemini Myra'da geçirdiği öne sürülen Nicholas'un burada baş Psikopos olarak çalıştığı da ifade ediliyor. Myra'daki öykülerinden biri de, aziz hikâyelerinde sık rastlanan türden.

Santa'nın Myra'da yaşadığı yıllarda ciddi bir kuraklık ve ardından kıtlık başlar. İskenderiye'den Byzantion'a mısır götüren bir filo Myra'nın limanı olan Andriake'ye uğrar. Nicholaos hemen limana koşar ve her gemiden bir miktar mısır vermelerini ister. Myra'lıları sevindiren mısır gemicileri ise üzer. Mucize ise Byzantion Limanı'nda ortaya çıkar. Gemiciler istemeyerek verdikleri mısırların aynen yerinde durduğu görüp sevinirler.

Santa da diğer Hristiyanlar gibi onlara karşı olan İmparator Diocletianus ve Licinius zamanında hapse atılır. Ama imparatorların rüyalarına girerek masum insanları bırakmasını ister.

Bir başka mucizesi ise M.S. 325 tarihinde geçer. Hıristiyanlık içindeki problemleri çözmek için İznik'teki meşhur meclis toplantısına katılmak üzere yola çıkan Nicholaos bir handa konaklar. Ancak handa öldürülen ve hatta salamura yapılan üç çocuk olduğunu fark eder. Çocukları orada dirilten Santa işte bu nedenle "Öğrencilerin" ve çocukların koruyucu azizi olarak ilan edilir.

Öldü ama....

Mucizelerle süren hayat elbette bir gün sona erer. Nicholaos'un ölümüyle ilgili net tarih verilmese de 6 Aralık 343'te gerçekleştiği sanılıyor. Myralılar çok sevdikleri azizleri için, onun adına bir kilise yaptırıp içindeki lahite defnederler.

Gelir görün ki Vehbi Koç'un başına 1990'larda gelenler Santa'nın başına yüzyıllarca önce gelir. Çünkü Haçlı Seferleri sırasında 20 Nisan 1087'de tüccarlar kemiklerini çalıp Bari'ye götürürler. Ve yaptıkları bazilikaya gömerler.

Santa'nın olduğu sanılan bir kısım kemik ise bugün hala Antalya Müzesi'nde saklanmakta.

Noel Baba Kilisesi

Ve seneler sonra bugün Demre'de Noel Baba kilisesi'ni ziyaret etmeniz mümkün. Yüzyıllar içinde yıkılan, yeniden yapılan kilisenin bulunduğu Myra 13'uncü yüzyılda Türklerin eline geçer. Ama elbette yıkılmaz tersine Türkler kilisede bazı onarımlar yaparlar. 1738'de büyük kilisenin yanındaki şapel tamir ettirilir. 1833-1837 yılları arasında Anadolu'yu gezen C. Texier, Myra'ya da uğramış ve kitaplarında kiliseden bahsetmiştir.

Noel Baba kilisesi bir çok kiliseden çok daha şanslıdır. 1853 yılında Kırım Harbi sırasında Ruslar kilise ile ilgilenirler. Ruslar işi siyasete dökünce ise Osmanlı Devleti Rusların aldıkları toprakları geri alır. Yalnızca kilisenin onarım isteklerini kabul ederler. Kiliseye halen görünen Çan Kulesi eklenir.

Günümüzde hala, New York'un, Bari'nin Napoli'nin ve daha birçok kentin koruyucu azizi olan Noel Baba'ya adanmış iki bine yakın kilise bulunuyor.

"Santa Klaus" için Hıristiyanlar her yılın 6 Aralık günü anma törenleri düzenliyorlar.

Ne gariptir ki karlar ve geyikler ile özdeşleşen Aziz Nicholaos aslında karın hiç görülmediği kıyılarda yaşayan bir Akdenizli! Ve bu Akdenizli sıcak kanlı, sevimli ihtiyar tüm dünya çocuklarına yüzlerce yıldır bacalardan hediyeler gönderip onları sevindiriyor.

Ve tüm iletişim ve imaj uzmanlarına parmak ısırtıyor.

Hepinizin, ama en çok çocukların yeni yılı kutlu olsun…



Süleyman DEMİRKAN
Gazeteci

Yeni yıla yeni bir solukla girmek

Birçok bilinmezle birlikte yeni yıla girdik. Bizde bazı yobazlar yılbaşına yönelik, "Kutlamak günah. Bu kutlama bizim kültürümüze ait değil" deseler de, çağdaş insan ve uygar dünya bu önemli dönemecin tam da dönüm noktasını kutlar.

Atatürk'ün kurduğu çağdaş Türkiye Cumhuriyeti ve onun "kulluk" dönemini kapatarak, "yurttaş" olma bilincine erişmiş bireyleri yılbaşını kutlar.

Kimisi dışarıda, fazla gürültüden hoşlanmayan veya bütçesi elvermeyenleri de evinde, toplanılan bir yakının evinde karınca-kararınca kutlanır.

Köyde de yaşasa Türk insanı yılbaşına mutlaka bir anlam yükler.

Yılbaşı, çocukluk ve gençlik dönemini geride bırakan, özellikle de yaşanmamışları fazla olan insanlar için "bir yaş daha yaşlanmak"tır. Kendisiyle, hayatla, insanlarla barışık insanlar için ise heyecandır, eğlencedir, keyif çatmadır bir anlamda.

Muhasebedir aynı zamanda yılbaşı, geçmiş yıla ilişkin. Umuttur, heyecandır, beklentidir yeni yıla yönelik.

Herkes kendince, bildiğince muhasebe yapar da, bu muhasebe mutlaka "vicdan muhasebesi"ni de kapsamalı. Örneğin, kırdıysan evde eşini, çocuklarını… İşte çalışma arkadaşını, çalışan işçini, iş ortağını ya da bir dostunu…

"Değer miydi" diyebilmeli insan. Bu, "değer miydi" sözünü sadece ölümlerde anımsamamak lazım. Yılbaşı gibi önemli periyotlarda da akla getirmeli.

"Değer miydi"yi, her şeye boş vermek, yanlış yapana yaptırım uygulamamak, haklı olduğun yerde hakkından vazgeçmek şeklinde de anlamamak gerekiyor. Yani disiplinsizlik, yani lakaytlık, yani eziklik. Hayır bu değil söylemek istediğim, olgunluğun ve erdemin yansıması olmalı, deneyimin kilometre taşını oluşturmalı "değer miydi" muhasebesi.

Hoş geldi yeni yeni yıl, hoş geldi 2007.

Herkes, tüm insanlar da hoş geldi.

Yeni yılın gerçekten hoş gelmesi, bizlerin de hoş olması için, yeni yıla ilişkin yeni bir şeyler de yapmak, planlamak ve ertelemeden bunun ilk adımını atmak gerek.

Bu adımı önce kendimiz için atmalıyız.

Sakın bunu bencillik olarak görüp de çekingen davranmayın. Çünkü, kendi iyiliğinizin hayrı olur başkalarına. Yoksa kötülüğünüzün, çaresizliğinizin, hiçliğinizin kime ne yararı olabilir ki… Yaşama sevinci, başarma azmi, özgüveni ve morali olmalı insanın. Bunun önemini en iyi kendimden bilirim. Eğer bunlar varsa anlamlıdır yaşam, insanlar, varlıklar, olgular, ben ve siz.

Daha nice yıllara…

İçinizde heyecan, gözünüzde ışık, geleceğinizden umut, çabanızda başarı, yaşamınızda mutluluk eksik olmasın.



Ali Rıza YÜCEL
İnş. Müh. Hukukçu
AYDINER İNŞAAT A.Ş.
İş Planlama ve Proje
Geliştirme Koordinatörü

Hatırlanmak...

Yeni yıllar hep umut doludur. Sevgi doludur. Yeni yeni hayaller, özlemlerle doludur. Geçen yılın, yılların olumsuzluklarının, mutsuzluklarının sona ereceği, mutlulukların, kazanımların ise artarak süreceği, daha iyiye, güzele ulaşılacağı inancı ile yüklüdür.

Her yeni yıl, hayata yeniden "merhaba" demek gibi geliyor bana.

Yıllar geçtikçe çocuklar gençlik hanesinin merdivenlerinde bir basamak yükselirken, yaşça ileri olanlar ise yaşlılık basamaklarını tırmanmaya devam ederler.

Her yeni basamak yaşlı, genç her kuşak için yaşama yeniden "merhaba" demek değil midir? Önemli olan geride bırakılan basamaklarda övünülecek anılar bırakabilmektir.

Her yeni yılı bir sonra gelecek yılı düşünerek değerlendirebilirsek, kuşkusuz geride kalan basamaklarda övünülecek, özlemle anılacak iyi hatıralar bırakmak işten bile olmayacaktır. O nedenle yaşlanmak, her yeni yılda yaşam tepesinin doruğuna bir adım daha yaklaşmak inanınız ki hayata yeniden "merhaba" demeye engel değildir.

Bir düşünür diyor ki; "Yaşlanmak bir dağa tırmanmak gibidir ... Çıktıkça yorgunluğunuz artar, nefesiniz daralır ... Ama görüş açınız genişler."

Önemli olan, bu geniş görüş açısına sahip olanların deneyimlerinden yararlanabilmektir. Yeni yılda anmak, anılmak kadar güzel bir şey var mıdır?

Bu güzelliği ailemizle, sevenlerimizle birlikte yaşamak, onlarla paylaşmak tırmandığınız dağ yolunda kısa bir mola, bir soluklanma olmayacak mı? Işte biz, Aydıner ailesi olarak bu mutluluğu, bu güzelliği birlikte yaşayan büyük bir aileyiz.

Aydıner ailesi deyince SADECE soyadı Aydıner olanları amaçlamıyorum. Onların da içinde yer aldığı bir aileyi yani çalışanları ile çalışanların aileleri ile birlikte büyük bir aileyi, "Büyük Aydıner Ailesi"ni kastediyorum.

Her geçen gün nüfusu artan, gittikçe büyüyen bu aileye artık otel salonları dar geliyor. Hafta içinde bütün günümüzü birlikte geçirdiğimiz yöneticilerimiz, çalışma arkadaşlarımız ve ailelerimizle yeni yıla birlikte girmenin hazzını tanımlamak hiç de kolay değil.

Bu hazzı, bu mutluluğu bize yıllardır tattıran, başta Yönetim Kurulu Başkanımız Sayın Mehmet AYDINER'e (Mehmet Abi'ye), Başkan Yardımcımız Sayın Turgut AYDINER'e (Turgut Abi'ye) ve onların şahsında Yönetim Kurulumuza şükran borçluyuz.

Kuşkusuz, yönetimimiz de bu birliktelikten büyük bir haz ve keyif almaktadır.

Yönetim Kurulumuz aileleri ile birlikte her yeni yılı "Büyük Aydıner Ailesi" ile birlikte kutlamaya büyük özen gösterirler. Ev sahipliği yapmaktan mutluluk duyduklarını söylemek olanaklıdır.

Oysa, onların yeni yılı dünyanın en güzel, en nadide köşelerinde geçirmeleri kabil iken çalışanları ile birlikte olmak arzularının daha baskın geldiğinin bilincindeyiz ve bundan da memnuniyet duymaktayız.

