



AV. DR. CAHİT SULUK:
Fikri mülkiyet hakları,
sömürüye yol açmamalı

RÖPORTAJ: YAHYA AYYILDIZ

Fikri ve sınai mülkiyet
hakları ve tarihçesi

PROF. DR. ALKAN SOYAK



İGİAD Bülten

TÜRKİYE İKTİSADİ GİRİŞİM VE İŞ AHLAKI DERNEĞİ

YIL: 18 • SAYI: 47 • OCAK 2020



İş Ahlakı Zirvesi “Hukuk ve Adalet” temasıyla düzenlendi



İGİAD'ın İnsani Geçim Ücreti (İGÜ) açıklandı



“Yılın Girişimcisi Ödülü” Burhan Koca'ya verildi

Merhaba

LEZZET NOKTALARI

ARTIYOR

YENİ ŞUBELERİMİZ

MAVERA
BAŞAKŞEHİR
SİRKECİ



merhaba
— PASTANELERİ —

HALKALI FABRİKA SATIŞ • BAŞAKŞEHİR • MAVERA BAŞAKŞEHİR • MERTER • SİRKECİ

 merhaba.com.tr  /merhabapastaneleri



AYHAN KARAHAN
İGİAD Yönetim Kurulu Başkanı

İGİAD
TÜRKİYE İKTİSADİ GİRİŞİM VE İŞ AHLAKI DERNEĞİ
TURKISH ENTREPRENEURSHIP AND BUSINESS ETHICS ASSOCIATION

YIL: 18 • SAYI: 47 • OCAK 2020

İGİAD Adına Sahibi

Ayhan Karahan

Genel Yayın Yönetmeni

Ömer Bedrettin Çiçek

Editör

Yahya Ayyıldız

Yayın Kurulu

Adnan İnanc
Ali Hasan Kılıç
Davut Güler
Fikret Başar
İzzet Demir
Mehmet Aktaş
Mehmet Bulayır
Muharrem Balcı
Murat Şentürk
Musa Bıçkıoğlu
Mustafa Palas
Orhan Demir
Selçuk Kar
Sinan Polat

Yayına Hazırlık

İGİAD Eğitim ve Araştırma
Komisyonu

Grafik Tasarım

Fokus Tasarım

Baskı ve Cilt

İkramat Ofset
printcenter@ikramat.com

Yazışma Adresi

Maltepe Mh. General Ali Gürcan Cd.
Eski Çırpıcı Yolu Sk. No: 1 Merter
Meridyen İş Merkezi Kat: 4 D: 419
34010 Zeytinburnu / İstanbul, Türkiye
Tel: +90 212 544 96 00 - 77
Faks: +90 212 544 96 76

www.igiad.org.tr
info@igiad.org.tr

İGİAD Bülten, kurum faaliyetlerini duyurmak, İGİAD üyeleri arasında etkileşim ağını güçlendirmek, İGİAD'ı tanıtmak, iş dünyasında ahlaki girişimcilik ve iş ahlaki konularında kamuoyu hassasiyeti oluşturmak gayesiyle yayımlanır, ücretsiz olarak dağıtılır.

Ahlak, adalet ve üretimin el ele verdiği bir yıl: 2020

İş hayatının önemli gündemlerinden biri haline gelen **İş Ahlakı Zirvesi 2019**, yoğun katılımı gerçekleştirildi. İş ahlakı ile hukuk ve adalet ilişkisinin ele alındığı zirvede **Av. Reşat Petek, Prof. Dr. Engin Yıldırım, Prof. Dr. Muharrem Kılıç, Av. Muharrem Balcı, Av. Şeref Malkoç ve Şekib Avdağ** gibi alanında uzman ve otorite olan isimler, konuya katkıda bulundular ve değerli görüşlerini katılımcılarla paylaştılar.

Hukuk ve adaletin tesis edilemediği yerde iş hayatının da kesintiye uğrayacağı açıktır. Bu nedenle sağlıklı ve sürdürülebilir bir iş hayatı için **güven veren bir hukuk sisteminin** tesis edilmesi zorunludur. Osmanlı ahlak kitaplarında da yer alan **“adalet dairesi”** kavramı, tam da bu konuya temas etmektedir. Adaletin olmadığı yerde üretimin de gerçekleştirilemeyeceğini, aynı şekilde üretimin gerçekleştirilemediği yerde adaletin de tesis edilemeyeceğini vurgulayan, **üretim ile adaletin bir döngü oluşturduğunu** ifade eden **kadim** bir yaklaşımdır. İş Ahlakı Zirvesi 2019, bu konuyu ele almakla iş hayatındaki başarının, dar anlamda **kâr peşinde koşmakla** sağlanamayacağına, konuyu daha geniş anlamda değerlendirerek iş hayatının hukuki, siyasi, sosyal, kültürel unsurlarla birlikte ele alınması gerektiğine vurgu yapmaktadır.

İGİAD olarak girişimcileri teşvik etmek, ahlaklı girişimcileri ön plana çıkarmak ve onları topluma **rol modeli** olarak sunmak amacıyla düzenlenen **“Yılın Girişimcisi”** ödülü, HRPeak CEO'su **Burhan Koca**'ya verildi. Dijital insan kaynakları alanındaki girişimcilik başarısıyla kendinden söz ettiren Koca, “İyilik tohumlarını ne kadar çok ekersek kötülük ağaçlarının yaşam alanı da o kadar azalacaktır.” diyerek **girişimcilik ile ahlakı bütünleştiren bir yaklaşım** sergilemektedir.

İGİAD'ın, iş hayatının gündemini belirleyen faaliyetlerinden bir diğeri de **İnsani Geçim Ücreti**'nin açıklanması olmuştur. Üretimin temel sacayaklarından biri işgörenlerdir ve **işgörenlerin hayat standartları**, sadece iş hayatının değil, sosyal hayatın da en önemli bileşenlerinden biridir. Hem iş hem de sosyal hayatın barış, huzur, dayanışma ve üretkenlikle geçmesinin koşullarından biri, asgari geçim standartlarının temel ihtiyaçları karşılayabilecek bir düzeyde belirlenmesidir. İşte bu sebeple İGİAD olarak, **asgari ücreti değil insani geçim ücretini** (İGÜ) açıklamaktayız. İstanbul'da 2020 yılı için belirlenen İnsani Geçim Ücreti (İGÜ), 3.192 TL olarak tespit edilmiştir. Tavsiye ettiğimiz bu ücretin **başta üyelerimiz olmak üzere** bütün girişimcilerimiz tarafından uygulanacağını umut etmekteyiz.

Bültenimizin bu sayısının konusu, **fikri mülkiyet hakları** olarak belirlendi. Konuyla ilgili olarak **Av. Dr. Cahit Suluk** ile bir röportaj gerçekleştirildi. Fikri mülkiyetin **gelişmekte olan ülkelerin aleyhine** işlediğine dikkat çeken Suluk, fikri üretimin geliştirilmesine vurgu yapmaktadır. Konunun farklı boyutlarını ise **Prof. Dr. Alkan Soyak** ile **Prof. Dr. Tekin Memiş** ve **Av. Melih Can Korkmaz** ele aldılar. Konu, hem fikri mülkiyetin korunması hem de üreticilerin fikri mülkiyet konusunda hak iddiasından doğan sorunlarla karşılaşmamaları açısından önem arz ediyor. Artık önemsiz gibi görünen bir tasarımın veya bir farklılığın bile fikri mülkiyete konu olduğu bir dünyada yaşıyoruz. Bu nedenle konuya daha fazla ilgi göstermek, herkes için faydalı olacaktır.

Yeni bir yıla girdik ve bu yılın; ahlak, adalet ve üretimin el ele verdiği bir yıl olmasını temenni ediyorum...

TJBE

Turkish Journal of Business Ethics

12/2

isahlakidergisi.com

İş Ahlakı Dergisi

İş Ahlakı Dergisi

12/2

5157

İGİAŞ
TÜRKİYE İKTİSADİ GİRİŞİM VE İŞ AHLAKI
TÜRKISH ENTREPRENEURSHIP AND BUSINESS ETHICS

İŞ AHLAKI
DERGİSİ'NİN
12. CİLT 2. SAYISI
YAYIMLANDI



DOSYA FİKRİ VE SİNÂİ MÜLKİYET

Fikri ve sinâî mülkiyet hakları ve tarihçesi

PROF. DR. ALKAN SOYAK

4

Fikri mülkiyete ilişkin temel sorunlar ve çözüm önerileri

**PROF. DR. TEKİN MEMİŞ
AV. MELİH CAN KORKMAZ**

7

Av. Dr. Cahit Suluk: Fikri mülkiyet hakları, sömürüye yol açmamalı

RÖPORTAJ: YAHYA AYYILDIZ

10

FAALİYETLER

İstanbul için 2020 yılı İnsani Geçim Ücreti 3.192 TL. 14

Türkiye İş Ahlakı Zirvesi 2019 “İş Ahlakı, Hukuk ve Adalet İlişkisi” temasıyla düzenlendi 18

“Yılın Girişimcisi Ödülü” Burhan Koca’ya verildi 22

İş Ahlakı Paneli Ağrı’da düzenlendi 26

Yüksek İstişare Kurulu toplantısı yapıldı 28

Tahkimde aslolan sulh olmaktır, ihtilafı olmak değil 29

Ders Veren Tecrübeler’de Davut Şanver’i dinledik 30

Ders Veren Tecrübeler’in son konuğu Alpaslan Durmuş oldu 32

Sektör Kurulları Toplantısı’nda teknolojik gelişmelerin sektörlere etkileri konuşuldu 33

Kutsal kitaplardan Neoklasik ekonomiye faiz meselesi 34

Eğitim Komisyonundan Medeniyet Üniversitesi’ne ziyaret 36

Yönetim Kurulu Yıllık Planlama Kampını tamamladı 37

ÜYELERİMİZLE SÖYLEŞİ

İşadamı Emrah Yazıcı:

Her işin başı, özveri ve ahlaklır 44

Röportaj: Yahya Ayyıldız

Fikri ve sınaî mülkiyet hakları ve tarihçesi*

PROF. DR. ALKAN SOYAK

MÜ. İİBF. İKTİSAT BÖLÜMÜ, ÖĞRETİM ÜYESİ

Genel olarak fikri mülkiyet hakları, fikri çaba ve zekânın ürünlerini devlet otoritesiyle korumayı hedefleyen haklardır.

GENEL olarak fikri mülkiyet hakları, *fikri çaba ve zekânın ürünlerini devlet otoritesiyle korumayı hedefleyen haklardır*. Fikri mülkiyet politikasını iki amaç arasındaki bir dengenin bileşimi olarak görmek mümkündür: *yenilikte bulunan mucitleri ve yaratıcıları ödüllendirmek ya da bunlara karşılığını vermek; bilim, teknoloji ve kültüre geniş bir katılımın sağlanmasında kamu ve özel sektör aktörlerinin ilgisini çekebilmek*.

14 Haziran 1967'de Stockholm'de imzalanan "Dünya Fikri Mülkiyet Örgütü" (WIPO) Kuruluş Sözleşmesi'nin 2. Maddesinde, fikri mülkiyet aşağıdaki haklarla ilişkili olarak tanımlanmıştır:

- Edebi, sanatsal ve bilimsel çalışmalar,
- İcracı sanatçıların eserleri, fonogram ve radyo yayınları,
- İnsan emeğinin tüm alanlarındaki buluşlar,
- Bilimsel buluşlar,
- Endüstriyel tasarımlar,
- Ticari markalar, hizmet markaları (service marks), ticari unvan ve isimler,
- Haksız rekabete karşı koruma ve
- Sınaî, bilimsel, edebi ya da sanat-

sal alanlarda fikri mülkiyet faaliyetlerinden kaynaklanan diğer tüm haklar.

Fikri ve sınaî mülkiyet hakları genellikle altı temel grup içinde ele alınmaktadır:

- Buluşlarla ilişkili olarak *patentler*.
- Edebi ve sanatsal çalışmalarla ilişkili olduğu kadar, mühendislik tasarımları, bilgisayar yazılımları ve sanatın diğer alanlarını da kapsayan *teelif hakları* (copyrights).
- Entegre devrelerin dizim-tasarımlarını da içeren, şekillendirme ve yapılandırma ile ilişkili olarak *tasarımlar*.
- Ürünün kaynağı ya da sponsorunu tanımlamak için hizmet veya ürünü niteleyen kelime ya da sembollerle ilişkili olarak *ticari markalar* (trademarks).
- 1978 Uluslararası Yeni Bitki Cinslerinin Korunması Birliği'ne dayalı *bitki cinslerinin korunması* (plant varieties protection).
- Gizli bilgiyi korumakla ilişkili *ticari sır korunması*.