Salona en erken onlar gelirler, girişte Mehmet Abi olmak üzere sıra ile Yönetim Kurulu Üyeleri ve aileleri yerlerini alırlar ve bizleri karşılarlar.

Konukseverliklerini gösterirler, salonda herkesle tek tek ilgilenirler. Bu arada yıllardır tanık olduğum bir durumu sizlere aktarmadan geçemeyeceğim.

Mehmet Bey (Mehmet Abi), çalışma yaşamında disiplini seven, mükemmel bir mühendis, bilgili, deneyimli, biraz sert mizaçlı biridir.

Yapılan hatayı uyarısız bırakmaz, hata sahibini biraz da sertçe uyarır. (soyadı Aydıner olsa bile bu durum fark etmez.)

İşte bu sert mizaçlı abimizi bu tür toplantılarda o hali ile görmek olanaksızdır.

O sert mizaç gitmiş, yerine munis, sevecen, şefkatli bir aile babası gelmiştir. Herkesle candan ilgilenen, samimi duygularla dopdolu bir insan görürsünüz.

Bu arada, Turgut Abi'den söz etmezsek haksızlık etmiş oluruz. Turgut Bey çok iyi bir Hukukçu olmasının yanı sıra iyi bir mühendis kadar teknik konulara hakim, herkesle ilişkileri son derece tatlı, güler yüzlü, oldukça mütevazı biridir.

Bir hususa daha değinmek istiyorum; "patron" sözcüğünü hiç kullanmadım. Mehmet Bey ve Turgut Bey bu sözcüğü hiç sevmezler, kullanılmasını istemezler. Her çalışanın, Aydıner ailesinin bir üyesi olduğunu vurgularlar.

Gerçekten fiili durum bundan ibarettir. Eğer bu düşünce sistemi egemen olmasaydı, bizler yani çalışanlar aynı firmada on yıl, yirmi yıl çalışabilir miydik? Örneğin bu yılbaşında Aydıner Ailesinin pek çok mensubu on yılını ve yirmi yılını dolduranlar arasında idi.

Bu arkadaşlarımıza geleneksel bir uygulama haline gelen, onuncu yıl ve yirminci yıl plaket ve armağanları bu sene de verildi. Bu durumun, özel sektörde az rastlanır bir husus olduğu kanısındayım.

Ortaya çıkan bu sonuçların ana nedeninin firmadaki mevcut istikrar'dan kaynaklandığını düşünüyorum. İstikrar'ın temelleri ise;

•İlkeli olmak,

•Dürüst olmak,

•Yasalara saygılı olmak ve onlara içtenlikle inanmak,

•Çalışanları sevmek ve onlara karşı samimi olmak,

•Çok para kazanmak hırsı yerine, etik değerler çerçevesinde para kazanmayı ilke edinmek olarak sıralanabilir.

İşte bu temeller üzerinde inşa olunan Aydıner İnşaat A.Ş.'nin yapısı sağlam ve güçlüdür.

Tabii bu arada çalışanların da yukarıda sıralanan ilkelere sahip, ehil, çalışkan ve dürüst olduklarını unutmamak gerekir.

Başarı ancak çalışanlarla birlikte kazanılabilir. İyi bir firma, iyi çalışanları olan firmadır.

İşte bu nedenlerledir ki, Aydıner firması istikrarlı bir firmadır ve öyle de kalması en büyük dileğimizdir.

Otuz üç yıllık mühendislik yaşamımın son yirmi yılını, on altı yıllık hukukçu yaşamımın tümünü Aydıner firmasında çalışarak geçirdim.

Yeni yılda yirmi yılı doldurmam nedeni ile ben de diğer arkadaşlarımla birlikte anılmaktan dolayı mutluluk duydum. Firmama teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunmayı bir görev sayıyorum.



KONYALI NEY VE KUDÜM USTASI

ÖMER ÖZÇELİK

Kendinizi ve Ney ile tanışmanızı anlatır mısınız?

Ömer Özçelik: 1967 Konya doğumluyum. Biraz çatı arasına çekildik. Dışarıyla fazla meşgalemiz yok. Neyle talebeliğim esnasında, 18 yaşında tanıştım.

Musiki ortamlarında, tasavvufi manada toplantılar olur. Herkeste bir sükûnet hâsıl olup da başlar öne eğildiği zaman, maharetli olanlar tarafından ney üflenir, ilahiler söylenir, musikiden örnekler sunulur. Bu ortamda müziğin ağır başlılığı ve sakinliğinden etkilendim. Öğrencilik hayatımda, babası Saadettin Kaynak'ın talebesi olan, Konyalı Sadettin Bey ile tanıştım. Daha sonra Konya'ya Ankara, İstanbul, İzmir radyosundan gelen insanlar renkli bir çevre olması nedeniyle dikkatimizi çekmişti. Bu işe gönül vermiş, musikiyi bir teknik kültür olarak anlamış insanlardan icra görmek bizi etkiledi. Böylelikle başladık saz, ney, kudüm almaya.

Bir gün büyüklerim oğlum, "sen bunu yaparsın" dediler. Teknik bazı mevzuları öğrenince bu işe başladım. Yıllarca satımı için değil, kendi dergâhımıza veya misafirhanemize gelen misafirlere bir sunum ve ellerine bir saz vermek için uğraştım.

Neyin miladi takvimi Sümerlere kadar iner. Selçuklular, Osmanlılar işlemiş. Ama Anadolu'da Hazreti Pir'in mistik hayatı ile revaç bulmuş. Merkezi Konya'dır. Ancak bu işin Dergâhı burada olmasına rağmen, Konya'da hiçbir kültürel faaliyet yok. Mum dibine karanlık misali, bu işi yapan asıl İstanbul'dadır. Ankara'da radyoevlerinde de ney ile ilgilenilmektedir. Ney'i 1991'de yapmaya başladım. Meslek yaşamımda belediyenin kurduğu koroya girmiştim. Sonra askerden döndüm. Bir gün bana hatırını saydığım ağabeylerim "Ömerciğim, sat sen bunu" dediler. Bu zor bir karardı. Para mevzusu olacağından çok daha nazik çalışmam gerekirdi. Karşı tarafa beğendirmek zorunluluğu vardı. Üstelik bir tanesi tatmin eder, ikincisini de isteyen olursa onun arkasının devamı için çok çalışmak gerekir. Bu karar ile satımına geçtik. Fakat gönülden sevdiğim bir şey için, para istemekten hep mahcubiyetim var. Üstelik gönlüme, kendime göre bir ney bulamamışken, ne kadar uğraşsam da karşı tarafa böyle bir neyi satıyor olmaktan rahatsızım.

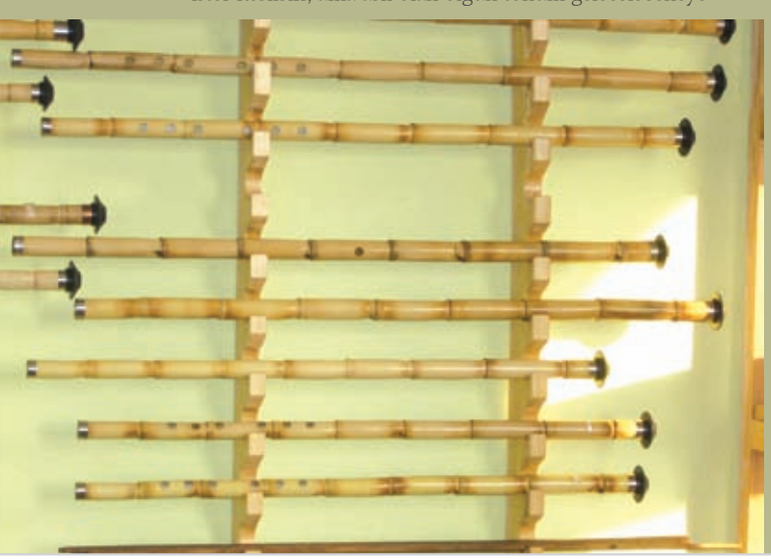
Neyin hammaddesi nedir?

Ömer Özçelik: Ney yapmak için ilk olarak basit bir kamış gerekir diyebilirim. Atölyemde gördüğünüz ufak tefek alet, edevat yeterli. Ama ney açmak (ney imalatçılığı) derseniz, bunun arkasında büyük bir kültürel birikim gerekir.

Yani, musiki hakkında, ses hakkında, kamışların kendi yapısı, çeşnisi, akordu, sonra başparelerin (neyin kapak kısmı) çeşnisi, tekniği, yapımı tüm bunların ahenk içerisinde birleşmesi gerekli. Bu işin üstadı Niyazi Sayın, "Elli sene uğraştık, ama kamış bizi mahvetti, hakkından gelemedik" der. O böyle söyledikten sonra bizler asla bir ney açtık diyemeyiz. Herkese aynı ney yapılmaz. Kişiye göre değişir. İşin aslı budur. Bir tane neyim var. İkincisini bulamadım. Ney insanın kendisine, dudak yapısına göre, üfleyiş akorduna göre özel olarak yapılır. Bunu şöyle adlandırırlar: Niyazi Mısri Hazretleri hakikat şehri diye, bir şehirden bahseder. Yüz binde bir kişinin girdiğini söyler. İnsanı kâmil noktasında. Böyle bir ulviyete erebilme, başarıya ulaşma noktasında ve oradan da yola çıkarak "yüz binde bir kamışın ney" olduğunu söylerler. Yüz binde bir kamıştan ney olacak. Açan da böyle açacak. Maalesef, zaman geçtikçe değişen iklim şartları nedeniyle kamışın yapısı da değişiyor. Her geçen gün bir kısıtlamaya doğru gidiyorum, aradığım kamışları bulamıyorum.

Ney yapımında kullandığınız kamışları nereden buluyorsunuz? Neyin yapımını ve kişilerin fiziksel niteliklerine bağlı olarak farklılıklarını anlatabilir misiniz?

Ömer Özçelik: Akdeniz Bölgesine ait bir kamış. Yani, Cebelitarık'ın sağından çık, Fas'tan başla, İspanya'da bitir. Bu kenar boyunca olabilecek bir kamış. Türkiye'de kendim ve de satan insanlardan toparlıyorum. Bu işi yapan köylüler de var. Ancak kamışları bilinçsizce kesmeye çalışan insanlar var. Bunlarla alakamız olamaz. Çünkü kamışın kesiminde teknik ve zamanlama vardır. Olabilecek kamışlar var. Üstelik araziye gittiğiniz zaman ister işçi, ister padişah olun doğa ile baş başasınız. Yılanı, akrebi, örümceği var. Böyle olmaktansa oradaki bir köylü kardeşimize bu işi öğretiriz, gerekirse iki üç gün beraber oluruz. Hangisi kesilecek, hangisi kesilmeyecek belirtir, içlerinden, olabilecek olanları alırız. Ancak kötü bir duruma doğru gidiş var. Çünkü birkaç senedir neye ilgi arttı. Bu da tehlike demek. Ney'e artan ilgi dolayısıyla köylü önüne gelen kamışı kesiyor. Vakti olmadan kesilen kamışlardan gerçek ney üretilemiyor. Erkek oğul açması lazım bir kamışın. Bunlar tabanı kazık ve yumru köklüdürler. Kışı görür, rüzgârı yer kamış, üstü ister ölsün ister kesilsin, ama asıl olan olgun tohum gelecek seneye kuvvetli bir filiz verir. Ağustosta keserken hâlâ yaşamaya çalışan yaşlı bir kök ölmeye mahkûmdur, ölmese de incecik bir kamış verir. Bu sebeple çok büyük bir sıkıntı var. Milimetrik olmasa, belirli bir cidar kalınlığı aramamış olsak, her kamıştan ses çıkar. Ama ney olmaz Dolgun bir kamışla aralık ve ocak aylarında yapılan kesimden sonra o kamışlar getirilir. Nemsiz bir ortamda sabit sıcaklıkta demetler saklanır ve mayıs, haziran ayına doğru o kamışlarda bir kuruma meydana gelir. Yeterli rengi atan, yeşilliğini kaybetmiş, kuruyan kamışlar katlarından yüzülür. Eğer ki suyunu çekmemiş olan var ise, çürüyen var ise, böyle kamışlar da atılır. Geriye kalanlar tekrar seçilir. Sonra, belli bir miktar güneşte bekletilir, renk alır, daha sonra ölçülendirilir. Ölçüye giren kamışlar her kişinin, yani yapıcının kendi tecrübesine göredir ney. Uygun olan kamışlar yağ fıçılarının içinde bekletilir. Sonra çıkar, içine yağ alan kamış belli bir yumuşama yaptığı için sıcakla da beraber, doğrulur. Ondan sonra kesimleri ve boy ölçüleri yapılır, masanın üstüne alınır, Önce parazvaneleri takılır, sonra demirlerle çatlamasını engellemek için parazvane yaparız, sonra başpare yapımına geçilir. Bu arada, tecrübeyle sabit yerleri konur. Ama en son sesine bakıp ona göre perdeler tekrar oynar. Başparesi yapıldıktan sonra perdeleri açılır, alt ve üst uzunlukları, perde akort sistemi, içinin ayarı, ne kadar boşalıp ne kadar boşalmayacağı belli olduktan sonra akordu kontrol edilir. Tekrar badem yağıyla yağlanıp, dinlenmeye bırakılır. O yağını çektikten sonra ikinci kere tekrar yağlanır. Artık ilk yaralı kamış sarhoştur, seste pek ustalık yapmaz. Onun için, birkaç gün dinlenmesi ve ikinci kez birazcık daha yağlanması icap eder. Eskiler badem yağı kullanmışlar, susam yağı kullanmışlar. Susam yağında ben o kadar bir şey görmedim, çünkü o yağda bir pıhtılaşma özelliği var. Badem yağı daha akıcı. Ney böylece tamam olur. Ney yapmak incelik ister. Herkese farklı bir şekilde ney yapıyoruz. Örneğin şişman, boyu topak, kolları kavuşmuyor. Öyle bir arkadaşa akordu yerinde, uygun kalınlıkla, bir ney elde etmek lazım. İlk başında normal bir ney bir insana kendi akortları içerisinde güzel bir ney olur. Ama bu dudak kaslarıyla ilgili bir olay. Dudak kaslarına göre ney yapma şekli de değişir. Milimetrenin dörtte biriyle veyahut da beşte biriyle oynama. Üç dört sene sonra kişinin kendi dudağına göre, özel bir ney yaptırması lazım. Yoksa bir tane ney alırım, ömür boyu kullanır giderim, asla olmaz.









Ortalama ne kadar ney üretebiliyorsunuz?

Ömer Özçelik: Doğrultma safhasında bir ayda 20-30 tane. Öteki ay onların içinden bir fasılasız, sıhhatin, neşen yerindeyse, evden de dışarı çıkmazsan, sıkı bir çalışmayla 15 tanesini çıkartırsın. Her işlemeye başladığınız kamış, ney olmaz. Ticari amaçla satılan neylerde maalesef böyle sonuçlar olabiliyor. Karşı tarafta verdiği parayı alamaz. Üflediğin zaman verimli bir ses alamaz. Hobi olarak bu işi ele alanın da üç ay, beş ay sonra hevesi biter. Onun özveriyle uğraştığı vakitlerini asla geri veremeyiz ve o kıymetli şahsı, o temiz gönüllü insanı kültürümüze kazandıramayız. Bizim milletimiz çok uyanık, müthiş bir pratik zekâya sahip. Ney de basit bir kamış. Öyle olunca, piyasada yapanı, satanı, neyzeni arttı. Ney, el emeği ile yapılan bir eser, senede veya iki üç senede binlerce, yani üç senede 4 bin, 5 bin kamış açtığını söyleyen insan var. Buradan insanın uyanması lazım; bu işte bir iş var diye. Mesela, 15 liraya da ney var. Nasıl? Plastik bir boru yapmışlar, kimisi 30 milyona kimisi 50 milyona turistik amaçlı satılıyor. Oysaki turistin niyeti profesyonel bir ney almak. Kişiye, o saf gönüle verdiği zarar onarılmaz bir yara oluyor. Onun için ney çalmak isteyenlere, yeterli araştırmayı yaptıktan sonra almalarını tavsiye ederim. Çünkü birçok hilesi var, artık, önüne geçemiyoruz.

Ney'in felsefesi hakkında bize neler söyleyebilirsiniz?

Ömer Özçelik: Neyin felsefesini anlatmaya benim kültürüm yetmez, dilim de dönmez. Fakat şunu biliyorum, ağabeylerimden duydum ki; Hazreti Pir Cenabı Hak aşığı bir insanmış, sanki insanlığa hizmet için var olmuş veya variyetini öyle kullanmış. Ama zamanında anlaşılamamış. Kah mürşit istemişler, kah tevazu göstermiş papazlardan daha ileri gitmiş. Yani, hep kendini sır etmiş. Hatta bilgi, tecrübesi ve ilahi aşkını dahi sır etmiş, "Dinle neyden" diye bahsetmiş. Neyden maksat insanı kâmil. Bir kuru kamışa mecaz yüklemiş. Eğer ki beşeri sıfatlarımızı rahatlatacak bir şey varsa, o da musiki ise bizim kültürümüz bunu böyle kullandı ise, ney neden olmasın? Bu manada gittiğin zaman neyin tarifi bile değişiyor. Bir, ney insanı kâmildir. Başı hakikat, içi yokluk âlemi, dışı varlık âlemi. Dokuz ayda insanın vücudu ana rahminde tamam oluyor, bunun dokuz boğumu var. Bu işin içinden çıkılmaz. Fakat insanların mutlaka bir ilahi güzelliğe ihtiyacı var. Bunu ateist, hiç Müslümanlığı duymamış bir ressam tuvalinde karışık resimlerle yapıyor, meşk ediyor ve arıyor. O da bir şey arıyor. Yani, bu insanın yaratılışında kim olursa olsun, seçmede nüvesinde var. Ecdat bunu öyle güzel bir kültürle işlemiş ki, yani neyde işlemiş, taşta işlemiş, ağaçta işlemiş.

Musikinin tarifi için büyükler "İki nota arasındaki manevi münasebettir" derler. Yahut "Duyguların gözyaşları" diye anlatırlar. Eğer böyle anlatırsak Itri mübarek bir dört notayla bir segah tekbiri yapmış, kaç senedir böyle aynı notalar.

Demir, hangi işte, hangi elementle birleşirse, hangi şekilde olursa en faydalı hizmet eder, en sağlam olur, en güzel görünür. Mesela bugün Horasan yapı taşı dediğimiz ecdat bir şeyler yapmış, eşyanın tabiatına teknik olarak uymuş ama hissi olarak da uymuş. Neyin hakkından gelmek için kendi tecrübem asla yetmez, hâlâ uğraşıyoruz, hakkından gelemedik.

Ney Doğu ve Batı kültürünü bir araya getirmeli midir? Ney'e son zamanlarda olan ilgiyi nasıl değerlendiriyorsunuz?

Ömer Özçelik: Evet başlangıçta, insanlara tanıtmak için olabilir. Ama sonra klasik esere dönmesi lazım. Bu, işin esası. Yüzlerce neşeli parça yapılabilir, ama bir klasik eser aynı insandan asla kolay kolay zuhur etmeyebilir. Son yıllarda Ney çok popüler oldu. Bu da bu kültüre zarar veriyor. Bu işe derdi, aşkı olan, istekli olan gelsin. Popüler bir sanatçı geliyor. Onca gelen insanlar arasından, imzasını almak için halk kapısında kuyruklar oluyor Hâlbuki diğer tarafta ilahi okunuyor. İçeride sema var. İlgi alaka olsun, ama yeter ki, doğru olsun.





Bugün Ney'in çok revaçta olması önemlidir. Fakat, aslının bozulması kötü bir şey.

Peki, Ney İslamiyet'in sembollerinden biri dersek yanlış mı olur?

Ömer Özçelik: Işte, o noktayı biraz düşünmem lazım. Ney bizim kültürümüzde asla bir amaç değildir, araçtır. İnsanın kendi sakinliğini, kendi kültürünü, kendi iç duygularını yüzeye çıkartmak hususunda veya tasavvufta kullanıldığı zaman ilahiyete ulaştıran bir araçtır. Bunun ötesine geçemez. Sultan Veled-der ki: Bir güzel sanat diyeyim ben ona, çalgıyla veya sazla uğraşıyorsun. İbadetin önüne geçiyorsa Cenabı Hakkın farzları, vacipleri, sünnetleri bellidir. Eğer ki ibadetin üstüne geçiyorsa, yani Allah'a karşı yapman gerekenleri engelliyorsa, seni yapmaktan alıkoyuyorsa; bırakacaksın, caiz değil. Yok, ona ulaşman hasebiyle sana bir faydası varsa, ruhunu daha inceltiyorsa, daha hoş düşüncelere gark ediyorsa bundan iyisi olamaz. O zaman da ney, kiminde musiki, kimisinde resim, kimisinde hat; böyle. Yani, aklıselim bir halde kendi kültürümüz zaten var, ama buna İslamiyet'in büyük bir mührü var üzerinde. İslamiyet ile bir kanal açılmış.

Kudümü tanıtabilir misiniz?