Spesifik olarak *sınaî mülkiyet kavramı* ise; patent ve faydalı model gibi araçlarla buluşun korunmasının yanı

sıra, endüstriyel tasarımların korunmasına yönelik kanunlar, ticari unvan ve ticari markalar kanunu gibi araçlarla, belirli ticari çıkarların korunmasını kapsamaktadır. Buna ilaveten haksız rekabetin sınırlandırılmasına yönelik düzenlemeleri de içermektedir.

GATT müzakereleri sonucunda yapılan, küresel nitelikli en kapsamlı düzenleme olan 31.12.1994 tarihli "WTO Kuruluş Anlaşması" ve eki "Ticarette Bağlantılı Fikri Mülkiyet Hakları Anlaşması"nda (TRIPS) tanımlandığı biçimiyle fikri mülkiyet hakları; *"kişilerin düşüncelerinin ürünleri üzerine verilen haklardır. Bu haklar, genellikle bu düşünceyi yaratan kişiye, onu belirli bir süre münhasıran kullanma hakkı verir"*.

Anlaşmaya göre, geleneksel olarak bu hakların ikiye ayrıldığı belirtilmektedir: Birinci grupta bilgisayar yazılımlarını da kapsayan, *teelif hakkı ve teelif haklarıyla ilişkili haklar* bulunmakta; edebi ya da sanatsal çalışmaların yazarlarının hakları yazarı öldükten sonraki en az 50 yıllık bir süreç için teelif haklarıyla korunmaktadır. İkinci grupta ise *sınaî mülkiyet hakları* bulunmakta; sınaî mülkiyete ilişkin haklar da genellikle iki alanda incelenmektedir. Birinci alan, coğrafi işaretler ve ticari markalar gibi ayırt edici işaretlerin korunmasıdır. Diğer sınaî mülkiyet tipleri ise teknolojinin yaratılması, tasarım ve teknolojik yeniliği uyarmaya yönelik, öncelikli koruma sağlamayı hedeflemektedir. Bu kategoride ise patentler,



endüstriyel tasarımlar ve ticari sırlar yer alır. Bu hakların sosyal amacı, yeni teknoloji geliştirmeye yönelik yatırımların ürünlerini korumayı sağlamak ve böylece Ar-Ge faaliyetlerini finanse etmek için teşvik ve araçlar sunmaktır. Anlaşmaya göre iyi işleyen bir fikri mülkiyet rejiminin, lisans, ortaklık ve doğrudan yatırım biçimindeki teknoloji transferi biçimlerini de kolaylaştıracağı varsayılmaktadır. Bu haklarda koruma sınırlı bir süre için verilir (Örneğin; patentlerde 20 yıl).

TARİHÇESİ

Sınaî mülkiyet haklarının tarihsel gelişimi, *patent*, *marka* ve *endüstriyel tasarım* haklarının korunması açısından aşağıdaki gibi özetlenebilir:

Gelişmiş Batı toplumlarında geçen dört yüz yıl boyunca teknolojik gelişmenin teşvikine yönelik çeşitli iktisadi teşvik mekanizmaları geliştirilmiş ve bunu sağlamada çok sık devlet müdahalelerine başvurulmuştur. Krallıktan alınan patentler aracılığıyla bir buluşa ya da ürüne tek hakının verilmesi,

ilk kez Ortaçağ sonlarında ve Rönesans dönemi başlarında gerçekleşmişti. Tarihsel süreç içinde sınaî mülkiyet haklarının korunmasına ilişkin anlayışın ilk olarak ortaya çıktığı yer, buluşların korunmasına yönelik olarak 1443 yılında Venedik'te, yine resmen duyurulmuş ilk patent kanunu da 19 Mart 1474'te Venedik'te uygulamaya konulmuştur. Venedik, yalnızca ilk patent kanunuyla değil, aynı zamanda telif hakkı kanununun geliştirilmesiyle de anılmaktadır.

Bazı kaynaklara göre de patent sisteminin kanunlaşması, yerleşmesi ve gelişmesine İngiltere öncülük etmiştir. Patentlerin orijinini, İngiltere'de 14. yüzyılda kabul edilen ilk patent belgelerine (*Letters Patent*) kadar götürülebilmek mümkündür. Bu belgelerin amacı, yeni bir teknolojiyi ithal eden ya da bulan bir kişinin işlerini kurabilecek yeterli bir süre için, ona bu teknolojiyi münhasıran kullanma hakkı sağlamaktır. Bu aynı zamanda bir mübadeleydi; devlet teknolojik gelişmeyi, daha fazla sınaî bağımsızlığı ve daha yüksek ihra-

cat kapasitesini kazanırken, mucit ya da ithalatçı da önde olmanın getirisini elde etmekteydi. Bu patent belgeleri özel hakların kamusallaştırılması için bir duyuru niteliği de taşımaktaydı.

Kraliyet imtiyazları zaman içinde kötüye kullanıldığından, bu durumdan şikayetçi olan kişiler, patent alınması için gerekli koşulları gösteren bir kanunun kabul edilmesine yol açtılar. Dünyada buluşların korunmasına yönelik ikinci hukuki uygulama olarak da kabul edilen 1623 "*İngiliz Tekel Kanunu*"nda; buluşun İngiltere açısından yeni olması, devlete yönelik bazı faydalarının bulunması gibi koşulların getirilmesi söz konusuydu. Bu kanunla aynı zamanda patent süresi de sınırlandırılmakta ve bu süre en fazla 14 yıl olarak belirlenmekteydi. 1623 Tekel Kanunu ile mülkiyet ilkesi, yani kanunun yalnızca o ülke için geçerliliği ilkesi de getirilmişti. Daha sonra bu ilkeler İngiltere sınırlarını aşarak diğer ülkelere de benimsendi.

İngiliz modelinden yoğun bir şekilde etkilenmiş olan Amerikan patent

sistemi 1790 yılında kuruldu. Bağımsızlığını kazandıktan hemen sonra ABD (Amerika Birleşik Devletleri) 1787 yılında yürürlüğe koyduğu Anayasasına, “*faydalı teknoloji ve bilimlerin geliştirilmesi için ... parlamento ... buluş yapanlara ... belirli bir süreyle sınırlı ve münhasır haklar sağlayacaktır*” hükmünü koydu ve bu hüküm gereği 1790 yılında “*Patent Kanunu*” yürürlüğe girdi. 1791 yılında yürürlüğe giren “*Fransız Patent Kanunu*” ise buluşları incelemeksizin patent (buluş belgesi) verme esasına dayanmaktaydı. 1815 yolunda Rusya, 1864 yılında İtalya ve 1877 yılında incelemeli patent verme ilkesini benimsemiş olan Almanya Patent Kanunları yürürlüğe girdi. Japonya’da ise buluşlar, 1885 “*Patent Tekeli Kanunu*” ile korunmaya başlandı. O dönemin Fransız Patent Kanunundan olduğu gibi çevrilmiş olan “*Osmanlı İhtira Beratı Kanunu*” ise 23 Mart 1879 tarihinde yürürlüğe girdi ve bu kanun bazı küçük değişiklikler yapılmak kaydıyla 1995 yılına kadar yürürlükte kaldı.

Dönemin öncü Batı ülkelerindeki patent sistemiyle ilişkili sorunların birbiriyle benzerlik göstermesi söz konusuydu. İngiliz modelinde yaşanan benzer sorunlar Amerikan modelinde de ortaya çıkmaktaydı. Bu durum Amerikan patent kanununda ve uygulamasında 19. ve 20. yüzyıla kadar devam eden değişikliklere neden oldu. Bu noktada Amerikan vatandaşlarının çözüm bulamadığı birçok soru ve sorun gündemde yerini alıyordu: “*Bir buluşun gerçekten yeni, faydalı veya önemli olup olmadığına kim karar verecekti? Bu kararlar neye göre verilecekti? Bir buluş değerlendirilirken, buluşu yapan kişinin özgünlükle ilişkili sözleri yeterli kabul edilebilir miydi? Patent yapısı gereği seçkinci, tekelci ve bu nedenle de*

.....

“Bir buluşun gerçekten yeni, faydalı veya önemli olup olmadığına kim karar verecekti? Bu kararlar neye göre verilecekti? Bir buluş değerlendirilirken, buluşu yapan kişinin özgünlükle ilişkili sözleri yeterli kabul edilebilir miydi? Patent yapısı gereği seçkinci, tekelci ve bu nedenle de anti-demokratik değil miydi?” biçimindeki sorular, o dönemde sorulmuş ve hâlâ tartışılmakta olan sorulardır.

.....

anti-demokratik değil miydi?” biçimindeki sorular, o dönemde sorulmuş ve hâlâ tartışılmakta olan sorulardır. Günümüzde dahi bu soruların evrensel olarak tartışılıyor olmasının ardında yatan temel unsur, İngiliz ve Amerikan modellerinin daha sonra bu alanda gerçekleşen uluslararası anlaşmalara ve dolayısıyla birçok ulusal patent kanununa ilham kaynağı olmasındandır.

Dolayısıyla o dönem için geçerli olan; buluşun yeni olması, devlet açısından bazı faydalarının bulunması ve belirli bir süreyle sınırlandırılması, biçimindeki koşulların günümüzde de hâlâ uygulanabilir olduğu görülmektedir. Günümüzde büyük ölçüde uluslararası anlaşmaların etkisiyle birçok ulusal patent kanununda bu üç koşulu tanımlamak için çeşitli alternatif süre saptamaları söz konusudur. Örneğin, fikri ve sınai mülkiyet hakları üzerine en son küresel nitelikli düzenlemeleri kapsayan Uruguay Round tamamlanmadan önce, mucitlere verilen koruma süresinin geniş bir yelpazeye yayıldığı görülmektedir; ABD’de bu süre 17 yıl iken, OECD ülkelerinde 10-15 yıl ve diğer gelişmekte olan ülkelerde 5-10

yıl arasında değişmekteydi. Uruguay Round tamamlandıktan sonra patent verilebilmesinin gerekli koşullarını tanımlayan TRIPS Anlaşması’nın 27. Maddesinde kullanılan süre saptamasına göre; “*buluş yeni, yenilikçi bir aşamayı içeren ve sınai uygulanma yeteneği olması gereken*” bir süreç olarak tanımlanmakta ve koruma süresi olarak Anlaşmanın 33. Maddesiyle konulan uluslararası standart, dosyalama tarihinden itibaren 20 yıl gibi oldukça uzun bir dönemi kapsamaktadır.

Ticari marka haklarının korunmasına yönelik ilk düzenlemeler ise 1800’lü yılların ortalarında İngiltere, ABD ve Fransa’da ortaya çıktı. Bu düzenlemeler tüketicileri sahte markalara karşı korumayı amaçlamaktaydı. 1871 yılında Osmanlı Devleti’nde yürürlüğe giren ve incelemesiz marka tescilini esas alan “*Eşya-i Ticariyeye Mahsus Alamet-i Farikalara Dair Nizamname*”, dünyadaki ilk marka koruması örnekleri arasında yerini aldı. Bu nizamname, dönemin Fransız Markalar Kanunu’ndan alınmıştı. Alman Marka Kanunu 1874 ve Japon Marka Kanunu 1884 yıllarında yürürlüğe girdi. Endüstriyel tasarımların özel mevzuatlarla korunmasının dünyadaki ilk örneği, 1711 yılında Fransa’nın Lion kentinde, tekstil dokumalarının üzerindeki tasarımların korunması talimatı ile başlamış, 1842 yılında ABD, 1876 yılında Almanya ve 1888 yılında Japonya’da endüstriyel tasarım koruma mevzuatları oluşturulmuştur. Türkiye’de ise “*Endüstriyel Tasarımların Korunması Hakkındaki Kanun Hükmünde Kararname*”, ancak 27 Haziran 1995 yılında yürürlüğe girmiştir.

* Bu çalışma, 2005 yılında “Fikri ve Sınai Mülkiyet Hakları: Tanımı, Tarihsel Gelişimi ve GOÜ’ler Açısından Önemi” adlı makalemden faydalanarak hazırlanmıştır.

Fikri mülkiyete ilişkin **temel sorunlar** ve çözüm önerileri*

PROF. DR. TEKİN MEMİŞ - AV. MELİH CAN KORKMAZ

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ, HUKUK FAKÜLTESİ, ÖĞRETİM ÜYESİ.

TEMEL SORUNLAR

1. Fikri Mülkiyet Bilinci Eksikliği Metasız sanat zayıdır

Fikri ve sınai mülkiyetle ilgili sorunlardan ilki, fikre ve yaratıcı düşünceye bir bedel ödeme bilincinin eksikliğidir. Bu eksiklik o denli büyüktür ki fikri kullananlar fikir sahiplerinin emeğini ve yaratıcı düşüncesini bedelsiz kullanmayı kendilerinde bir hak olarak görmekte ve fikir sahiplerinin bunun için çok fazla emek sarf etmediğini, zaten para da etmeyeceğini açıkça ifade etmektedir. Hatta fikre ödenen bedelin haksız ve fazladan ödendiği gibi bir kanaate sahiptirler. Fikri kullananların bu düşüncesi yanında fikri üretenlerin de tavrı bundan farklı değildir. Yılların birikimi üzerine günlerce çalışarak ürettikleri fikri, herhangi bir iş sahibine sunmakta bir beis görmemektedir. Fikrin karşılıksız kullanıldığı bir piyasa ile karşı karşıya bulunmaktayız.

Fikrin ne ölçüde hor görüldüğünün bir başka işareti de projelerin pazarlama-satın alma departmanlarınca değerlendirilmesidir. Soyut fikrin bu departmanlarda elma-armut ya da kırtasiye malzemesi gibi değeri biçilmeye çalışılmaktadır. Sanırsız bu bakış bile fikrin ne denli hor görüldüğünün bir ispatıdır.

Fikir ya da proje sahipleri, bu fikirlerini sunarken herhangi bir bedel talep etmemektedir. Fikirlerinin sonrasında bazen aynen bazen de değiştirilerek kullanıldığına da şahit olmaktadır. Tam bu noktada diğer bir tespit ise bu konunun üzerine gitme isteksizliğidir.

2. Farkındalık Eksikliği

İdraksız yapılan iş, iş değildir

Sivil toplum örgütlerinde telif farkındalığına dair ciddi bir eksiklik söz konusudur. Bir istisna olarak mimari eser sahipleri ise plan ve projelerinin 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu ile korunduğunun farkındadır. Bu durum, diğer sivil toplum örgütlerine göre önemli bir avantaj sağlamaktadır. Diğer meslek örgütleri, üyeler de dahil olmak üzere, eserlerini ve fikirlerini nasıl koruyabileceğinin farkında değildir.

Bütün meslek örgütleri için farkındalık eğitimleri ve toplantılarının yapılması şarttır. Üyeler, projelerinin nasıl korunduğu, nasıl korunacağı ve hakları konusunda bilinçlendirilmelidir. Sivil toplum örgütlerinin sayfalarında yer alacak slaytlar hazırlanmalı ve kısa filmler çekilmelidir. Yaygın bir bilinç hedeflenmeli ve bu örgütlenmeler teşvik edilmeli ve desteklenmelidir. Bütün üyelerin kullanabileceği kısa bilgiler hazırlanmalı ve üyelere ve ilgili herkese açılmalıdır.

Yoğun bir rekabetin varlığı inkâr edilememektedir. Bu yoğun rekabette sektörde, çok düşük ücretlere fikir ve proje üreten, hatta sonraki çalışmalar için ücretsiz proje sunan çok sayıda kişi vardır. Bunlar, farkındalık yaratmanın önünde ciddi bir engel olarak bulunmaktadır. Ancak fikri mülkiyet hukukunun da bir kar tanesi gibi yuvarlana yuvarlana büyüdüğü ve zor mücadelelerden geçerek bugüne geldiği

düşünüldüğünde farkındalık yaratmak için işe başlamanın zamanı gelmiştir. Bu nedenle toplantılarımızda, broşürlerimizde, kısa da olsa, küçük sembollerle de olsa, fikri haklarımızın korunması için belli bir yer vermeliyiz.

3. Koruma Usulleri Hakkında Eksiklikler Usul, esastan önce gelir

Sektörde bulunanlar, fikirlerini korumak isteseler de bunun nasıl olacağı konusunda bilgi sahibi değildir. Bu bilgisizlikler, elbette mazur görülebilir. Zira eseri ve fikri yaratanların asıl işi, yaratıcı fikrin ortaya konulmasıdır. Yine de ortaya koydukları eseri nasıl koruyabileceklerine ilişkin temel bilgi eksikliğinin giderilmesi gerekir.

Hukuk sistemi her türlü emeği korur. Ancak bu emek yaratıcı düşünce olarak ortaya çıkmışsa bunu daha güçlü koruma kalkını altına almıştır. Örneğin hususiyet taşıyan ve ifade edilebilen bir fikir, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu ile korunur. Burada eser sahibinin haklarına yapılan her tür müdahale hem hukuk hem de ceza normları ile korunmaktadır. Eser sahibinin haklarının ihlal edildiği hallerde de eser sahibine daha fazla tazminat ödetilmektedir. Aynı şekilde yaratıcı düşünce bir buluş seviyesinde ise patent belgesi verilerek korunmakta, özgün bir tasarım varsa tasarım belgesi alabilmektedir.

Bazı hallerde daha soyut düşünceler ve iş planları da karşımıza çıkabilmektedir. Hukuk sistemimiz, bu düşünceleri de korumasız bırakmamakta, haksız rekabete ilişkin hükümlerle etkin bir korumaya kavuşturmaktadır.

Yaratıcı fikri iş sahibine sunan kimseleri koruyacak olan bir diğer enstrüman da gizlilik sözleşmeleridir. Ancak sektörde gizlilik sözleşmesinin ya hiç kullanılmadığı ya da tam aksine iş sahibi lehine düzenlendiği görülmektedir. Bu durum dahi, eserimizin ya da fikrimizin korunması hakkında ne denli zor durumda olduğumuzu izaha kâfidir.

Sektörde yaratıcı fikri ortaya koyan kişilere yukarıdaki tespitler ışığında bu yönde bazı usule ilişkin bilgilendirmelerin yapılması gerekir. En azından neyin eser olacağı, hangi tasarımın, tasarım korumasından yararlanacağı, eserin nasıl tespit olunacağı ve hak sahipliğinin nasıl ispatlanacağı konularında bilgilendirmeler yapılmalıdır.

4. Hak Arama Kültürünün Eksikliği ve Mahkeme Sürecinin Uzunluğu

Haksızlık karşısında susan dilsiz şeytandır

Sektörde fikri hakların korunması konusunda dava yolunun seçilmesi, genellikle tercih edilmemektedir. Bunun farklı nedenleri bulunmaktadır. İlk neden, sektör oyuncularının birbirini tanıması ve sektörün bu tür dava açan kimselere karşı tepkisel yaklaşımıdır. Yani diğer bir ifade ile herhangi bir sektör oyuncusu, hakkını dava yolu ile aramaya kalktığı anda sektörün yaramaz çocuğu olarak nitelendirilmektedir. Bu davalardan sonra yeni iş alması zorlaşmaktadır. Ancak bu durum, bir bütün olarak değerlendirildiğinde, fikri hak bilincini gereletmektedir. Kanunların verdiği hakları, aslında piyasa yapısı geri almaktadır.

Fikri hakların dava yoluyla korunmasının önündeki bir diğer engel de mahkeme süreçlerinin oldukça uzun sürmesidir. Bu durum, hak arama özgürlüğünün önünde engeldir. Sektör oyuncuları, dava açıp yıllarca mahkemelerde uğraşacağına yeni işlere zamanını harcamak istemektedir. Yine bu durumu körükleyen bir başka sebep de uzlaşma kültürünün eksikliğidir. Hak

.....
Bütün meslek örgütleri için farkındalık eğitimleri ve toplantılarının yapılması şarttır. Üyeler, projelerinin nasıl korunduğu, nasıl korunacağı ve hakları konusunda bilinçlendirilmelidir. Sivil toplum örgütlerinin sayfalarında yer alacak slaytlar hazırlanmalı ve kısa filmler çekilmelidir. Yaygın bir bilinç hedeflenmeli ve bu örgütlenmeler teşvik edilmeli ve desteklenmelidir.

ihlalde bulunanlar için de mahkeme sürecinin uzunluğu, bu kimseleri ihlale teşvik etmektedir. Mahkeme süreci bu kimseler için caydırıcı olmamaktadır.

5. Yaratıcı Fikirlerin Çoğunun Tescile Uygun Olmaması

Ya gizlilik ya tescil

Yaratıcı düşünceden faydalı model, tasarım yahut buluş seviyesinde olanlar, Türk Patent Enstitüsü nezdinde bulunan tasarım, faydalı model ya da patent belgesi ile korunurlar. Şayet bir eser söz konusu ise Kültür Bakanlığı nezdinde bulunan sicile kurucu olmamakla birlikte yine de kaydedilebilmektedir. Buna karşın iş modeli gibi ya da etkinlik organizasyonları gibi yaratıcı düşünceler için bir sicil kaydı tutulmamaktadır. Herhangi bir yere tescil kaydı da yapılmamaktadır. Bu durumda olası bir ihlalde hak sahipliği de dahil kanunların özel korumalarından yararlanılamamaktadır. Yine bu tür fikirler çok kolay çalınabilmektedir. Bu aşamada fikrin nihai işe kadar gizli tutulması ya da fikre asıl karakterini veren kısımların gizlenmesi esas olmalıdır.

6. Sektöre Özgü İlkelerin Bulunmaması

Herkes kendine yakışanı yapar

Bütün sivil toplum örgütlerinin

kendi üyeleri için mutlaka bir davranış kuralları oluşturması, etik kurallar geliştirmesi gerekir. Bu tür kurallar, üyeler için önem taşıdığı kadar sonrasında yaşanabilecek hukuki uyumsuzluklarda da gereklidir.

Bir işin nasıl değerlendirileceğini belirleyen ve işin özelliklerine göre tanımlamaların yapıldığı kurallar dizisi de eksiktir. Bu tür kurallar, gerek hukuki uyumsuzluklarda gerekse taraflar arasındaki ilişkilerde düzenleyici bir etkiye sahip olacaktır.

Üyelere ait davranış kuralları yanında bir işe teklif verilir iken nasıl davranılacağı ya da nelere dikkat edileceği de bu tür davranış kuralları arasında yer alabilir. Hukuk kurallarının yetmediği ve düzenlemediği yerlerde bu tür kurallar boşlukları dolduracaktır. Ayrıca davranış kurallarından ayrılmak, üyeler için haksız rekabet teşkil edebilecektir.

7. Rekabetin Büyüklüğü

Telif, sadece büyüklere

Diğer bir sorun da rekabetin büyüklüğüdür. Fikri ürünlere pazarın ihtiyacı olmasına karşın arzın büyüklüğü ve genel işsizlik sorunu, rekabetin acımasızlığını beraberinde getirmektedir. Bu durumdaki bir piyasada eser ya da fikir sahipleri çoğunlukla, eserlerinin yaratıcı yönünü öne çıkaramamakta ve özellikle de fiyata yansıtamamaktadır.

Bu aşamada eser sahiplerinin çoğu, bazen çok küçük ücretlerle çalışabilmekte, hatta ücretlerinden vazgeçebilmektedir. Eser sahiplerinin çoğunluğu için telif problemini düşünmek bile lükstür. Bu aşamada piyasada tutunmak ve belirli bir geliri sabitlemek daha önemlidir. Telif, belirli bir büyüklüğe ve tanınırlığa ulaşmış olan eser sahipleri ya da yaratıcı düşünce üretenler ya da bu tür şirketler için geçerlidir. Küçük şirketlerin telifle ilişkin iddiaları, piyasa şartlarında gerçekçi olamamaktadır.

Fikrin korunmaması ve kolayca

haksız bir şekilde elde edilmesi ve yararlanılabilmesi nedeniyle, bilgi birikimi olmayan ve haksız rekabette bulunan şirketler de rekabete dahil olmaktadır. Özellikle organizasyon ya da fikirlerle yenilikler üretilen bu sektörde hemen her şirket faaliyet gösterebilmektedir. Sermaye kapasitesi yüksek olan ve verecek işi daha az maliyetli yapabilen şirketler işin kalitesini düşürerek ihaleleri kazanmaktadır. Bu hususun çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Aksi takdirde yaratıcı endüstrilerde, iştiğal alanları başka olan ve salt ekonomik gücü fazla olan şirketlerin rolü artacaktır ve bu husus Türkiye’de yaratıcı endüstriler sektörüne büyük bir zarar verecektir.

Piyananın da kendiliğinden telife ilişkin bir çözümü, fikir sahiplerine hediye etmeyeceği açıktır. Bu durumda yukarıdaki sorunlarla birlikte temel sorunlar çözümlenmediği takdirde, telif ve düşünceye değer vermeye ilişkin sorunlarımız devam edecektir.