Ömer Özçelik: Musikimizde ve klasik müzikte de çok özel bir yeri olan kudüm, iki bakır sacdan meydana gelir, iki şekildedir. İkisinin de ebatları ve ölçüleri farklı olması lazım. Sırımın birisi üstündeki deriden, deveden, onun verdiği tınıdan, ötekisi de bakırcının kol kuvvetinden sırları buraya dayanır. Şimdi, bakırı dövmekle hücreleri sıkışıyor mu, moleküler yapısında hafifçe bir değişiklik mi oluyor, ne oluyorsa, yani bir sesin haşmet, vakar, ağırlık, olgunluk, davudilik diye tabir edebileceğim bazı özellikleri var. Bir kudümde bu şartları yerine getirmek için akortla uğraşmak, ölçüyle uğraşmak ve o sesi almak gereklidir. Kudümle uğraşan kimseye, vuran kimseye kudümzen denilir. Bizim kültürümüzde şef yoktur, yönetici yoktur. Şef yerine ritim saz başı, kudümzen başıdır. Ayini veyahut da bir icrayı ritimle başlatır, bitirir. Ritim hızlanırsa hızlandırır, gerekirse yavaşlatır. Onun için, benim ulaşabildiğim işte 30,31 arası bir genişlik, 19,20 arası bir derinlik, 3 kilo 250 gram ile 2 kilo 850 gram arasında bakır ağırlıkları bulunmaktadır. Fakat deve derisinin değişik işleme metotlarıyla beraber 2, 3, 4 milim kalınlığına göre işlenmesi yapılıyor. Türkiye'de ithal ağaç olan dil ağacı var, kerestesi, yoğunluğu daha fazla. Abanoz da var, yılan ağacı da var. Fakat elde edimi ve miktar açısından, fiyat açısından pahalı olduğundan, gül ağacını tercih ediyorum. Bakırlar ve deriler gerildikten sonra, benim burada birleştirme safham olur. Deriyi tekrar işlerim, kudümlerin üzerine germeye başlarım. Gerdikten sonra özellikle suni olabilmesi için yaz güneşi tercih edilir, derinin kendi kendini çekmesi açısından ve devamlı akort kontrolü yaparak belli bir kıvama gelinceye kadar deriler beklenir. Çünkü ısınınca yumuşar, sonra da müthiş bir sertleşmeye girer. Yani, tabiatına ters, fizik kurallarına göre ters çalışır. Aslında deve derisi dericilik bakımından makbul bir deri değildir. Yani, ayakkabı, elbise yapımı açısından inek, koyun, keçi onlar tercih edilir. Ama deve ne hikmetse, tını bakımından, hücre yapısı bakımından musikide çok elverişli bir deridir. Yazın en güzel zamanlarında altına bakırları koyabilmek için simitler, yapılır. Nihayet akordu tamam olduktan sonra gidebildiği yerde göreceği rutubet ve ısıya göre derinin çalışmasını da hesap ederek kendi içinde la-re aralığı içinde oynayacak şekilde de bir akorda getirdikten sonra gerginliğine göre düğmeleri ayarlanır ve ipleri kesilir. Kesildikten sonra artık bağlanıp, iplerin fazlalıkları alınır, derilerin altına saklanır, alt demir kasnağın kenarına kıvrılır ve kudümzene sunulur.

Ömer ÖZCELIK ile irtibat kurmak için INTES'ten bilgi alabilirsiniz.





İŞKUR PROJELERİMİZ EN İYİ UYGULAMA ÖDÜLÜNÜ ALDI

20 Ekim 2003 tarihinde başlatılmış olan Türkiye İş Kurumu'na Destek Aktif İşgücü Programları Projesi (AİPP) kapsamında, toplam 1398 proje teklifi sunuldu. Yapılan değerlendirme neticesinde toplam 245 proje ile kontrat imzalandı. Uygulama açısından 7 proje bölgesi seçilmiş olup, Ankara Bölgesi içerisinde 46 proje hibe almaya hak kazandı.

Proje faaliyetlerinin sona ermesiyle birlikte, projeyle ilgili tarafların tespit ettikleri kriterler dikkate alınarak başarılı projelerin seçilmesiyle ilgili çalışma başlatıldı. Projede kursiyer olarak yer alan nihai faydalananların eğitimler sonucunda mesleki bilgi ve beceri olarak sağladıkları kazanımlar ile istihdam düzeyleri, projenin teklifinde öngörülen faaliyetlerin ne ölçüde gerçekleştirildiği, uygulama ve izlenme sürecinde gösterilen performans, projenin tanıtılması ile sürdürülebilirlik/çarpan etkisi kriterleri ayrı ayrı değerlendirilerek puanlama yapıldı.

Yapılan değerlendirmede, özellikle nihai faydalananlara sağlanan destek, projenin etkin tanıtımı ile sürdürülebilirlik kriterleri açısından gösterdiği performans nedeniyle, Sendikamız tarafından yürütülen "İşsiz Gençler İçin Yeni Ufuklar Projesi" ve "İnşaat Sektöründe Sıfır İş Kazası" projeleri Ankara Bölgesi'ndeki en başarılı yedi proje arasında yer aldı. Ödül Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Murat Başesgioğlu tarafından Yönetim Kurulu Başkanımız M. Şükrü Koçoğlu'na sunuldu.





TES, KKTC VATANDAŞLARINA EĞİTİM VERMEYE HAZIRLANIYOR

KKTC'nin artan yatırım potansiyeli ve gelişen inşaat sektöründe duyulan nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması için kamu ve özel sektör güçlerini bir araya getirdi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, KKTC Çalışma Bakanlığı, Başbakanlık Türk İşbirliği ve Kalkınma İdaresi Başkanlığı (TİKA), Türkiye İş Kurumu, Lefke Avrupa Üniversitesi, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES) ile Türkiye Yol-Yapı-İnşaat İşçileri Sendikası (YOL-İŞ) ve TES-Türkiye Eğitim Şantiyesi arasında; KKTC vatandaşı inşaat işçilerinin eğitimini öngören iş birliği protokolü, 11.01.2007 tarihinde TİKA Başkanlığı'nda düzenlenen törenle imzalandı.

TİKA Başkanı Hakan Fidan, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü Namık Ata, Yol-İş Genel Başkanı Fikret Barın, İNTES Yönetim Kurulu Başkanı Şükrü Koçoğlu'nun imzaladığı protokole, Devlet Bakanı Beşir Atalay ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu da şeref konuğu olarak imza attı.

Devlet Bakanı Beşir Atalay, törende yaptığı konuşmada KKTC vatandaşı işçilerin eğitimine yönelik çalışmanın, sivil toplum ile kamu iş birliğine güzel bir örnek oluşturduğunu söyledi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu da meslek kuruluşlarıyla kamunun en üst seviyede iş birliği yaptığı bir protokole imza atmanın mutluluğunu yaşadıklarını söyledi. Projeyle ilk etapta 300 KKTC vatandaşının Türkiye'deki şantiyede inşaat sektörüne yönelik eğitim alacaklarını belirten Başesgioğlu, çalışmanın katılımcıları ve hedefleri açısından büyük önem taşıdığını vurguladı.

Protokol kapsamında yürütülecek projenin temel amacı; Türkiye'de veya KKTC'de inşaat sektöründe çalışmak isteyen KKTC vatandaşlarına mesleki nitelik kazandırmak veya mesleki niteliklerini yükseltmek ve bu niteliklerini, alacakları eğitim sonucunda belgelendirmek olarak özetlenmektedir.

KKTC'de yürütülecek çalışmalarla ilgili olarak da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu ile Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sonay Adem arasında 12.01.2007 tarihinde Lefkoşe'de bir başka protokol daha imzalandı. Murat Başesgioğlu, imza töreninde, Türkiye'de ve Kuzey Kıbrıs'ta inşaat sektöründe sevindirici gelişmeler yaşandığını, buna uygun iş gücünü ortaya koymak için bu projede fikir ve imkanlarını birleştirdiklerini belirtti.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sonay Adem de Türkiye Çalışma Bakanlığı ile tam bir işbirliği içinde çalışarak, önemli başarılara ulaştıklarını söyledi.

Protokoller kapsamında çalışmalara başlandı.





İNTES İKİ YENİ PROJEYE DAHA BAŞLADI

Güvenli İnşaat ve Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecinde Türk İnşaat Sektörü

"GÜVENLİ İNŞAAT" projesi, 28 Kasım 2006 - 28 Ekim 2007 tarihleri arasında yürütülecektir. İnşaat sektörünün iş kazalarının en çok yaşandığı sektörlerden birisi olması nedeniyle, İNTES, İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda sektörü bilinçlendirme çabalarını sürdürüyor.

AB tarafından desteklenen ve 2005 yılında tamamlanan "İnşaat Sektöründe Sıfır İş Kazası" projesi, Türkiye İş Kurumu tarafından en iyi uygulama projesi ödülüne layık görüldü. 2006 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İNTES ve Yol-İş tarafından üçlü sosyal diyalogun önemli örneklerinden olan "Güvenliği Birlikte İnşa Edelim" kampanyası yürütüldü. On ilimizde, is sağlığı ve güvenliği konusunda, sektör temsilcilerinin tüm taraflarının bilinçlendirilmesi konusunda önemli adımlar atıldı.

Avrupa Birliği tarafından fonlanan, "Yenileşme ve Değişim için Türkiye'de Sosyal Diyalogun Güçlendirilmesi" projesi kapsamında başvurulan "Güvenli İnşaat" başlıklı proje, 28 Kasım 2006 tarihinde imzalandı ve 29 Kasım 2006 tarihinde uygulanmasına başlandı.

Proje lideri İNTES, projeyi YOL-İŞ işçi sendikası ve EFBWW (Avrupa İnşaat ve Ağaç İşleri İşçileri Federasyonu) ortaklığında yürütecektir. Projeye iştirakçi olarak katkıda bulunacak diğer kurumlar; Türkiye Eğitim Şantiyesi (TES), Küçük İşletmeler Ve Sanatkârlar Konfederasyonu (Zdh), European Builders Confederation- EBC (Avrupa İnşaatçılar Konfederasyonu) ve Gaya Ltd. Şirketidir.

Sosyal Diyalog programının öncelikli alanları, program teklif çağrısında da belirtildiği üzere:

" - Sosyal ortakların AB sosyal politikaları çerçevesinde sorumluluklarını yerine getirmeye hazırlanmaları,

- Sosyal ortakların sosyal ve ekonomik politika konularında sahiplenici olmalarının sağlanması,

-Türkiye'de uygulanmak üzere Avrupa'daki en iyi uygulamaların tespit edilmesi" dir.

Program tarafından belirlenen bu öncelikler doğrultusunda, İNTES ve YOL-İŞ kazandıkları "Güvenli İnşaat" projesi ile:

a) Genel olarak:

-İnşaat sektöründe iş sağlığı ve güvenliği konusunda sosyal ortakların etki güçlerini arttırmayı;

-Avrupa Birliği İSG politikalarına hazırlanmayı;

-Avrupa Birliği iyi uygulamalarını sektöre aktarmayı ve bu vesileyle sosyal diyalogun gelişmesine katkıda bulunmayı;

b) Özel olarak:

-İnşaat sektöründe belirlenen hedef grupların, sosyal taraflar arasında oluşturulacak işbirliği mekanizmaları yoluyla iş sağlığı ve güvenliği konusunda ihtiyaç ve yeni gelişmelere dikkatlerini çekmeyi hedeflemektedir.



Yenileşme ve Değişim İçin Türkiye'de Sosyal Diyaloğun Güçlendirilmesi projesi, inşaat sektöründe iş kazalarının en aza indirilmesi çalışmalarında öncelikle sosyal tarafların ve diğer paydaşların rollerini geliştirmeyi amaçlamaktadır.

Proje, tarafların ortak bir bilince sahip olmalarını sağlayarak, İSG alanında işçi-işveren iletişiminin gelişmesini sağlamak üzerine planlanmıştır. Proje ile inşaat sektöründe, sosyal ortaklar vasıtasıyla işçi-işveren ve diğer paydaşlarda güvenlik bilincinin ve farkındalığın geliştirilmesi hedeflenmiştir.

Ayrıca Avrupa'daki iyi uygulamaları tespit etmek ve sektörün kullanımına sunmak sosyal ortakların sektördeki gelişmeleri takip yeteneklerinin artması sağlanacaktır. Projede işçi ve işvereninin İSG alanındaki mevzuat/eğitim ve teknik konulardaki ihtiyaçlarının analizi işçi ve işverenin doğrudan katılımıyla gerçekleştirilecektir.