8. Gerçek Anlamda Sivil Toplum Örgütlerinin Kurulamayışı

Bir elin nesi var, iki elin sesi var

Belki de yukarıdaki sorunları açabilecek en anahtar kavram, sivil toplum örgütleri ve bu örgütlenmelere olan katılım eksikliğidir. Fikir ve düşünce üreticilerinin tek başlarına çözemeyeceği açık olan telif problemleri, ancak örgütlenmeler yoluyla çözülebilmektedir. Ancak ilginçtir ki, birçok sivil toplum örgütünün kendi mensuplarını toplayamama problemi vardır. Sivil toplum örgütlerinin çoğunluğu, aslında o alanda düşünce ya da fikir üretenlerin azınlığını temsil etmektedir. Bazı dernekler, üyelik eksikliği nedeniyle zar zor ayakta kalabilmektedir. Bazı sivil toplum örgütleri ise devlet desteği almaktadır. Bu durum dahi, bu tür örgütlerin sivil toplum örgütü olarak adlandırıl-

malarını bile tehlikeye düşürmektedir. Bu tür zayıf örgütler ise gerek piyasada etkin bir telif koruyucusu olarak gerekse devlet karşısında hem pazarlık unsuru hem de etkin bir aktör olarak görülemeyecektir.

Bu aşamada eğer sivil toplum örgütleri, bütün fikir ve düşünce üreticilerini kapsar hale getirilmez ise piyasadaki acımasız rekabet karşısında telif problemlerini aşma imkanı olmayacaktır. Yasal düzenlemeler de sorunları çözmeye tek başına yeterli değildir. Problemlerin çözüme kavuşturulabileceği yegâne platformlar, sivil toplum örgütleridir. Bu platformların güçlendirilmesi için çaba sarf edilmelidir.

ÇÖZÜM ÖNERİLERİMİZ

Çözüm önerilerimizi uzunca sıralamaktan daha ziyade yukarıdaki temel sorunların çözümü ile problemlerin halledilebileceği söylenebilir. Buna karşın yine de sıralamak gerekirse;

1. Fikri mülkiyetin bir hak olduğu bilinci yaygınlaştırılmalıdır.

2. Sivil toplum örgütlerinin güçlendirilmesi ve bütün fikir üreticilerini kapsamı sağlanmalıdır.

3. Fikri ürünler, kime teslim edilirse edilsin ve ne olursa olsun, her halükârda gizlilik sözleşmesi ile teslim edilmesi gerekir.

4. Fikri ürünlerin tescilini sağlayacak temel yapılanmaların ku-

rulması ve teşvik edilmesi gerekir.

5. Sivil toplum örgütleri, kendilerini güçlendirmenin yanı sıra fikri mülkiyet bilincini de geliştirmelidir.

6. Sivil toplum örgütlerinin kendi davranış kuralları ve etik değerlerini oluşturması gerekir.

7. Sivil toplum örgütleri, telif haklarının korunmasında yargılama yolu da dahil üyelerinin haklarını etkin bir şekilde korumalıdır. Üyeleri adına haksız rekabete ilişkin davaları açmalıdır. Böylece üyelerin bu tür sivil toplum örgütlerine üyelikleri de rağbet görecektir.

8. Sivil toplum örgütleri, üyelerini mahkemelere intikal eden davaların çözümünde bilirkişi olarak görev yapması için teşvik etmelidir.

* Bu makale, İstanbul Şehir Üniversitesi Fikri Mülkiyet Atölyesi tarafından gerçekleştirilen çalışmadan faydalanarak hazırlanmıştır.



AV. DR. CAHİT SULUK:

Fikri mülkiyet hakları, sömürüye yol açmamalı

RÖPORTAJ: YAHYA AYYILDIZ

Fikri mülkiyet haklarının, gelişmiş ülkelerin gelişmekte olan ülkeleri sömürmesine yol açan bir sisteme dönüşmemesi gerekiyor. Bunun için dünya çapında politikalar üretilmesi lazım.

Fikri mülkiyet hakkı nedir ve bu haklar nelerdir?

Fikri mülkiyet hakkı, fikri ve sınai ürünler üzerinde tanınan haklardır. Fikri mülkiyet haklarında iki kategori bulunmaktadır. Bunların biri telif hakları, diğeri de sınai haklar. Telif haklarında ilim-edebiyat eseri, musiki eseri, güzel sanat eseri, sinema eseri gibi alt kategoriler var. Bunlar, kültür ve sanat alanını düzenliyor, bu alandaki fikri ürünleri koruma altına alıyor. Sınai haklarda ise patentler, markalar, faydalı modeller, tasarımlar, coğrafi işaretler gibi haklar yer almaktadır. Bunlar ise sanayinin ihtiyacı için tasarlanmıştır ve sanayideki fikri ürünleri koruma altına alıyor. Sanayi haklarına, örneğin bir sandalyenin tasarımı girer. Düz bir sandalye 100 TL, ama sanat eseri niteliğinde, özgün tasarıma sahip bir sandalye 10 bin TL olabilmektedir. Ekonomik boyutuyla değerlendirildiğinde aradaki bu fark, fikri üretime dayalı bir katma değerdir.

Fikri mülkiyet kavramı ne zaman doğmuştur? Bunun bir hak olarak kabul edilmesinin tarihçesi nedir?

Tarihsel olarak baktığımızda bu hakların başlangıcı, matbaanın icadına tekabül ediyor. Matbaayla birlikte kitapların korsan olarak basılması, bir sorun olarak ortaya çıkıyor. Bu sorunu çözebilmek için yasa koyucular, korsana karşı birtakım imtiyaznamele, kararnameler yayınlıyor ve böylece telif hakları doğuyor. Sınai haklara ilişkin de birtakım imtiyazlar tanınıyor. Modern anlamıyla Sanayi Devrimi'yle beraber sınai haklar, yani patent, marka, tasarım hakları doğuyor.

Fikri mülkiyet haklarının Türkiye'deki gelişimi nasıl olmuştur?

Osmanlı'ya dayanıyor ve dünyanın altıncı patent kanunu Osmanlı'ya aittir. Bilindiği gibi yaklaşık üç yüzyıldır Batılılaşma serüvenimiz var. Batı, Rönesans'la başlayan süreçte herkesin önüne geçti ve bunun nedenlerinden

biri de bilgiye önem vermesi olmuştur. "Oku!" emrini onlar yerine getirdiler ve bizi geçtiler. Onların top menzili, bizim top menzilimizi geçtiğinde, yani bilim ve teknolojiye bizden daha fazla ilerlediğinde Osmanlı yenildi. Bu yenilgiyle birlikte hemen her konuda Batı'yı taklit eder olduk. Fikri mülkiyet konusunda da aynı durum geçerli oldu. 1850'li yıllardan itibaren önce telif hakları, sonra sınai haklarla ilgili mevzuat hazırlandı. Bunlar sözde uygulamaya konuldu, ama gerçekte çok fazla bir uygulaması olmadı. Bu süreç Cumhuriyet döneminde de devam etti. 1995 yılına gelince Türkiye, iki dış etkiyle bütün mevzuatını ve politikasını değiştirmek zorunda kaldı. Bunlardan biri, Türkiye'nin 1994 yılında Dünya Ticaret Örgütü'ne üye olması, diğeri de 1995 yılında Avrupa Birliği'yle Gümrük Birliği'ne girmesidir. Bu iki örgütten fikri mülkiyet mevzuatımızı modernize etmemize yönelik talepler geldi. Bu talepler nedeniyle Türkiye mevzuatını yeniledi. Yani Türkiye'nin yaklaşık 25 yıldır Batı standartlarında bir fikri mülkiyet mevzuatı bulunmaktadır.

Türkiye'de fikri mülkiyet haklarını koruyan ve takibini yapan hangi kurum veya kuruluşlar bulunmaktadır?

Birden çok kurum var. Telif hakla-

ıyla ilgili Kültür ve Turizm Bakanlığı bünyesinde Telif Hakları Genel Müdürlüğü diye idari bir birim var. Bu işin mevzuatının hazırlanması, kitaplarda bandrol verilmesi gibi birtakım kayıt, tescil ve tevdi gibi formalitele- rin yerine getirilmesi, çeşitli politika- ların hazırlanması ve uluslararası ant- laşmalara katkı verilmesi gibi görevleri bulunmaktadır. Sınai haklar boyutun- da ise yetkili idari otorite, Türk Patent ve Marka Kurumu'dur. Bu kurum pa- tent, marka, tasarım, coğrafi işaret gi- bi sınai hakların tescil işlemlerini ya- pıyor, mevzuatı hazırlıyor, uluslararası örgütlerle ilişkileri yürütüyor ve bu ko- nuda birtakım politikalar geliştiriyor. Temelde bu iki kurum olmakla birlik- te konuyla alakalı başka kurumlar da bulunmaktadır. Örneğin gümrükteki taklit ve korsandan Gümrük İdaresi so- rumluyken sokaktaki taklit ve korsanla mücadelede polis teşkilatı görevlidir.

Modern bir mevzuat hazırlan- mış ama peki uygulama nasıl?

Uygulama çok kötü. Dünyanın en iyi kanunlarını hazırlayabilirsiniz, an- cak bunu hayata geçiremediğiniz sü- rece sonuç alma şansınız yoktur. Fikri mülkiyet aslında bir sistem. Olayın sa- dece mevzuat ayağı yok, aynı zaman- da idari ve yargısal altyapısı da var. Bununla birlikte toplumun bilgiye yaklaşımı da önemli. Toplum olarak bilgiye şaşı baktığınız sürece bu sis- temi sağlıklı bir şekilde işletemezsi- niz ve bu sistemden beklenen faydayı sağlayamazsınız. Nitekim bizim gibi ülkeler bu işten zarar görüyorlar. Bir fayda-maliyet analizi yapıldığında du- rumun pek de iç açıcı olmadığı görü- lür. Çünkü fikri ürünün üretilmesi sü- recinde ar-ge çalışmalarının yapılması ve bunun hayata geçirilmesi, Türk Pa-



AV. DR.

CAHİT SULUK

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ni 1992 yılında bitir- di. Tasarımların hukuken ko- runması konulu teziyle 2000 yılında doktora derecesi aldı. 2001 yılından beri İstanbul'da fikri mülkiyet hukuku alanın- da avukatlık yapmaktadır. Dr. Suluk, 2002-2008 yıllarında İTÜ'de fikri mülkiyet hukuku dersleri verdi. Yine Kadir Has Üniversitesi ve İstanbul Bilgi Üniversitesi'nde misafir öğre- tim üyesi sıfatıyla görev yaptı. Halen İstanbul Sabahattin Za- im Üniversitesi'nde fikri mül- kiyet hukuku dersleri vermek- tedir. Fikri mülkiyet hukuku- na ilişkin kanun hazırlıkların- da da bulunan Dr. Suluk'un on iki adet kitabı, kırk civarında makalesi ve dokuz tebliği ya- yımlandı. Dr. Suluk, Haziran 2004'te Dünya Ticaret Örgütü ile Dünya Fikri Mülkiyet Teş- kilatının Cenevre'de ortaklaşa düzenlediği iki haftalık prog- rama Türkiye'yi temsilen katı- ldı. Patentlerin korunması konulu doçentlik tez çalışma- sı için Münih'teki Max Planck Enstitüsü'nde dört ay süreyle araştırma yaptı.

tent ve Marka Kurumu, Telif Hakları Genel Müdürlüğü, ihtisas mahkeme- leri, avukatlar, bilirkişiler, yani bütün bu kurum ve çalışanları göz önünde bulundurduğunuzda bunun toplu- ma ciddi bir maliyeti bulunmaktadır. Diğer taraftan buradan elde edilecek fayda var. İnovatif, katma değerli bir ürün üretildiğinde devlet, tekel hak- kı verecek ve bu sürede üç liraya değil de dokuz liraya satarak buradaki ar-ge dönüşümü sağlanacak, yatırım harca- maları geri alınacak ve buna ilave ola- rak teşvik primi yakalanmış olacak. Bunun sağlanabilmesi için sistemin çok sağlıklı kurulması ve işletilmesi

gerekir. Bugün Türkiye'de uygulama iç açıcı değil.

Fikri mülkiyet hakları, firmalar için ne anlama geliyor veya ne gibi bir öneme sahip?