Proje kapsamında işçi-işveren ve iş güvenliği uzmanlarına sunulacak pilot eğitimler ise işçi ve işverenin, ortak risklerini daha iyi tanımalarına ve sosyal ortakların sektör ihtiyaçlarına göre eğitim sunma faaliyetlerine olumlu katkılar sağlayacaktır.

İNŞAAT SEKTÖRÜ AB MEVZUATINA UYUM SÜRECİNE EĞİTİMLERLE HAZIRLANIYOR

Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (INTES) tarafından hayata geçirilen AVRUPA BİLGİ KÖPRÜLERİ AVRUPA BİRLİĞİ'NE KATILIM SÜRECİNDE TÜRK İNŞAAT SEKTÖRÜ PROJESİ Türk inşaat sektörünün Avrupa Birliği'ne katılım sürecinde karşılaşacağı fırsat ve riskleri analiz ederek sektörü uyum sürecine hazırlayan bir dizi eğitim programına tabi tutuyor. Hedeflere ulaşılması halinde projeyle Avrupa Birliği'ne girmeye hazırlanan Türkiye'deki inşaat sektörü mevzuatına önemli bir katkı sağlanmış olacaktır.

"Sivil Toplum Diyaloğu: Avrupa Bilgi Köprüleri Programı" çerçevesinde kazanılan Proje 26.12.2006 tarihinde imzalanmış olup, 27.12.2006 tarihi itibariyle başlamıştır. Projenin süresi; 10 ay olup, 26.10.2007 tarihi itibariyle sona erecektir.

Söz konusu proje; Türk inşaat sektörünün Avrupa Birliği'ne uyum aşamasında mevzuat düzeyinde karşı karşıya kalacağı fırsatlar ve tehditlerin analizinin yapılarak AB müktesebatıyla ilgili hususlarda sektörün ihtiyaç duyduğu alanlarda verilecek eğitimlerle teknik ve politikaya yönelik uzmanlıkların geliştirilmesini hedeflemektedir. Böylece, Türk inşaat sektörünün müzakere ve AB'ye uyum sürecinde etkileneceği yasal değişiklikler, geleceğe dönük fırsat ve riskler konusunda sektördeki sosyal taraflarda farkındalık yaratılması ve uzmanlığın geliştirilerek müzakere sürecinde daha etkin bir role sahip olmalarının önünün açılması projenin sektöre getireceği en önemli katkı olarak değerlendirilmektedir.

İNTES'in proje boyunca birlikte çalışacağı iki ortağı Alman Küçük İşletmeler ve Sanatkarlar Konfederasyonu (ZDH) ve Güney Baden İnşaat Şirketlerinin Mesleki Eğitim Merkezi (BFW)'dir. Almanya ve AB temelinde deneyimler iki ortak kuruluş aracılığı ile sağlanacaktır.

Proje süresince, AB'ye uyum sürecinde yer alan Türkiye'nin inşaat sektöründe sektörü ilgilendiren müktesebatın uyumlaştırılması süreci konusunda farkındalık yaratılması sağlanacak, Türk inşaat şirketlerinin AB Müktesebatı ve mevcut uygulamaları hakkında bilgi ve uzmanlığının artırılması amaçlanmaktadır. Bunun için inşaat sektörü yöneticileri ve çalışanları için mevzuat konusunda mesleki eğitim programları düzenlenecektir.

Kursiyerler, eğitimlere devam ettikleri takdirde eğitim sonunda sertifika almaya hak kazanacaklar. İnşaat sektörüne ilişkin AB mevzuatının iyi uygulama örneklerinin Alman ortaklarımızla işbirliği içinde çalışılarak edinileceği projede, oluşturulacak bir teknik ekibi yapılacak eğitim toplantıları ile yaygınlaştırılacaktır.






TÜRKİYE EĞİTİM ŞANTİYESİ 2006 YILI 12 AYLIK EĞİTİMLER

TES 2006 yılında 1331 kişiye eğitim verdi

	OCAK	ŞUBAT	MART	NİSAN	MAYIS	HAZİRAN	TEMMUZ	AĞUSTOS	EYLÜL	EKİM	KASIM	ARALIK	TOPLAM
İLKYARDIM EĞİTİMLERİ													
KÖY HIZMETLERI	78	73											151
KARAYOLLARI			38	136	35								209
EKİNTAŞ, HİDROMEK		4											
SPONSORLAR													
MARSHALL			75	45	27	24							171
KNAUF			36	41					13	25	8		123
ECZACIBAŞI VİTRA					21	13	25					128	187
GAMA											81	DEVAM	81
AKG GAZBETON									14			24	38
İZOCAM												37	37
SİNCAN KAYMAKAMLIĞI													
TEMEL BOYA EĞİTİMİ		16	27										43
ALÇIPAN EĞİTİMİ		7	28										35
GRANİT EĞİTİMİ		9											9
SERAMİK											10	DEVAM	10
YALITIM EĞİTİMİ			17										17
İŞ MAKİNALARI OPR.(MEGEP)					32								32
GRANİTAŞ(MEGEP)				30									30
KNAUF (MEGEP)					10								10
İŞKUR													
BOYA					20	DEVAM	DEVAM						20
GRANİT					20	DEVAM							20
SERAMİK					20	DEVAM							20
DİĞER EĞİTİMLER													
İŞ.MAK.OPR. (AFYON - KÖY HİZMETLERİ) SALİH DEMİR								30					30
İŞ MAK.OPR. (LAFARGE) SALİH DEMİR									19				19
İŞ MAKİNALARI OPR.(UŞAK) SALİH DEMİR												24	24
TAS DUVAR USTALIĞI MUSTAFA ATALAY									5				5
GRANİT MERMER SERAMİK MUSTAFA ATALAY										6			6
TOPLAM (AYLARA GÖRE)	**78**	**109**	**221**	**252**	**185**	**37**	**25**	**30**	**51**	**31**	**99**	**213**	**1331**













TES MOĞOLİSTAN ÇALIŞMA BAKANINI MİSAFİR ETTİ

Türkiye'ye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Sayın Murat Başesgioğlu'nun daveti üzerine resmi temaslarda bulunmak üzere gelen Moğolistan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Luvsan Odonchımed ve beraberindeki heyet 07 Aralık 2006 tarihinde Türkiye Eğitim Şantiyesi'ni ziyaret etti.

Sayın Bakan ziyaretinde Moğolistan'da inşaat sektörünün gelişmeye başladığını ve her geçen gün nitelikli işgücüne daha fazla ihtiyaç duyduklarını belirtti. TES benzeri bir merkezi Moğolistan'da da kurmak istediklerini belirten Bakan incelemelerde bulundu ve eğitimler hakkında bilgi aldı.





Trabzon



Afyonkarahisar

GÜVENLİĞİ BİRLİKTE İNŞA EDELİM

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İNTES ve YOL-İŞ'in birlikte yürüttükleri "İnşaatta İş Sağlığı ve Güvenliği Kampanyası" kapsamında 10 ilde gerçekleştirilen seminerler tamamlandı.

Kampanyanın açılışı 29 Mart 2006 tarihinde Yeni İç-Dış Hatlar Terminali ve Katlı Otoparkı İnşaatı-Esenboğa Havalimanı'nda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Murat BAŞESGİOĞLU, İNTES Yönetim Kurulu Başkanı Sayın M. Şükrü KOÇOĞLU ve Türkiye YOL-İŞ Sendikası Genel Başkanı Sayın Fikret BARIN'ın birlikte katıldıkları basın toplantısı ile yapılmıştı.

Kampanya kapsamında Samsun, Malatya, Afyon, İzmir, Adana, Mersin, Antalya, Trabzon, İstanbul illerinde seminerler düzenlendi. Seminerlere konuşmacı olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Teftiş Kurulu, akademisyenler ile İNTES ve Yol-İş'ten temsilciler katıldı.

İNTES Yönetim Kurulu Başkanı M.Şükrü Koçoğlu Afyon ve Malatya'da gerçekleştirilen seminerlerde açılış konuşması yaptı. Konuşmalarında inşaat sektöründe iş sağlığı ve güvenliğinin diğer sektörlerden farklı biçimde önem taşıdığını belirten Koçoğlu, YOL-İŞ ve İNTES'in birlikte kurdukları Türkiye Eğitim Şantiyesi'nde verilen eğitimler kapsamında konuya özel önem verildiğini, İNTES'in bu alanda biri tamamlanan diğeri halen devam etmekte olan iki önemli AB projesi yürüttüğü söyledi. Kampanyanın sektör bilinçlenmesine önemli katkılar sağlayacağına inandığını vurgulayan Koçoğlu, çalışmayı yürüten Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na teşekkür etti.





MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU İLK GENEL KURULU YAPILDI

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK)'nun ilk Genel Kurul toplantısı 8 Aralık 2006 tarihinde yapıldı. İNTES Başkanı M. Şükrü Koçoğlu Yönetim Kurulu Üyeliğine Seçildi

Tek gündem maddesiyle toplanan Genel Kurulda Kurum Yönetim Kurulu asıl ve yedek üyelerinin seçimi gerçekleştirildi.

Kanun'un 6.maddesi uyarınca TİSK Mesleki Yeterlilik Kurumu Genel Kurulu'nda üç üye, altı üyeden oluşan Kurum Yönetim Kurulunda da bir üye ile temsil edilmektedir.

Genel Kurul'un açılışına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Murat Başesgioğlu, Milli Eğitim Bakanı Hüseyin Çelik, TİSK Başkan Vekili M.Şükrü Koçoğlu, Türk-İş Yönetim Kurulu üyesi Mustafa Kumlu ile diğer kamu ve sivil toplum örgütü temsilcileri katıldılar.

Genel Kurul'da yapılan seçimler sonucunda Kurum Yönetim Kurulu aşağıdaki isimlerden oluşmuştur.

TİSK M.Şükrü Koçoğlu

ÇSGB Bayram Akbaş

MEB İbrahim Demirer

YÖK Prof.Dr.Sebahattin Balcı

İşçi Konfederasyonları Dr.Osman Yıldız (HAK-İŞ)

Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları Uğur Bektaş (TESK)

Genel Kurulu takiben yapılan Yönetim Kurulu toplantısında Başkanlığa Bayram Akbaş, Başkan Vekilliğine Uğur Bektaş seçildiler.

Yönetim Kurulu Üyeleri üç yıl süreyle görev yapacaklardır.



KAMU-İŞ'in "Yeni Sosyal Güvenlik Yasası Semineri" Yapıldı

TİSK üyesi KAMU-İŞ tarafından organize edilen "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatımız Semineri" 29-30 Kasım 2006 tarihlerinde Ankara Başkent Öğretmen Evi'nde gerçekleştirildi.

Seminerin açılışında konuşan TİSK Yönetim Kurulu Başkan Vekili Şükrü M.Koçoğlu, Yasanın özellikle işverene yeni mali ve idari yükler getirdiğini, sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmayan ülkelerde işçi çalıştırmanın zorlaştığını, Türkiye dışında işçi çalıştırmanın sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan yükümlülükler dışında, başta vergi mevzuatından kaynaklanan yükümlülükler nedeniyle daha da güçleştiğini, mükerrer ödemelere yol açtığını, prime esas kazanç hesabında işyerleri bakımından uygulama ile ilgili problemler yaratacak düzenlemelere gidildiğini, özellikle özel inşaat işyerlerinde uygulanmakta olan asgari işçilik oranı uygulamasının ciddi sorunlara yol açtığını ifade etti.