Her firmanın kendi politikasını geliştirmesi gerekiyor. Olayın iki bo- yutu var. Ar-ge harcaması yapıyorsa- nız, sahip olduğunuz sınai hakların korunması için kendi içinizde bir sistem geliştirmeniz gerekir. Bunun için de konuyu bilmeniz veya bilen insanlarla çalışmanız gerekiyor. Ben buluşumun patentini alacak mıyım,

yoksa ticari sır olarak mı tutacağım? Bir tasarım geliştirdiğimde buradaki tescil politikam ne olacak? Markalaşmada neler yapacağım? Sadece Türkiye’de mi yoksa uluslararası boyutta mı işlem yapacağım? Kaç marka olacak, her ürüne bir marka mı alacağım? Bunlar çok stratejik kararlar. Firmalar bunları yapmadığında ileride çok sıkıntı yaşıyorlar. Bazen yıllarca yatırım yaptıkları markaları firmaların ellerinden kayıp gidiyor. Öncelikle bu işin öneminin farkında olmak gerekiyor.

İşin diğer boyutu da pasif korumadır. Örneğin firma, yıllardır basit, jenerik bir sandalye üretiyor. Yarın biri geliyor ve “Sen benim tasarımımı, patentimi ihlal ettin” diyor ve kapısına dayanabiliyor. Yani artık üretimin önünde mayınlar var. Louise Wuiton çantalarının taklit edilmesini kast etmiyorum. Bu, kasıtlı bir davranış. Kasten yapılan işte karşılığının ne olduğu biliniyor. Kırmızı ışıktaki geçersen ceza yersin. Ancak iş kendi rutininde akarken başa gelen bir olaydan bahsediyorum. Polisler basıyor iş yerinizi, bilgisayarlarınız, yazılımlarınız toplanıyor. Bu durumlara düşmemek için gerekli tedbirlerin alınması lazım. “Freedom to operate” denen bir çalışmanın yapılması gerekir. Bu kavram, bir ürünü üretmeden önce bu ürünün bir patentinin olup olmadığını araştırmayı ifade ediyor. Yolda gidiyorsanız ve yanlışlıkla komşunun arazisine giriyorsunuz, komşunuz da elinde pompalı tüfkle peşinize düşüyor. Bu gibi durumlarla karşılaşmamak için neresi kamusal alan, neresi özel arsa veya arazi, bunun bilinmesi gerekir. Artık üretici ve tüccarlarımızın bunları biliyor olması lazım.

Bu, teknik bir uzmanlık alanı değil mi? İş adamı bunları nereden bilebilir ki?

Eğer üreticiyseniz bu sistemi ya kendi içinde kuracaksınız ya da dışarıdan destek alacaksınız. Örneğin 100 kişilik bir ekibiniz var ve kalem üretiyorsunuz. Çalışanınız piyasada bir kalem görüyor, onun tasarımını alıyor ve başlıyor üretmeye. Yarın kapınıza hakim dayanıyor, patent haklarını ihlal ettiniz diye. Bir tır kalem var deponuzda. Ne yapacaksınız şimdi? Artık bilerek üretim yapılması gerekiyor. Alan, eskiden mayınsızdı, şimdi mayınlı alanlar var. Bu mayınları bileceksiniz, bunların etrafından dolanacaksınız. İş usulüne uygun yapmanız gerekiyor ki mayın patlamasın, siz de ölmeyin. Fikri mülkiyet artık bu noktaya geldi ve yapay zeka gibi yeni teknolojilerle daha da karışacak.

Yani bu zamana kadar kapına hakimini dayanmaması, bundan sonra da dayanmayacağı anlamına gelmiyor öyleyse...

Evet, aynen öyle. Dedim ya, olayın iki yönü var. Bir, fikri ürününüzü nasıl koruyacaksınız. İki, üretim yaparken birinin fikri haklarını ihlal edip etmediğinizi nasıl bileceksiniz. Her ikisi de iş adamlarını yakından ilgilendirmektedir.

Fikri mülkiyet hakları, insani açıdan nasıl değerlendirilebilir? Özellikle de ilaç gibi temel ve zorunlu ihtiyaçlar söz konusu olduğunda?

Fikri mülkiyet koruması aslında kapitalizmin bir ürünü. Bencilce bir hukuk dalı. Çünkü 100 TL’ye üretti-

ğiniz bir ürünü 10 bin TL’ye satmanıza imkan sağlıyor. Bir kutu ilaç 95 bin Euro. Bir hastanın yıllık tedavi masrafı 900 bin Euro. Bunun insani tarafı bulunmamaktadır. Tek seferlik kullanılan ve yeni üretilen bir kutu ilacın fiyatı 2,1 milyon dolar. Bunun maliyeti 40 cent etmiyor. Bu, kapitalizmin bencilce bir ürünü.

Evet, bir ilacın 2,1 milyon dolara satılması gayri insani bir durumdur. Ancak ilaç şirketine sorulduğunda da “Ben milyar dolarlık ar-ge harcaması yaptım. Bu fiyatta satmak zorundayım” diyecektir. O zaman kim haklı veya bu durumda ne yapılması gerekir?

Bunlar bütün dünyada tartışılıyor, konuşuluyor. Bu doğru ve yerinde bir soru. Tabii ki girişimci ar-ge dönüşümünü talep edecek ve bu konuda koruma isteyecek. Bu çok doğal bir talep. Benim az önce yaptığım vurgu, başka bir noktadaydı. Elbette fikri ürün korunacak ve biz fikri üretimde bulunan insanları tanıyacağız, onları onurlandıracağız. Bu insanlar da yeni eserler, yeni buluşlar, yeni tasarımlar geliştirecek ve topluma katkı sunacaklar. Mesele sadece ekonomik boyuttan ibaret değildir. Konu; kültür-sanat, medeniyetin gelişimi açısından da fevkalade önemlidir. Ben nihayetinde fikri mülkiyet hakları hukukçusuyum ve bu hakkı inkar edecek değilim. Ama olayın bir kolonileşme, bir sömürü düzeni haline getirilerek sistemin kötüye kullanılması, oldukça yanlıştır ve aynı zamanda gayri insani. Bu hakların, gelişmiş ülkelerin geliştirmekte olan ülkeleri sömürmesine yol açan bir sisteme dönüşmemesi

gerekiyor. Bunun için dünya çapında politikalar üretilmesi lazım.

Örneğin ilaç sektöründe ne yapılmalı?

İlaç firmaları zaten ar-ge dönüşümlerini sağlıyorlar ve çok büyük kârlılıklar sergiliyorlar. Bu paralar kazanılırken toplumların sömürülmesine izin verilmemeli. “Yetim ilaç” diye bir kavram var. Az sayıda hastası olan ve tedavisi olmadığı için hastanın ölümüne yol açan istisnai durumlar söz konusu. Bu gibi durumlarda kamu fonları harekete geçirilmeli. Kâr amacı gütmeyen STK’lar bunlara yönelik fonlamaları zaten yapıyorlar. Bu fonlara göz diktiği halde 95 bin euro’luk ilaçları hastalara dayatan ve paran olmadığına “Ölme hakkın var” dercesine bir tavır takınan firmaların durumu sorgulanmalıdır. Disipline edilmesi gereken hususlar bunlardır. Tabii ki insanlar fikri üretim yapacaklar ve bunun da makul bir çerçevede korunması olacak ve sistem çalışacak. Tam da burada devlet denen aygıt, düzenleme görevini yerine getirmeli.

Fikri mülkiyet haklarına ilişkin yapılan ödemeler dengesi, Türkiye için fazla mı yoksa açık mı vermektedir? Telif haklarına ilişkin antlaşmalardan Türkiye kazançlı mı yoksa zararlı mı çıkıyor?

Türkiye’nin, sadece Türkiye’nin de değil, bütün gelişmekte olan ülkelerin aleyhine işleyen bir dengesizlik söz konusudur. Çünkü siz fikri üretim yapamayan, bilgiye şaşı bakan toplumlarsınız. Bilgiyi sistemleştirmek, bunun üzerinden üretim yapmak, bura-

.....
**Olayın iki yönü var.
Bir, fikri ürününüzü
nasıl koruyacaksınız.
İki, üretim yaparken
birinin fikri haklarını ihlal
edip etmediğinizi nasıl
bileceksiniz. Her ikisi
de işletmeleri yakından
ilgilendirmektedir. Eğer
üreticiyseniz bu sistemi ya
kendi içinizde kuracaksınız
ya da dışarıdan
destek alacaksınız.**
.....

dan katma değer elde etmek ve bunu korumak. Bu süreçlerden sadece son aşamayı konuşuyoruz. Bunu yapabilmemiz için sistemin bütün unsurlarının eşgüdümünü sağlıklı bir şekilde çalıştırıyor olmanız gerekir. Bu ise zor ve ince işçilik gerektiren bir konu ve biz meseleye çok kaba yaklaşıyoruz. Batı’nın bunu dayatmasının nedeni elbette sömürme. Kolonileşmenin başka bir versiyonunu uygulamaya çalışıyorlar. Sen ise kendi politikalarını belirleyemiyorsun. Uluslararası antlaşmalarla bağlanmış durumdasın. Belli bir manevra alanın var ama onu da beceremiyorsun. Mesela Dünya Ticaret Örgütü’nün kuruluş antlaşmasının eklerinden birisi TRIPS Antlaşması’dır. TRIPS flexibilitesi diye bir kavram var. “Sana şu kadar alan bırakıyorum, bu alanda kendi ülkenin ihtiyacı olan elbiseyi dikiyorsun” diyor. Ama biz 50 kilo olduğumuz halde 100 kiloluk adam elbisesi dikmeye çalışıyoruz. Yani Amerika’nın elbisesini getirip Türkiye’ye deli gömleği olarak giydiriyorsun. Tabii ki buradan da sonuç alamıyorsun.

Türkiye’nin bu süreçten kazançlı çıkması için ne yapılması gerekiyor?

Yasa koyucular, fikri ürün sahiplerini ulusal düzeyde ciddi şekilde korumaktadır. Uluslararası antlaşmalar da ülkelere, deyim yerindeyse, birtakım dayatmalar getiriyor, ulusların kendi düzenlemelerini nasıl yapacaklarını belirliyor. Artık eskisi gibi bir bağımsızlık hiçbir yerde kalmadı. Gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye ayağında yapılması gereken, öncelikle politika belirlemektir. Bağımsız değilsiniz, yani uluslararası antlaşmalara imza atmışsınız ve bunlarla bağlısınız. Bu antlaşmaların sana sağladığı alanı kullanabilmek için kendi ihtiyaçlarına uygun politikalar belirleyip mevzuat altyapısını ona göre kurgulaman gerekir. Bunu hayata geçirirken ihtisas mahkemeleri eliyle ihtilafları çözüyor ve idari organları da bu çerçevede çalıştırıyor olmanız lazım. Örneğin ilaçta patentin korunması lazım ama ilaç üretemiyorsun ki... 150 yıl önce Bayer’in geliştirdiği Aspirin’i üretiliyor. Yeni ilaç üretemiyorsun, çünkü altyapın yok. Yeni molekül geliştirmek için milyarlarca dolar yatırım yapman gerekiyor. Halbuki senin en büyük fabrikanın değeri milyar dolar etmiyor. Bu sistemi ilmek ilmek örmediğimiz zaman Türkiye’ye fayda değil zarar verir. Biotech için güçlü altyapı ve insan gücüne ihtiyaç var. Bu alanlar özel alanlar olarak belirlenmeli ve teşvik edilmeli. Aksi halde dışa bağımlılık sürecektir.

Yaptığınız açıklamalar için teşekkür ediyorum.

Ben teşekkür ederim.



İstanbul için 2020 yılı İnsani Geçim Ücreti 3.192 TL.

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGiAD) tarafından yapılan araştırma sonucunda İstanbul'da ortalama büyüklükte bir ailenin, insani şartlarda aylık geçimini sağlayabilmesi için asgari insani geçim ücreti (İGÜ), 2020 yılı için 3.192 TL olarak belirlendi.

TÜRKİYE İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGiAD) tarafından yapılan araştırma sonucunda İstanbul'da ortalama büyüklükte bir ailenin, insani şartlarda aylık geçimini sağlayabilmesi için asgari insani geçim ücreti (İGÜ), 2020 yılı için 3.192 TL olarak belirlendi.

İGiAD İnsani Geçim Ücreti (İGÜ) Tespit Komisyonu, her yıl aralık ayında yaptığı bir araştırma ile Türkiye'de farklı bölgelerdeki ailelerin geçinebilmesi için gerekli olan asgari insani geçim ücret seviyesini tespit ediyor. İGiAD'ın 2004 yılından beri Asgari Geçim Ücreti (AGÜ) ismiyle İstanbul için yaptığı çalışma, 2014 yılı itibariyle İGÜ olarak

yenilenmiş ve hesaplamada daha ileri yöntemlerin kullanılmasına geçilmiştir. İGÜ, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) İstatistik Bölge Sınıflaması'nda yer alan 12 farklı bölge için yapılmaya başlanmıştır.

İki çocuklu dört kişilik bir ailenin aylık insani geçim maliyetinin hesaplanmasından hareketle yapılan bu araştırma, bir ailenin; gıda, giyim, konut, su, elektrik, gaz ve diğer yakıtlar, mobilya, ev aletleri ve ev bakımı, sağlık, ulaştırma, haberleşme, eğlence ve kültür, eğitim hizmetleri ve sair harcamalarını içeriyor. TÜİK tarafından üretilen veriler kullanılarak yapılan hesaplamalara göre, işverenlerin İstanbul'daki bir işgörene, aile-

sini geçindirebilmesi için asgari olarak aylık toplam 3.192 TL (prim, ikramiye, yardım vb. yan ödemeleri dahil) ödemesi gerekiyor. Tespit edilen İGÜ rakamı; SGK, vergi ve devlet tarafından karşılanan eğitim giderlerini içermiyor. İGiAD, bu rakamı, işgörene verilmesi gereken insani geçim ücreti tutarı olarak işverenlere tavsiye ediyor. Her bölge için farklı ücretlerin belirlendiği çalışmada, Türkiye ortalaması fiyatlarla hesaplanan İGÜ 2.676 TL'dir.

İGiAD işgörenlere ödenen insani geçim ücretini helal kazancın adil paylaşımı çerçevesinde toplumsal dayanışma ve refah seviyesi açısından önemli bir gösterge olarak kabul ediyor. Kurucuları arasında işverenlerin yanı sıra işgörenlerin de olduğu İGiAD, yürürlükte olan asgari ücret seviyesinin daha da yukarılara çekilmesi gerektiğini düşü-



nüyor. İGÜ uygulamasında işverenlerin daha duyarlı olmaları konusunda çağrıda bulunan İGİAD, İGÜ sayesinde çalışanların ücretlerinin sürekli iyileştirilmesini amaçlıyor.

İGİAD, iş dünyasına alternatif olarak sunduğu ve reel rakamlarla hesaplanan İGÜ'yu pratikte uygulanması ya da uygulama yönünde gayret gösterilmesi için tüm işverenlere tavsiye ediyor. Ayrıca, işverenlerin bu ücret seviyesini işletmelerinde uygulayabilmeleri için de hükümetin işgören maliyetini işveren lehine çevirecek düzenlemelerde bulunması gerekmektedir. Bölgesel asgari ücrete geçilmesi önem arz etmektedir.

“İGÜ, GELİR DAĞILIMININ İYİLEŞMESİNE KATKI SAĞLAYACAK”

İGİAD Başkanı Ayhan Karahan, araştırma sonuçlarının paylaşıldığı toplantıda, İGİAD'ın iş ahlakının yaygınlaşması, ahlaklı girişimciliğin teşvik edilmesi amacıyla kurulan ve üyelerinin işverenlerden oluştuğu bir sivil toplum kuruluşu olduğunu belirtti.



İNSANİ GEÇİM ÜCRETİ (İGÜ) NEDİR?

“HELAL kazancın adil paylaşımı” ilkesini benimseyen İGİAD, piyasa şartları uygulaması yerine alternatif İnsani Geçim Ücreti (İGÜ) uygulamasını geliştirmiştir. İGÜ, farklı bölgelerde ortalama büyüklükteki ailelerin insanca geçimini sağlayacağı taban ücret seviyesidir. Bu uygulamanın temeli, alt gelir grubundaki işgörenlerin insanca yaşam standardına erişmesine yardımcı olmaktır. İGÜ, aynı zamanda, işverenin, yanında çalıştırdığı işgörenleri yoksulluğa mahkûm etmemesi, üretilen artı değer için adil bir şekilde paylaşılması ve bu sayede iş ortamındaki motivasyonun artırılması gereğini ortaya koymayı amaçlayan bir uygulamadır.

İGİAD, işveren ve işgören gibi ana unsurlarının kazanca katkıları oranında ve oluşan kârı hakkaniyet çerçevesinde paylaşılmasını, adil ve hak merkezli bir iş hayatının gerçekleşmesi için asgari şart olarak görmektedir. Bu prensip hem inanç hem sosyal dayanışma hem de işletme veriminin artırılması açısından önemlidir. Bu sayede hakkaniyete dayalı ve adil bir paylaşım gerçekleşmiş olacak, toplumsal barışın ve düzeyli bir kalkınmanın önü açılacaktır.

İGÜ uygulamasında piyasa şartları değil hakkaniyet, yardımlaşma ve ücretin yeterliliği esas alınmaktadır. Özellikle emek arzının yoğun olduğu ülkemizde piyasa mekanizmasının çalışanların aleyhine bir durum oluşturduğu açıktır ve bu, çok yoğun bir şekilde istismar edilmektedir. Burada istismar, tek taraflı olmamakla birlikte işveren tarafı uygulayıcı taraf olarak daha fazla önem taşımaktadır.



Karahan, İGİAD'ın hak eksenli bir iş hayatı ve helal kazancın adil paylaşımı çerçevesinde işgörenlerin onurlu bir yaşam sürdürebilmeleri için 16 yıldır insani geçim ücretini belirlediğini ifade etti.

İGİAD'ın insani geçim ücretinin işletmelerde uygulanması için işverenlere, iş dünyasına, kamuoyuna tavsiye ve teşvik ettiğini dile getiren Karahan, uygulamada işverenlerin daha duyarlı olmaları konusunda çağrıda bulunan derneklerinin İGÜ sayesinde işgörenlerin ücretlerinin iyileştirilmesini amaçladığını aktardı.

Karahan, İGÜ'nün iş görenlerin harcamaları üzerinden reel rakamlarla hesaplandığını, işletmelerde uygulanması halinde gelir dağılımının iyileşmesine,

refah seviyesinin artmasına, toplumsal dayanışmanın gelişmesine katkı sağlayacağını vurgulayarak, İGÜ'nün işletmelerde uygulanmasının maliyet artışı getirmediğini, aksine verimliliği ve bereketi artırdığını dile getirdi.

İGÜ Tespit Komisyonu, Prof. Dr. Adem Korkmaz ve Dr. Öğretim Üyesi Taha Eğri'nin Türkiye İstatistik Kurumu'nun İstatistiki Bölge Sınıflamasına dayanarak 12 ayrı bölgeden elde ettiği araştırmadaki sonuçları değerlendirerek bu yılın İnsani Geçim Ücretini belirlediğini kaydeden Karahan, şunları kaydetti:

"Bu çalışmada harcamalar üzerinden yapılan hesaplamada bölgesel eşitlemeye de dikkat edilmiştir. İGİAD'ın belirlediği İGÜ, bireyi değil iki çocuklu bir

ailenin onurlu yaşayabileceği, insanca geçinebileceği aylık asgari insani geçim ücretini esas almaktadır. İşgörenin alacağı ücret, insan onuruna yaraşır olmalı, çalışanın verimini değil varlığını esas almalı, çalışanın ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını ortalama olarak karşılamalı, içinde yaşadığı toplumun refah seviyesini yansıtmalıdır."

Karahan, bu yıl için Türkiye'de 12 ayrı bölgenin İnsani Geçim Ücreti'nin belirlendiğini, İstanbul için İnsani Geçim Ücreti'nin 3 bin 192 lira olduğunu belirterek, "2020 yılı İnsani Geçim Ücretinin Türkiye Ortalaması 2 bin 676 liradır. Devletin her yıl asgari ücreti belirlerken İGİAD'ın belirlediği İGÜ'yü dikkate alması, asgari ücrette işgören ve işverenden alınan



vergi yükünün azaltılması ve bölgesel asgari ücrete geçilmesi önem arz etmektedir.” diye konuştu.

İGÜ Tespit Komisyonu Üyesi ve Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Adem Korkmaz ise her yıl ocak ayının ilk haftasında bu çalışmaların kamuoyu ile paylaşıldığını dile getirdi.

Korkmaz, “İGİAD, üyelerine ve kamuoyuna insani geçim ücretini açıklıyor. Böyle bir çalışma ile ekonomik hayatın zorlukları ve uluslararası rekabetin acımasız dışlıları arasında bir şeye vurgu yapılıyor. Bütün bu zorluklara rağmen en önemli unsurun, çalışanlarla birlikte hakça bir paylaşım olduğu belirtiliyor” ifadelerini kullandı.

BÖLGELERE GÖRE AYLIK İNSANİ GEÇİM ÜCRETLERİ

Bölge	2019 İGÜ	2020 İGÜ
İstanbul	2.781 ₺	3.192 ₺
Batı Marmara	2.094 ₺	2.371 ₺
Ege	2.170 ₺	2.627 ₺
Doğu Marmara	2.479 ₺	2.767 ₺
Batı Anadolu	2.254 ₺	2.561 ₺
Akdeniz	2.120 ₺	2.518 ₺
Orta Anadolu	1.991 ₺	2.379 ₺
Batı Karadeniz	1.932 ₺	2.321 ₺
Doğu Karadeniz	2.085 ₺	2.460 ₺
Kuzeydoğu Anadolu	1.908 ₺	2.371 ₺
Ortadoğu Anadolu	1.979 ₺	2.185 ₺
Güneydoğu Anadolu	2.126 ₺	2.672 ₺
Türkiye	2.204 ₺	2.676 ₺



Türkiye İş Ahlakı Zirvesi 2019 “İş Ahlakı, Hukuk ve Adalet İlişkisi” temasıyla düzenlendi

Türkiye İş Ahlakı Zirvesi 2019, Zirve Düzenleme Heyeti Başkanı Prof. Dr. Nihat Erdoğan'ın karşılama konuşması ve Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) Başkanı Ayhan Karahan'ın sunumuyla başladı. Zirve'ye alanında Türkiye'nin saygın isimleri katıldı.

TÜRKİYE İş Ahlakı Zirvesi, Zirve Düzenleme Heyeti Başkanı Yıldız Teknik Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Nihat Erdoğan'ın karşılama konuşması ile başladı.

Erdoğan konuşmasında zirvenin öncelikli amacının, iş ahlakına yönelik sorunlar hakkında duyarlılık oluşturmak ve bu sorunları aşmak için neler yapılabileceğine yönelik öneri ve çözümler

sunmak olduğunu vurguladı. Zirvenin bir diğer amacının ise iş ahlakına yönelik iyi uygulamaları paylaşarak iş ahlakının mümkün ve uygulanabilir olduğunu somut örneklerle göstermek ve iş dünyasını teşvik etmek olduğunu dile getirdi. Önceki yıllarda iş ahlakı eğitimi, üretimde iş ahlakı ve kamuda iş ahlakı temalarıyla yapılan zirvenin bu yıl dördüncüsünün “iş ahlakı, hukuk ve adalet ilişkisi”

temasıyla gerçekleştirilmekte olduğunu belirtti. Erdoğan, iş ahlakı, hukuk ve adaletin birlikte var olan ve birbirini besleyen kavramlar olduğunu, hukuk ve adaletin olmadığı yerde iş ahlakının ilk kaybolan değer olduğunu altını çizdi.

AYHAN KARAHAN: İŞ AHLAKI UYGULAMALARINDA HUKUK DESTEĞİ YETERSİZ

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) Başkanı Ayhan Karahan, iş ahlakı uygulamalarındaki hukuk desteğinin yetersizliğinin Türkiye'de iş dünyasının en önemli eksikliği olduğunu

TÜRKİYE İŞ AHLAKI 2019 ZİRVESİ BİLDİRGESİ

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGiAD) tarafından her yıl düzenlenen Türkiye İş Ahlakı Zirvesi bu yıl “İş Ahlakı, Hukuk ve Adalet İlişkisi” temasıyla 9 Kasım 2019 tarihinde Grand Cevahir Otelde gerçekleştirildi.

Türkiye İş Ahlakı zirvesinin iki temel amacı bulunmaktadır. Birincisi, iş ahlakına yönelik sorunlar hakkında duyarlılık oluşturmak ve bu sorunları aşmak için neler yapılabileceğine yönelik öneri ve çözümler sunmaktır. Zirvenin ikinci amacı ise iş ahlakına yönelik iyi uygulamaları paylaşarak iş ahlakının mümkün ve uygulanabilir olduğunu somut örneklerle göstermek ve iş dünyasını teşvik etmektir. Önceki yıllarda İş Ahlakı Eğitimi, Üretimde İş Ahlakı ve Kamuda İş Ahlakı temalarıyla yapılan zirvenin bu yıl dördüncüsü İş Ahlakı, Hukuk ve Adalet ilişkisi temasıyla gerçekleştirildi.