Seminerde, Sosyal Güvenlik Kurumunun yeni yapısı ve işleyiş esasları, Yasanın kısa vadeli ve uzun vadeli sigortaya ilişkin hükümleri ve genel sağlık sigortası hükümleri ile kazanılmış haklar değerlendirildi.

Sosyal güvenliğin finansmanı ve primler başlıklı oturumun ardından Sosyal Güvenlik Kurumu temsilcisi ile TİSK temsilcisinin de bulunduğu sosyal taraf temsilcileri genel değerlendirme panelinde görüşlerini belirttiler.





Türkiye'nin köklü kuruluşlarından Tekfen Holding 50'inci kuruluş yıldönümünü kutluyor.

Yarım asrı geride bırakan Tekfen Holding, 50. kuruluş yıldönümünü 30 Kasım 2006 Perşembe günü Çırağan Sarayı'nda düzenlenen, bakanlar, iş adamları, eski dostlar ve yabancı misafirlerin olduğu yaklaşık bin kişilik bir davet ile kutladı.

1956'da "Bildiği işi en iyi yapmak" felsefesiyle yola çıkan üç sıradışı mühendis Ali Nihat Gökyiğit, Feyyaz Berker ve Necati Akçağlılar'ın kurduğu Tekfen, bugün Türkiye'nin en önemli grupları arasında yer alıyor.

Üç mühendis arkadaşın tohumunu ektiği Tekfen, geçen yıllar içinde Türk sanayisi ile birlikte gelişerek ülkemizin en büyük holdinglerinden biri oldu. 2000 yılında tamamladığı yeniden yapılanma süreciyle, faaliyetlerini 4 ana sektörde toplayan Tekfen Holding, 40 şirketi, 13 iştiraki, 15 ortaklığı ve 15 bin çalışanı ile taahhüt, tarımsal sanayii, finans ve emlak geliştirme alanlarında faaliyetini sürdürüyor. Grubun 2005 yılı toplam cirosu 926 milyon dolar iken, bir önceki yıla göre net karı yüzde 35'lik artışla 129 milyon YTL'ye yükseldi. 2006 ciro beklentisi ise 1 milyar 250 bin USD olup, gelir dağılımında Taahhüt Grubu'nun %60, Tarımsal Sanayi Grubunun ise %35 olması bekleniyor.

50. yılında taahhüt, tarımsal sanayi, finans ve emlak geliştirme olmak üzere 4 sektörde odaklanma kararı alan Tekfen Holding, bu sektörler içerisinde, büyümeyi öngördüğü lokomotif alanları olarak, geçmişte olduğu gibi gelecekte de taahhüt ve tarımsal sanayii olarak belirledi. Tekfen, önümüzdeki 5 yılda cirosunu ikiye katlayarak, 2 milyar dolara çıkarmayı hedefliyor.



TİSK 44. Kuruluş Yıldönümünü Kutladı

TİSK'in 44. Kuruluş Yıldönümü çeşitli etkinliklerle 6 Aralık 2006 tarihinde kutlandı. Program çerçevesinde ilk olarak saat 11.00'de TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Tuğrul Kudatgobilik ile TİSK Onursal Başkanı Refik Baydur, Yönetim Kurulu Üyeleri ve TİSK çalışanları Anıtkabir'i ziyaret etti.

Kudatgobilik Anıtkabir özel defterine şunları yazdı:

"Yüce Atatürk;

Huzurunuzda bulunduğumuz Konfederasyonumuzun 44. yıldönümünde bizlere emanetiniz olan Cumhuriyetimiz'in değiştirilemez temel nitelikleri, başta laiklik ilkesi olmak üzere bizlere yol göstermektedir ve gösterecektir. Türk sanayicisi olarak sizin işaret ettiğiniz çağdaş dünyada ülkemizin saygınlığını korumak, rekabet gücünü ve istihdamı artırmak için durmaksızın çalışıyoruz ve üretiyoruz. Yaktığınız aydınlanma ışığını büyüterek taşıyacak; demokratik, laik Cumhuriyetimizi sonsuza kadar koruyacağız.

TİSK Yönetim Kurulu olarak emanetiniz olan Türkiye'ye hizmet etmekten onur duyduğumuzu huzurunuzda bir kez daha bildirir, Size ve tüm silah arkadaşlarınıza minnet ve şükranlarımızı arz ederiz.

Ruhunuz şad olsun."

44. Kuruluş Yıldönümü dolayısıyla Sheraton Oteli Balo Salonu'nda saat 19. 30'da Kutlama Program'ı gerçekleştirildi.

TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Tuğrul Kudatgobilik'in açılış konuşmaları ile başlayan Program'da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu "21. Yüzyılın İlk Çeyreğinde Sosyal Politikalar ve Türkiye", Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı Mehmet Ali Şahin "21. Yüzyılın İlk Çeyreğinde Ekonomik ve Siyasi Projeksiyonlar ve Türkiye" konulu birer konuşma yaptılar.



ÇİMENTO SEKTÖRÜ BÜYÜK YENİLİKLERE HAZIRLANIYOR

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası (ÇMİS) tarafından hayata geçirilen CEMTINET PROJESİ önümüzdeki iki yıl boyunca pek çok sektör ve kurum tarafından ilgiyle izlenecek. Hedeflere ulaşılması halinde Türkiye için önemli bir model haline gelecek olan proje geniş katılımlı bir işbirliğine dayanıyor.

Yetişmiş ara eleman eksikliği yaşanan çeşitli sektörlerde bu modelin örnek alınmasıyla büyük ilerleme kaydedileceğini belirten CEMTINET Proje Koordinatörü Burçak Çubukçu (ÇMİS Genel Sekreter Yardımcısı) amaçlarının Türkiye'nin gelişmesine katkıda bulunmak olduğunu söyledi.

Çimento Sektörü Eğitim Kurumları Ağı Projesi (CEMTINET), ülkemizde eksikliği son dönemde artarak hissedilen Mesleki Eğitim alanında geleceğe dönük bir model olmak üzere yola çıkıyor. Projenin, AB-Türkiye katılım sürecini göz önünde bulunduran ve özellikle "Emeğin Serbest Dolaşımı" konusunda gerçekleştirmeyi planladığı hedefler ise CEMTINET'in sadece güncel sorunlara çözüm bulmayı amaçlayan bir proje olmadığını bir kez daha gösteriyor.

ÇMİS'in proje boyunca birlikte çalışacağı ortaklarının büyük çoğunluğu AB üye ülkelerinden. İspanya (Aidico), İtalya (Centro Servizi), Polonya (Futurum), Almanya (ABZ-Hamm) ve Danimarka'dan (Odense Tekniske Skole) projede belirlenen ve kendi uzmanlık alanlarındaki çalışmaları ÇMİS koordinasyonu altında yürütecekler.

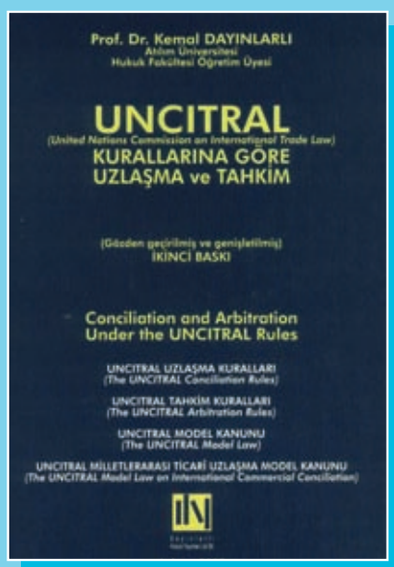
EDUSER Eğitim ve Danışmanlık firmasının ve Çimse-İş Sendikasının da destek verdiği proje süresince, çimento sektöründe Yaşam Boyu Öğrenim Yaklaşımı ve İnternet teknolojilerine yer veren bir mesleki eğitim programı uygulanacak. Kursiyerler; İspanya, Almanya ve Türkiye'de geliştirilen en son eğitim materyalleri ile eğitilecek ve eğitim sonunda yapılan test ve ölçme-değerlendirme aşaması ardından Sertifika almaya hak kazananlar iş bulma konusunda büyük avantaj sağlayacak.

Çimento Sektörünün etkin bir iletişim ağına kavuşmasını da sağlayacak olan proje içinde kurulacak olan internet sitesi bünyesinde yer alan e-group, e-forum ve çeşitli haber ve bilgi kaynakları, sektörün verimli bir işbirliği yaratmasını amaçlıyor. İstihdam alanında yaratacağı olumlu katkılar projeye farklı bir boyut kazandırmaktadır.

Projeyle ilgili detaylı bilgiye http://cemtinet.cmis.org.tr adresinden ulaşabilirsiniz.

Uncitral Kurallarına Göre Uzlaşma ve Tahkim

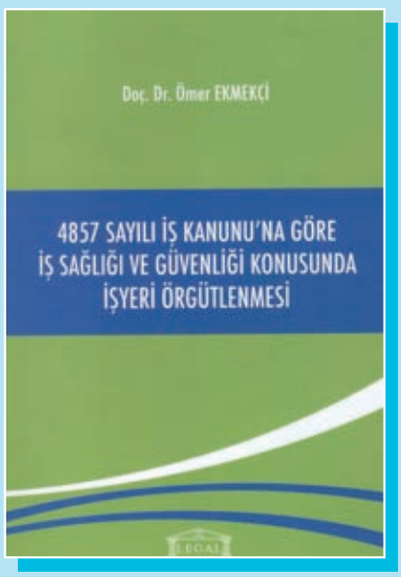
Prof. Dr. Kemal DAYINLARLI



UNCITRAL Kurallarına Göre Uzlaşma ve Tahkim adlı eserin ilk baskısı Prof. Dr. Kemal DAYINLARLI tarafından 2000 yılında gerçekleştirilmişti. Söz konusu eserin 2007 basım ikinci baskısında Prof. Dr. Kemal DAYINLARLI'nın Atılım Üniversitesi Hukuk Fakültesinde lisans ve lisansüstü derslerde; aynı zamanda Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsünde hukukçulara ve mühendislere sertifika programları çerçevesinde vermiş olduğu derslerde derinlemesine işlemiş olduğu konular da dahil edilmiştir. Ayrıca uzun ve yorucu bir çalışma sonucunda Birleşmiş Milletler Ticaret Hukuku Çalışma Grubunda ve Komisyonunda hazırlanıp olgunlaştırılan ve Genel Kurul'da 19 Kasım 2002 tarihinde oybirliği ile kabul edilen Milletlerarası Ticari Uzlaşma Model Kanununun'da İngilizce, Fransızca ve Türkçe metinleri kitaba eklenmiştir. Uluslararası alandaki ticari ihtilaflarda uygulaması gün geçtikçe artan tahkim ve uzlaşma yöntemlerine ilişkin en kapsamlı kural ve açıklamaları içeren kitabın hukukçular için olduğu kadar mühendisler için de faydalı bir eser olacağı inancını taşıyoruz.
Kitabın temini için: Dayınlarlı Hukuk Yayınları Ltd. Şti.
Tel: 0312 426 73 58
Faks: 0312 426 61 60
e-mail:dayinlarli@tr.net

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

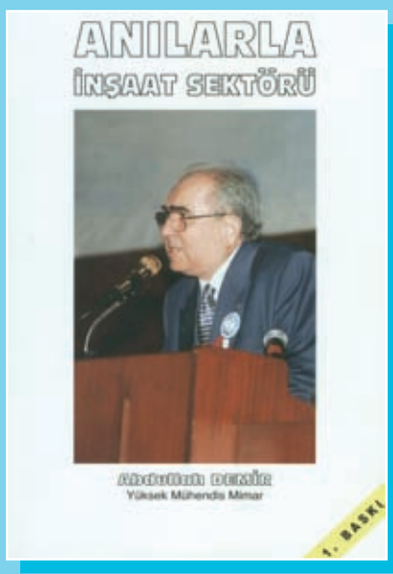
Doç. Dr. Ömer EKMEKÇİ



Kitapta 4857 sayılı İş Kanunu'nda önemli düzenlemeler yapılan iş sağlığı ve güvenliği alanında işyeri örgütlenmesine yönelik hükümler Yönetmeliklerinde düzenlemeleri dikkate alınarak tüm ayrıntıları ile ele alınmıştır. Yazarın ifadesi ile; iş sağlığı ve güvenliği alanı, işverenin sorumluluğundan, işyerlerinde alınması gereken önlemlere, Devletin yükümlülükleri ve iş hayatının denetiminden, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesine, özel işçi gruplarını koruyucu hükümlerden iş sağlığı ve güvenliğine aykırılığın hukuki ve cezai yaptırımlarına kadar pek çok konuyu kapsamaktadır.