İş Ahlakı Zirvesi 2019’da öne çıkan tespit ve öneriler şu şekildedir:

- İş ahlakı, hukuk ve adalet birlikte ele alınması gereken ve birbirini besleyen kavramlardır. Ahlak ile hukukun uygulandığı yerde adalet ortaya çıkmaktadır. Hukuk ve adaletin olmadığı yerde iş ahlakı ilk kaybolan değer olmaktadır.
- İşletmelerde yaşanan sorunların çözümünde ve iş ahlakının yaygınlaşmasında dürüstlükten hiçbir şekilde taviz verilmemelidir. Burada işletme yöneticilerine büyük görev düşmektedir.
- İş dünyasında, iş ahlakı ile ilgili hukuk desteğinin yetersizliği en önemli eksikliklerin başında gelmektedir. İş dünyasında ahlaki uygulamalar noktasında hukuk eksikliği öncelikle giderilmesi gereken bir meseledir. İş ahlakının uygulanmasında kişilerin inanç ve değerleri oldukça önemlidir. Bununla birlikte, iş ahlakının hukukla beslenmesi ve desteklenmesi gerekmektedir. İş ahlakı uygulamalarında yaptırım olmadığı zaman, ahlaki davranışlar keyfiyet içerisinde kalmakta ve yeterli karşılığı bulunmamaktadır.
- İş ahlakı, hukuk ve adalet temelinde gelişen girişimcilik, ülkelerin refahı ve kalkınması için büyük önem sahiptir ve teşvik edilmelidir.
- İş ahlakı, tüketicilerden çalışanlara kadar tüm toplumu, çevreyi ve ticari ve sınai hayatın her alanını ilgilendirmektedir. Ticari ve sınai hayatta ahlak kurallarının referans alınması, sorunları daha ortaya çıkmadan önleyecek, tüm tarafların yararına olacaktır.
- Ahlak, ticareti besleyen ve üretimi verimli kılan bir niteliğe sahip olduğu için, ‘piyasada tutunmak’ hem üretimde hem de pazarlamada dürüstlükle mümkündür. İş ahlakını bir yaşam biçimi olarak benimseyen ve iş ahlakı ilkelerine önem veren toplumlar ekonomik kaynaklarını daha etkili ve verimli kullanmaktadır.
- İş ahlakı alanında sorun yaşanmaması veya bu sorunların azaltılması için taraflar arasında yapılan sözleşmelerde hem ahlaki hem de hukuki ilkelere uygun düzenleme gerekmektedir ve bu düzenlemelere hem ahlaken hem de hukuken uymak gerekmektedir. Ahlak ile hukuk yan yanadır. Bu yüzden sözleşmelere uymak ve gereğini yapmak sadece hukuki değil, aynı zamanda ahlaki de bir sorumluluktur.
- İş dünyasında kamu ve özel sektör kuruluşları ve STK’lar insan haklarını korumakla ve buna saygı göstermekle yükümlüdür. Bu kuruluşlar, faaliyetleri sonucu bu konuda bir zarar doğarsa, o zararın telafi edilmesinden sorumludur.
- İşletmelerin gönüllülük esasına dayalı sosyal sorumluluk projeleri geliştirmeye başlamış olmaları iyi bir gelişme olmakla beraber, sosyal sorumluluk faaliyetlerinin yapılış amacı ve şekli, iş ahlakı ve hukuka uygun olmalıdır.
- Kamuda iş ahlakı, hukuk ve adaletin yaygınlaşması için kamu idarelerinin şeffaf, insan odaklı ve denetlenebilir idareler olması gerekmektedir. Vatandaşın hak araması için geliştirilen CİMER ve Kamu Denetçiliği gibi sistem ve kurumların varlığı önemli olup daha da etkin çalışması sağlanmalıdır.
- Modern kapitalist sistem hegemonik bir nitelik ve söyleme sahip olup, iş ahlakı, hukuk ve adalet konusunda ciddi sorunlar doğurmaktadır. Sadece “kâr maksimizasyonu” güdüsüyle hareket etmek, işletmelerin ahlaki noktada had safhada sorunlar yaşamasına sebep olmaktadır. Küresel kapitalist sistem, küresel ölçekte sermayedarların ve emperyal devletlerin çıkarlarını korumaya yönelik kavramlar ve söylemler icat etmektedir. Modern kapitalist sistem, disiplin ve düzenlemeler yoluyla iktidarını sürdürmektedir. Sistemin mevcut işleyişi, iş ahlakı, hukuk ve adalet ilişkisini bozmakta ve bu konularda önemli sorunlar doğurmaktadır. Başta küresel iş ortamı olmak üzere tüm iş ortamlarında insanın sömürülmesine karşı çıkan, insanın insanla, insanın çevreyle ve insanın mutlak yaratıcısıyla uyum içinde varlığını sürdürmesine imkan veren bir iş ortamı oluşturulması gerekmektedir.
- Günümüzde iş dünyası ile insan hakları ilişkisinde çok uluslu şirketler özel bir öneme sahiptir. Pek çok ulus devletten daha büyük ekonomik ve toplumsal güce sahip bu şirketler, farklı ülkelerde toplumsal hayatı önemli ölçüde etkilemektedir. 1990’lı yıllardan itibaren küreselleşmenin artmasıyla, çok uluslu şirketlerin insan hakları alanında birtakım sorumlulukları öne çıkmaya başlamıştır. Bu şirketlerin insan haklarına uygun davranmalarına yönelik mekanizmaların geliştirilmesi büyük önem arz etmektedir. Küresel düzeyde BM ve benzeri kuruluşlar tarafından oluşturulan, iş dünyasında insan haklarını düzenleme ve geliştirmeye yönelik rehber ilkelerin ve sözleşmelerin bağlayıcılığı ve yaptırım gücü artırılmalıdır.
- Hukuka uygun olan bir şey ahlaka uygun olmayabilir, bu yüzden vicdan önemlidir. Ahlak, piyasa iradesinin üzerinde bir vicdan iradesinin oluşmasını sağlayan güçlü bir dayanaktır.
- Üretici, tüketici ve toplumun memnuniyetini ve haklarını tesis eden bir iş yapma anlayışının yerleştirilip yaygınlaştırılması gerekmektedir. Bu bağlamda iş dünyasının ahlaki ilkeler temelinde yeniden yapılandırılması önem arz etmektedir.
- Özel sektör ve kamuda iş ahlakının yaygınlaşması için, tüm çalışma alanlarında iş ahlakı ilkelerini temel alan bir anlayışın geliştirilmesi ve kurumsal yapıların oluşturulması gerekmektedir.
- Ahlaki ilkeler eskiden beri var olan ve sosyal düzeni ve adaleti sağlayan bir niteliğe sahiptir. Ahilik sistemi asırlardır bu topraklarda başarıyla uygulanmıştır. Ahilik zengin ile fakir, üretici ile tüketici, emek ile sermaye, halk ile devlet arasında iyi ve sağlam ilişkiler kurulmasını sağlamış, hem üretimi hem sosyal düzeni tesis etmiştir. Bu yüzden ahilik sisteminden, bugüne yönelik uygulamalarının geliştirilebileceği çalışmalar yapılmalıdır.



Ayhan Karahan



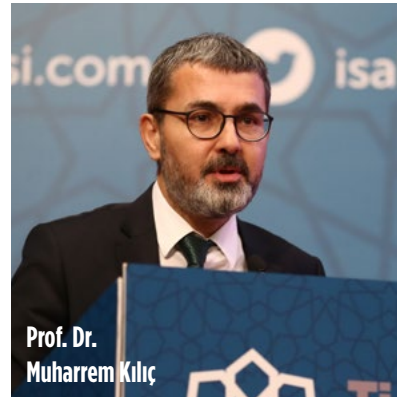
Prof. Dr. Nihat Erdoğan



Av. Reşat Petek



Prof. Dr. Engin Yıldırım



Prof. Dr.
Muharrem Kılıç



Av. Muharrem Balcı



Şekib Avdagiç



Av. Şeref Malkoç



belirterek, “İş dünyasında ahlaki uygulamalar noktasında hukuk eksikliği giderilmeli.” dedi.

Zirvenin açılışı kapsamında yaptığı değerlendirmelerde Karahan, zirvenin bu yıl dördüncüsünü düzenlediklerini kaydederek, zirvenin bu yılki ana temasından bahsetti.

Karahan, “Ahlaki genelde kişiye özel bir davranış şekli olarak tanımlıyoruz ancak ahlakın hukukla beslenmesi ve adalet olarak uygulanması açısından konuyu bu zirve ile Türkiye gündemine taşımış olacağız.” diye konuştu.

“BİR YERDE AHLAK İLE HUKUK UYGULANMIYORSA ORADA ADALET DE GERÇEKLEŞMEZ.”

Karahan, zirvenin düzenlenme amacına ilişkin, “Öncelikle ahlaki uygulamalarda yaptırım olmadığı için ahlaki davranışlar keyfiyet içerisinde. Bunun bir karşılığı bulunmuyor. Türkiye’de bu konuda eksik olan hukuk desteğinin yetersizliği.” ifadelerini kullandı.

Avrupa’nın ve oradaki iş ahlakının

örnek alındığını dile getiren Karahan, şu değerlendirmelerde bulundu:

“Ancak orada bunun kişisel olmaktan çıkartılıp hukukla desteklendiğini görüyoruz. Türkiye’de iş dünyasının en önemli eksikliği, iş ahlaki uygulamalarındaki hukuk desteğinin yetersiz olmasıdır. Eğer bir yerde ahlak ile hukuk uygulanmıyorsa orada adalet beklenemez. Adalet ancak hakkın teslimiyle mümkündür. Hukuk ise bir sistemi oluşturmak adına gerçekleşebilir. Zirvemizde, ahlakı, hukuku ve adaleti bir bütün olarak iş dünyasında nasıl uygulamaya alabileceğimiz konusunda duracağız.”

“İŞ AHLAKI UYGULAMALARINDA HUKUKİ BOŞLUK DOLDURULMALI”

Karahan, geçen yıl gerçekleştirdikleri ankette iş ahlaki ve hukuk ilişkisini sorguladıklarını belirterek, “Ankete katılanların yüzde 90’ı iş ahlaki uygulamalarında yasal boşlukların olduğunu ve bu boşluğun kanunlarla doldurulması gerektiğini belirtiyor. Bir kimseye kötü davranmanın kanuni olarak caydırıcı yaptırı-

mı yok, ancak ahlaki nokta farklı. Burada ahlaki uygulamalar noktasında hukuk eksikliğinin giderilmesi gerekiyor.” dedi.

Karahan, iş ahlaki uygulamalarında Allah korkusunun veya inancının bir yere kadar etkili olduğunu kaydederek, bu konuyu mutlaka hukukla desteklemeleri ve adaletle davranmaları gerektiğini söyledi.

Zirve, iki farklı oturumla devam etti. “İş Hayatında İnsan Hakları, Ahlak ve Adalet İlişkisi” başlıklı ilk oturum, 25 ve 26. Dönem Milletvekili Av. Reşat Petek’in moderatörlüğünde, Anayasa Mahkemesi Üyesi Prof. Dr. Engin Yıldırım ve Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Muharrem Kılıç’ın sunumları ile devam etti.

İkinci oturum ise “Kamu ve Özel Sektörde İş Ahlakı, Hukuk ve Adalet İlişkisi” başlığıyla Hukuk Vakfı Başkanı Av. Muharrem Balcı’nın moderatörlüğünde, Kamu Başdenetçisi Av. Şeref Malkoç ve İstanbul Ticaret Odası Yönetim Kurulu Başkanı Şekib Avdagiç’in açıklamaları ile son buldu.



“Yılın Girişimcisi Ödülü” HRPeak CEO’su Burhan Koca’ya verildi

İGİAD İş Geliştirme Komisyonu tarafından yapılan çalışma ile her yıl bir iş adamına “Yılın Girişimcisi” ödülü verilmekte. Bu ödül, iş hayatında ahlaki ilkelere dikkat eden, iş görenlerine karşı adaletli duruşunu koruyan örnek şahsiyetleri toplumda yaygınlaştırma amacını taşıyan firma sahiplerine bu yıl 15. kez verilmekte. HRPeak CEO’su Burhan Koca, “İGİAD’a, beni bu ödülle layık gördükleri için teşekkür ederken inancımızın temel gerekleri olan ticari prensipler konusunda gösterdikleri hassasiyeti müesseseleştirerek sistemli bir gayret içerisinde oldukları için gıpta ediyor, seviyor ve hizmetlerini aynı samimiyetle ömür boyu sürdürmelerini temenni ediyorum.” dedi.

TÜRKİYE İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) tarafından bu yıl 15.si düzenlenen “Girişimcilik Ödül Töreni

ve Ekonomi Değerlendirme Sunumu” geniş bir katılımı ile İstanbul’da gerçekleştirildi.