Eserde bu sisteme uygun olarak "iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine genel bakış", "işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi" ve "iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi yükümüne aykırılık" ana başlıklarına ayrılmış üç ana bölüm yer almaktadır.

Kitabın Temini için: Legal Yayıncılık San. ve Tic. Ltd. Şti.
Tel: 0216 449 04 85
www.legal.com.tr
e-mail: legal@legal.com.tr



Anılarla İnşaat Sektörü

Yüksek Mühendis Mimar Abdullah Demir

Yüksek Mühendis Mimar Abdullah Demir yeni kitabına "Geçmişi ne kadar çok unutursak, geleceği korumak o kadar zor olur" sözleri ile başlamış. Geçmişi anmayı, izlenimler halinde toplayıp yeni kuşaklara bırakmayı görev kabul eden yazar, amacını ise şu sözlerle anlatıyor. " Amacım sadece bir "nostalji", bir geçmiş zamanların özlemi değil. İnşaat ve sanayi sektörünün Cumhuriyet'in kuruluşundan bu günlere ne şartlarda ve nasıl, nereden nereye gelmiş olduğunu özellikle genç kuşaklara anlatabilmektir"

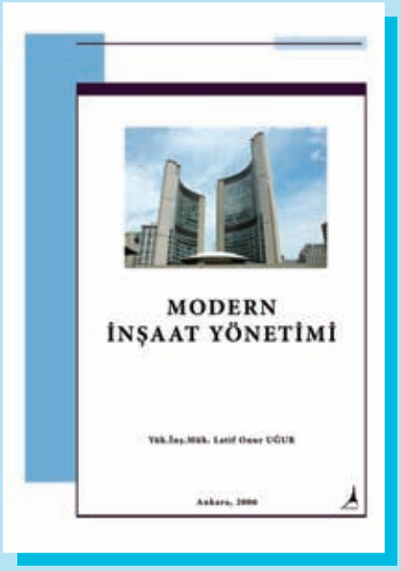
Genç kuşakların inşaat sanayinin geçmişiyle tanışacakları, geçmişi yaratanların ise hafızalarını tazeleme fırsatı bulacakları bir kitap.

Kitabın temini için; A.D.M.M. ve İnş.Ltd.Şti.

Tel: 0 312 467 20 55

www.pamukap@com

e-mail: pamukap@pamukap.com.



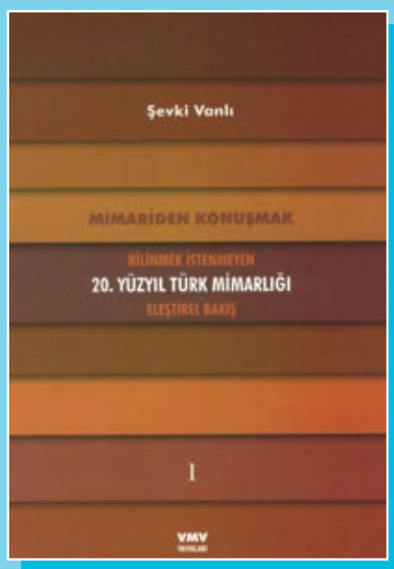
Modern İnşaat Yönetimi

Yük. İnş. Müh. Latif Onur UĞUR

Bir kamu ihalesine katılmaya nasıl karar verilir? İhale dosyaları nasıl incelenmelidir? Yapım ihalelerine katılma sürecinde ne tür riskler söz konusu olabilir, bu riskler nasıl kontrol edilebilir? Kamu ihalelerinde ön yeterlilik nedir? İhale dosyası nasıl hazırlanır? Yapım sözleşmeleri nasıl hazırlanır ve nasıl yönetilir? Kamu ihale mevzuatımızda iş ortaklıkları nasıl düzenlenmiştir, uygun partner seçimi ve çoklu işlerde farklı firmalarla verimli çalışmanın püf noktaları neler olabilir? Kamu ihale mevzuatımız ve Fidic esaslı düzenlemeler; iş programları hazırlanmasını, süre uzatımlarını, fiyat farkı oluşumlarını nasıl değerlendirmektedir? İş programlarının oluşturulması, çizelgelenmesi ve uygulanması nasıl yapılmalıdır? Şebeke/ağ esaslı iş programları uygulamalarında karşılaşılan sıkıntılar ve çözüm yolları nelerdir? İnşaat projelerinde süre kısaltımları nasıl gerçekleştirilebilir? Şantiyelerde kontrol ve raporlama sistemlerinin oluşturulması ve uygulanmasında nelere dikkat edilmelidir? Yapı denetiminde denetleyicilik ve müşavirlik kurumlarının rolleri nelerdir ve bu alanda meslek etiği nasıl uygulanmalıdır? İnşaat sektöründe alt yüklenici kurumunun doğası nasıldır? Yurdumuzda konut üretiminde yaşanan sıkıntılar nelerdir ve çözüm yolları neler olabilir? Etkin, şeffaf ve nesnel bir kamu ihale sistemi nasıl oluşturulabilir?

Kitap, yukarıdaki ve bunlar dışında pek çok soruya cevap veriyor. İlginç uygulama örneklerinin de yeraldığı kitap gerek lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencilerine, gerekse profesyonel sektör uygulamacılarına faydalı olmayı hedeflemektedir.

Kitabın temini için: Alter Yayıncılık 1. Cad. Elif Sok.No: 7/140 İskitler-Ankara
Tel. 0.312.341 89 96
alter@alteryayincilik.com - alteryayincilik@gmail.com



Mimariden Konuşmak, Bilinmek İstenmeyen 20. Yüzyıl Türk Mimarlığı

Eleştirel Bakış

Şevki Vanlı

3 ciltten oluşan eserin ilk cildinde, 1920'lerden 1980'lere uzanan Türk mimarisinin geçirdiği evrim anlatılarak 20. yüzyılda Türk mimarlığının geleneksel, çağdaş çatışması üzerinde durulmuştur. Eserin ikinci cildinde, Türk mimarlığının 1980'lerden 21. yüzyıla geçişi ülkemizin çeşitli şehirlerinden örnekler verilerek anlatılmış ve son yirmi yılın değerlendirmesi yapılmıştır. Üçüncü ciltte, genel olarak konut ve yerleşimler üzerinde durulmuştur.

Kitabın Doç. Dr. C. Abdi Güzer tarafından yazılan Sunuş yazısında şu değerlendirme yer almaktadır: "Şevki Vanlı daha önce yapılmadığı kadar açık sözlülükle kişisel değerlendirmelerini okuyucu ile paylaşmakta, Türkiye mimarlık ortamı için tabu sayılabilecek pek çok değer ve kabulü tartışmaya açmaktadır. Yoğun bir birikimin yanı sıra özgün bir araştırmanın sonucu olan bu çalışma mimarlık ortamında ayrı uzmanlık alanları gibi algılanagelmiş pek çok alanda aynı anda varlık göstermekte, mimarlık tarihinden eleştirisine, kuramdan değerlendirmeye farklı disipliner anlatımlar içinde mimarlık ortamını yeniden okumaya çalışmaktadır."
Kitabın Temini için: Şevki Vanlı Mimarlık Vakfı Yayınları.
Tel: 0 312 490 32 55-56
Faks: 0 312 490 54 90
e-mail:sevkivanli@hotmail.com • www.sevkivanlimimarlikvakfi.org.tr



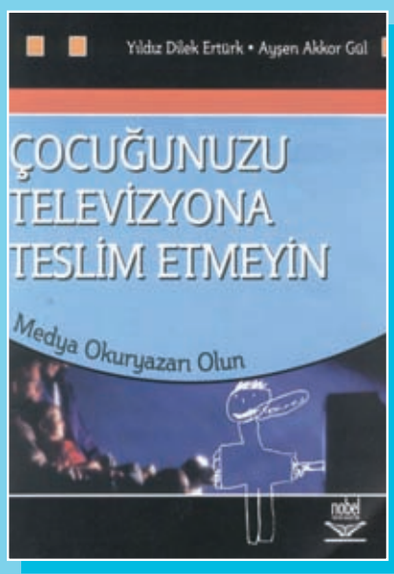
Sosyal Güvenlik Reformu

İsa KARAKAŞ, Bekir HANÇER

Başkanlık Sigorta Müfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Uzmanı İsa Karakaş ve Başkanlık Sigorta Başmüfettişi, Ankara Grup Başkanı Bekir Hançer tarafından hazırlanan kitapta sosyal güvenlik reformu konusunda genel bilgilerin yanı sıra yeni düzenlemelere ilişkin tüm soruların yanıtları yer almaktadır.

Eser, herkesin anlayabileceği şekilde düzenlenmiş olup, bazı teknik terimlerin anlaşılabilmesi açısından kitapta "Sosyal Güvenlik Reformuna İlişkin Temel Kavramlar Sözlüğü" ne yer verilmiştir. Kitapta ayrıca reformun temelini oluşturan "yeni teşkilatlanma" konusunda da ayrıntılı bilgiye yer verilmiştir.

Kitabın Temini için: bekirhancer@hotmail.com • isakarakas@gmail.com



Çocuğunuzu Televizyona Teslim Etmeyin

Yrd. Doç. Dr. Yıldız Dilek Ertürk ve Yrd. Doç. Dr. Ayşen Akkor Gül

"Değişen dünyayı çocuklarımızdan bir adım önde yakalamaya çalışarak, teknolojileri kendi çocuklarımıza hizmet eder hale getirmeliyiz. Televizyon yayıncılığı ve haber yayınları söz konusu olduğunda, unutulmaması veya göz ardı edilmemesi gereken iletişim objelerinin içinde çocukların da bulunduğu ve onların stres etkilerine karşı yetişkinler kadar donanım sahibi olmadıklarıdır. Çocuğunuzu Televizyona Teslim Etmeyin, onlara medyayı doğru kullanmanın yöntemlerini öğretelim çizgisindeki çıkarsamalarıyla anne ve babalar ve öğretmenler için rehber niteliğindedir."

İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Öğretim Üyeleri Yrd. Doç. Dr.Yıldız Dilek Ertürk ve Yrd. Doç. Dr. Ayşen Akkor Gül'ün anne babalar için rehber niteliğindeki "Çocuğunuzu Televizyona Teslim Etmeyin Medya Okuryazarı Olun" kitabı Nobel Yayınları'ndan çıktı.

Kitabın Temini için: Nobel Yayın Dağıtım

Tel: 0312 435 61 31

www.nobelyayin.com • e-mail:nobel@nobelyayin.com



ODAKLANMA..

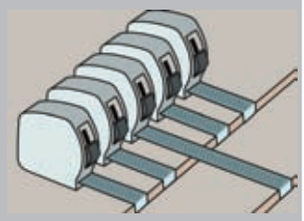
Bedeninizdeki Bilgiye Doğrudan Ulaşma Yolu Eugene.T.Gendlin - Sistem Yayıncılık

Bu kitap içinizde ne zaman bir değişim olduğu, ne zaman olmadığının bilincine varıp anlamanıza yardımcı olacak. Kitapta, çözümlenmemiş sorunlara odaklanarak, onları nasıl tanımlayabileceğimiz ve değiştirebileceğimiz anlatılıyor. Odaklanma, hayatınızın sıkışmış, yavaşlamış, tıkanmış, kısıtlanmış yanlarını bulup değiştirmenize yardımcı olacak ve sizin değişip duygu ve düşüncelerinizden daha derin bir yerden hareketle yaşamanızı sağlayacak.

Dr. Eugene Gendlin, bu kitabıyla, tüm deneyim ve eylemlerimizin kaynağı ve dayandığı zemin olan bedensel duyumlarımızı keşfetmemiz ve bu duyumların içindeki renkleri, formları ve bilgeliği tüm yaşamımıza yaymamız, daha çok, daha bütün ve daha zengin yaşamamız için bir fırsat veriyor.

Amerika'nın önde gelen düşünür ve psikologlarından biri olarak uluslararası kabul görmüş olan Dr. Gendlin'in kitabını mutlaka okumalısınız.

FILE/ EXPERIENCE







Job experince certificates are the golden key for public procurements. This key is made from golden but there are so many that the value of the certificate is nearly decreased. Now, we are discussing job experience certificates in this page.

This certificate is such a document that the one who get it can be able to attend the procurement. You are working for the Construction with a contractor firm and when the Construction is completed you get a certificate but many other people can get it together with you. Those are the auditing firm and the audit expert and the one who manages the work …

From that point we begin to find the justice.

Being construction industrialist is a difficult job. Your staff, managers and auditors can become your potential rivals. They are such a rival that they can attend procurements before you and get the certificates, which you do not manage to get it.

In brief, the sector is very heterogen and cosmopolite. The most experienced people of the sector wrote their view about the issue for our page. Let's listen them.

PROJECT / ROADS







As of January- November/2006, Turkish contractors undertook new projects abroad amounted approximately 11,3 billion Dolars. According to the performance of the sector during the first eleven months of 2006, we think that the sector could arrive the target with the amount of 12 billion Dollars. Despite the indefinitiness in Iraq, which is one of the most important markets in 2005, arrival the target is very vital. On the other side, increasing the work volume in BDT countries is the indicator that our contractors become permanent in these markets.

The other improvement is the average costs of Project which was 10 million dollars in last years, reached the level of 40 million Dollars for 2006. This figure is the important indicator that the sector has undertaken a larger scale projects.

CITY / ANTAKYA

Antakya (Hatay) lies in a fertile grassy plain inside Amanos mountains with a superb climate, watered by the Asi (Orontos) River. It has always been ideal for settlement, even in historical times. Its history dates back to 10.000 BC. However, we first see Antakya as a city in its own right in 307 BC. A man called Antigone set up a city here and called it Antigonia. The city lost nothing of its importance even after two major earthquakes in AD 37 and 115. Its reputation went on as a centre of art, pleasure and commerce in the Middle East, along with that of Alexandria. Romans repaired the city after the earthquakes.

After the birth of Christianity, Hatay became even more significant as a religious centre after Jerusalem. After the crucifixion of Christ, St. Peter, accompanied by some of the other apostles and Mother Mary came to Antakya (Antioch).

In 1939, following a referendum, the independent Republic of Hatay was ceded to Turkey.

The museum of mosaics, St. Peter's Church, waterfalls and exceptional scenery in Harbiye are some of the places where people of Hatay relax and enjoy themselves. Similarly, the Titus Tunnel, built to divert rain water, is a superb example of engineering in the distance of 20 km to the city centre and in the vicinity of Çevlik beach, one of the most spectacular centres in Hatay.







PORTRAIT / YAŞAR ÖZKAN

Yaşar Özkan was born in Göynük, Avanos in 1932. After graduating from İstanbul Tophane Art School in 1950, he received his degree in mechanical engineering in 1955 from Yıldız Teknik University. After doing his military service, he started working at DSİ as a mechanical engineer in 1957.

He worked as an engineer in Konya, Niğde, Kırşehir, Gaziantep and Adana. He was transferred to the main office in Ankara in 1961. He resigned from that post shortly afterwards and started to work in the private sector. In January 1962, he founded his own firm on paper with zero capital. Thus, “Yaşar Özkan Engineering and Contracting” was born.

His first job was from DSİ Kastamonu Branch Security Commission: construction of a water pipeline between Kastamonu and Araç. After working on NATO projects for some years, he started to provide contracting services in Libya as well in 1979. He undertook many projects both in Turkey and abroad (Libya) for many years. His firm became a joint stock company, bearing the same name, in 1992.

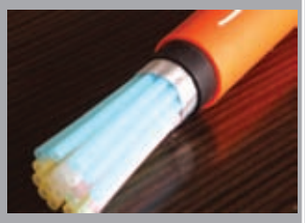
Mr. Özkan is one of the leading construction industrialists in our country. His most important motto is self-respect. He advises the younger generation to preserve their self-respect, take their responsibilities seriously and enjoy what they are doing.



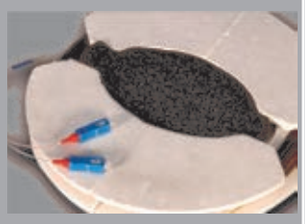




OUR COMPANIONS / FIBER







Thanks to the technology offered by fibre optic cables, it is now possible to be liberated from the cable mess which used to clutter our offices and homes.

Through the developments in communication technology, users can now have their telephone, TV, video and internet services provided over a single fibre optic cable. This new service is called the Tripartite Services.

Furthermore, when the infrastructure for the Tripartite Service is provided, the same line can also be utilised for fire, flood, gas and burglary alarms, as well as for extra security services such as requesting emergency help and allowing for video transmissions.

In many new generation offices and houses various systems are installed to make life more comfortable, secure and pleasant for their inhabitants such as security cameras, automatic illumination, detectors for environmental purposes etc., all of which can easily be operated through using optic fibre cables.

MEETINGS







The conference concerning “Experiment Certificates in Public Procurement Law” was held on 21st December 2006, at the Sheraton Hotel in Ankara.

Şükrü Koçoğlu, the Intes chairman, stated that the Turkish procedure was the only one of its kind in the world and it needed to be corrected.

Hasan Gül, the chairman of the Public Procurement Institute, emphasised that no differences existed between the current law and the planned legislation in terms of the autonomy of the institute.

Another speaker, Erdoğan Bayraktar, chairman of TOKİ, also pointed out the problems in public procurement, adding that Turkey needed further experience on public procurement laws.

Following the speeches, the conference, which was presided over by Bilal Karaca, started. At the conference, Tuncay Songör, the deputy chairman of Competition Board, Mahmut Küçük, deputy undersecretary of the Ministry of Public Works and Settlement, Hakkı Ustaömer, a member of Public Procurement Institute, and Necati Ersoy, Secretary General of INTES expressed their opinions on experience certificates.

LABOUR LIFE/ UNEMPLOYMENT INSURANCE

Unemployment is the most important problem due to its economical and social consequences. Therefore, unemployment insurance is a critical issue in labour life.

In Turkey, unemployment insurance entered into force on 01.06.2000 through the Law no. 4447 Concerning Unemployment Insurance Law, aiming at removing the material and immaterial problems of unemployment.

Through the unemployment insurance, an income is provided for unemployed people who lose their income through no fault of their own, and are not able to find employment although they wish to do so. This system is some sort of compulsory insurance aimed at providing assistance for a certain period of time as the person in question seeks new employment or retrains for a new job.

Leading actors of labour life were discussed with their different aspects in this issue of our magazine, “Construction Industry”.







CULTURE/ ART

We interviewed Ömer Özçelik, one of the master craftsmen of the ney flute and kudüm, in Konya for this issue of our magazine.

Ömer Özçelik was introduced to the ney flute at the age of 18. As he learned about its technical aspects, he was encouraged to start working on its production and took the first steps in 1991.

The ney flute, which has a history dating back to the Sumerians, is one of Çevik's most important activities. The ney has an important place in Turkish mysticism. It is made of reeds. Craftsmen working on it have to be of a good cultural background and know a lot about sound and music. The same ney cannot be used by different performers. It is made according to the anatomical characteristics of its performer. Similarly not every reed is ney material. One in every hundred thousand reeds may be of suitable characteristics and with the ever changing climate, finding a suitable reed is proving to be increasingly difficult.

Ney has become very popular in recent years. This is harmful for ney. Particularly people living in areas where reeds may be found destroy the chances of finding a suitable reed, as they collect reeds haphazardly. In fact, harvesting time and how they are cut are critically important. During our interview, Mr. Özçelik expressed his concern on those issues.

Ömer Özçelik is also a kudüm expert. Kudüm also has an important place in classical Turkish music. It is made of camel skin, which is one of the most ideal skins for musical instruments.









EN SON İSMAİL KULAK'I UĞURLADIK...

Ansızın gidenler ne kadar çoğaldı… Birinin acısını gidermeye çalışırken yenisi başlıyor. Gidenlerin bıraktığı boşluk canımızı acıtıyor. Yaşam bahçemiz gittikçe soluklaşıyor.

Atilla İlhan diyordu ki;

Hayat zamanda iz bırakmaz

Bir boşluğa düşersin bir boşluktan

Birikip yeniden sıçramak için

Elde var hüzün

Elde ne çok hüzün oldu…

En son Üyemiz Kulak İnşaat Ticaret ve Sanayi A.Ş. Genel Müdürü **İSMAİL KULAK** ile **KULAK İnşaat Çalışanlarını** Irak'ta meydana gelen elim bir uçak kazası sonucu kaybettik.

Kulak Ailesi başta olmak üzere, merhum İsmail Kulak ve hayatlarını kaybeden Kulak İnşaat çalışanlarının ailelerine başsağlığı ve sabır diliyoruz.

Türk inşaat sanayinin şehitleri olarak hafızalarımızda her zaman kalacaklar.

Mekânları cennet olsun…