İGİAD Başkanı Ayhan Karahan’ın selamlama konuşmasıyla başlayan program, “Yılın Girişimcisi” ödülünün verildiği tören ile devam etti. Dünya Gazetesi Yayın Kurulu Başkanı Şeref Oğuz’un “Ekonomi Değerlendirme Sunumu” ile program son buldu.

İGİAD’ın 15. Girişimcilik Ödül Töreni İstanbul’da düzenlendi. İGİAD Yönetim Kurulu Başkanı Ayhan Karahan, törende yaptığı konuşmasına ticari hayata ilişkin bazı değerlendirmelerde bulunarak, girişimcinin özelliklerini şu sözlerle belirtti:

ÖDÜL TÖRENİ

EKONOMİ DEĞERLENDİRME SUNUMU

26 ARALIK 2019 • GRAND CEVAHİR HOTEL • İSTANBUL



GİRİŞİMCİLERİ MOTİVE EDEN KÂR GÜDÜSÜ, AHLAKLA DESTEKLENMELİDİR

“Girişimciler, teknolojik icatlara öncülük ederek, üretimde yenilikler yaparak, verimlilik artışı sağlayarak toplumsal refahın artışına katkı sağlamaktadır. Bunun için gerekli olan unsur, sermayeden daha çok; fikir, vizyon ve proje sahibi olmaktır. Geleceği inşa edecek olanlar; yeni fikirler peşinde koşan, hayallerini gerçekleştirme azmine sahip bulunan, çalışkan ve dürüst girişimcilerdir.

Ancak girişimcileri motive eden kâr güdüsü, ahlakla desteklenmediğinde veya ahlakla terbiye edilmediğinde girişimcinin kendisine de topluma da zararlı olabilmektedir. Bunun pek çok örneğini emperyalizm tarihinde görmek

mümkündür. Bu nedenle ideal girişimci; ahlaki kuşanmış, toplumsal sorumluluğunun farkında olan, özü sözü bir, güvenilir ve dürüst girişimcidir.

Girişimci ahlaklı, adaletli, hakkaniyetli, merhametli, cesur, cömert ve öncü olmalıdır. Girişimcinin iki günü birbirine eşit olmamalı, sürekli yenilik peşinde koşmalı, bulunduğu sektörde en iyisi olmaya gayret etmelidir.” dedi.

ÖRNEK GİRİŞİMCİ KOMŞUSUNUN KAZANCILYLA DA DERTLENEN 'AHI RUHLU' GİRİŞİMCİDİR

Ayrıca ahilik ruhunun da yeniden canlanması gerektiğini vurgulayan Karahan, “Bugün bütün dünyanın girişimcileri kâr peşinde koşmakta, bunun için teknolojik icatlar yapmakta, verimliliği

artırmakta, yenilikleri takip etmektedir. Ancak İGİAD olarak bizim girişimci profilimiz bunlarla sınırlı değildir. Bizim için ideal bir girişimci, ahlaki temel düstur edinen, özel hayatında da iş hayatında da ahlaki standartları yerine getiren, ahlaki olmayan bir kazancı gayrimeşru kabul eden, ahlakla bütünleşmiş bir girişimcidir.

Bizim için örnek girişimci; hakkı, adaleti, paylaşmayı bilen girişimcidir. Sadece kendi kazancıyla değil, komşusunun kazancıyla da dertlenen ‘ahi ruhlı’ girişimcidir.” dedi.

GİRİŞİMCİLİK ÖDÜLÜ SAHİBİNİ BULDU

İGİAD İş Geliştirme Komisyonu tarafından yapılan çalışma ile her yıl bir iş



adamına “Yılın Girişimcisi” ödülü verilmekte. Bu ödül, iş hayatında ahlaki ilkelere dikkat eden, iş görenlerine karşı adanetli duruşunu koruyan örnek şahsiyetleri toplumda yaygınlaştırma amacını taşıyan firma sahiplerine bu yıl 15. kez verilmekte.

“İGIAD Yılın Girişimcisi Ödülü” bu yıl, HRPeak CEO’su Burhan Koca’ya verildi.

HRPeak CEO’su Burhan Koca, “İGIAD’a, beni bu ödüle layık gördükleri için teşekkür ederken inancımızın temel gerekleri olan ticari prensipler konusunda gösterdikleri hassasiyeti müesseseseleştirerek sistemli bir gayret içerisinde ol-

dukları için gıpta ediyor, seviyor ve hizmetlerini aynı samimiyetle ömür boyu sürdürmelerini temenni ediyorum.

İyilik tohumlarını ne kadar çok ekersen kötülük ağaçlarının yaşam alanı da o kadar azalacaktır. İGIAD da iyilik tohumlarını saçıyor ve bunun meyvelerini toplama gayretinde.” dedi.

Güzel borç-karz-ı hasen’in öneminden bahseden Koca, “Karz-ı hasen anlayışının mücessem timsalleri olan ve yolun başından beri desteğini esirgemeyen çok değerli dostlarıma da minnetlerimi arz ederim. Onlar ki, zorluklar

yaşadığımız dönemlerde maddi manevi desteklerini esirgemeyen, her biri birbirinden güzel insanlar... Bu hayatta para biriktirmekten daha önemlisinin dost biriktirmek olduğunu bizzat yaşayarak öğrendim.” dedi.

YERLİ OTOMOBİL, ATEŞLEYİCİ BİR GÜÇ OLACAK

Ödül töreni sonrası Türkiye ve dünyadaki ekonomik gelişmeleri Dünya Gazetesi Yayın Kurulu Başkanı Şeref Oğuz katılımcılar ile paylaştı. Şeref Oğuz, “Yıllardır inovasyona ödül verdik,



ciroya ödül verdik, kâra ödül verdik, lakin ahlaki önemseyip bu ödülü veren İGİAD'ı kutluyorum" sözleriyle konuşmasına başladı.

"2020 yılında bir canlanma olacağını öngörebiliriz. 2018 yılında başımıza gelen her türlü olay, %80 oranında bizim dışımızdan kaynaklandı. O yıllarda cereyan eden kur atakları ile hâlâ uğraşmaktayız. 2019 yılındaki ticaret savaşları, işin rengini değiştirdi. Türkiye hem fırsat hem de tehdit olmak üzere bu savaşın içinde bulunuyor. Türkiye olarak, %5 büyümenin altına indiği zaman hep sorun yaşıyoruz.

Yerli otomobilimizin açıklanması, bizim için ateşleyici bir güç olacak. Bunun, Türkiye'de yatırımların yeniden canlanması için heyecan oluşturacağına inanıyorum. Yan sanayimizi, girişimcileri değiştirecek bir zemin olacağını düşünüyorum. En büyük tehdit olarak gördüğüm hususlardan biri de sürdürülebilirlik. Kurduğumuz çoğu projeyi sürdüremedik. Yapacağımız projelerimizi çok iyi hesaplamamız/düşünmemiz gerekiyor." dedi.

Şeref Oğuz, konuşmasının son bölümünde önümüzdeki yıllar için beklentilerini katılımcılar ile paylaştı. Oğuz ko-

nuşmasında, "Sıfırıncı vites, yapılan işin arkadan desteklenmesidir. Birinci vites, yatırım iştahının arttırılmasıdır ve bunun için de güven ve heyecan gerekir. Ayrıca ikinci vitesin başarısı için Avrupa Birliği ile olan işleri düzeltmeliyiz. Üçüncü vites olarak ihracat ve turizm konularını desteklememiz gerekiyor. Diploması konusunda atacağımız reformlarla ihracat ve turizm konularında genişleyeceğimizi düşünüyorum. Dördüncü vites hukuk alanında olacaktır. Beşinci vitesin, verimliliği gözden geçirmekle olacağını düşünüyorum." dedi.



İş Ahlakı Paneli Ağrı'da düzenlendi

Türkiye İktisadi ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) ahlaklı girişimciliğin teşviki ve iş ahlakının yaygınlaşması amacıyla Ağrı'da Ticaret ve Sanayi Odası (ATSO) işbirliğiyle “İş Ahlakının Yaygınlaşmasında İş Dünyası, Üniversiteler ve Sivil Toplumun Rolü” panelini düzenledi.

TİCARET ve Sanayi Odası Konferans Salonunda gerçekleştirilen programda panel öncesi konuşan Ağrı Valisi Süleyman Elban, din olarak en mükemmel di-

ne sahip olduklarını, gelenek, görenek, aile ve toplum olarak en seçkin yapının içerisinde bulunduklarını söyledi.

Toplumda çek ve peşin para olma-

dan kolay kolay ticaretin yapılmadığını belirten Vali Elban, şunları kaydetti:

“Toplum yapımızdan gelen o güzel ahlakı sistemi dejenere ettiğimiz ya da bütünüyle uygulamadığımızdan birtakım sorunlar çıkabiliyor. Yoksa malı gönderip parayı haftaya verdiğimizde hiçbir sorun yaşamayacağız. Bu, kıymetini bilmediğimiz ama içinde hazır bulundu-



ğumuz değerleri bazen işimize gelmediği, bazen yeterince anlayamadığımız, bazen de kolayca kaçtığımızdan uygulamamaktayız.”

Programın devamında konuşan İGİAD Başkanı Ayhan Karahan ise iş ahlakı konusunda sivil inisiyatifin çizdiği vizyon ve ortaya çıkan sosyal sorumluluk bilincinin iş adamlarına değerli bir katkı sağladığını aktardı.

İş ahlakının yaygınlaşmasını hedeflediklerini ve ahlaki olmayan bir iş hayatını kabul etmediklerini vurgulayan Karahan, “Gelenek noktasında iş dünyası, üniversiteler ve sivil toplum için nitelik-

li iş birliği fırsatları ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte Türkiye’de iş ahlakı konusunda bilgi ve politika üreten kurum ve kuruluşların sayısı maalesef yetersizdir. Buradan hareketle biz iş ahlakı konusunda duyarlı olan iş adamlarını bir sivil toplum kuruluşu çatısı altında buluşturmak amacıyla 16 sene önce İGİAD’ı kurduk. Bir sivil toplum kuruluşu olarak hedefimiz bireylerimizin iş ahlakı bilincine sahip olmalarını sağlamaktır” ifadelerini kullandı.

Açılış konuşmalarının ardından öğretim üyesi Prof. Dr. Nihat Erdoğan’ın moderatörlüğünde, Eskişehir Osman-

gazi Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Ömer Torlak, İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. Yaşar Düzenli ile İGİAD Kurucu Başkanı Şükrü Alkan’ın katılımıyla 6. İş Ahlakı Paneline geçildi. Düzenlenen panele katılanlara İş Ahlakı konusunda çeşitli kitaplar hediye edildi.

Programda, Ağrı Valisi Süleyman Elban, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Abdulhalik Karabulut, Ağrı Belediye Başkan Yardımcısı İsmail Öncel, sivil toplum kuruluşları temsilcileri, basın mensupları ve vatandaşlar katıldı.



Yüksek İstişare Kurulu toplantısı yapıldı

İGİAD Yüksek İstişare Kurulu 11 Ocak tarihinde “İGİAD’ın Faaliyetlerinde Gelişmesi Gereken Alanlar ve İGİAD’ın Gelecek Yıllarda Odaklanması Gereken Konular” gündemleri ile bir araya geldi. Golden Tulip Hotel’de gerçekleştirilen toplantıda, İGİAD’ın 2019 faaliyet dönemi değerlendirildi ve kurul üyelerinin 2020 yılıyla ilgili olarak önerileri alındı.

YİK toplantısı, İGİAD Başkanı Ayhan Karahan’ın, 2019 yılında İGİAD neler yaptı başlıklı sunumuyla başladı. Akabinde ise yapılan faaliyetler değerlendirildi ve önerilerde bulunuldu.

Prof. Dr. Ömer Torlak moderatörlüğünde gerçekleştirilen toplantıya; İGİAD Yönetim Kurulu Başkanı Ayhan Karahan, Prof. Dr. Ahmet Faruk Aysan,



Prof. Dr. Nihat Erdoğan, Prof. Dr. Ömer Dinçer, Prof. Dr. Sabri Orman, Prof. Dr. Servet Bayındır, Doç. Dr. Erkan Erdemir, Doç. Dr. Lütfi Sunar, Adnan İnanc, İsrail Kuralay, Kemal Öztürk, Davut Şanver, Haluk Dortluoğlu, Mehmet Güney,

Mehmet Koca, Reşat Petek, Şükrü Alkan, Ali Akyüz, Ayhan Karahan, H. Mehmet Köse, Hüseyin Dinçel, İsmail Hakkı Karahan, Orhan Demir, Ö. Bedrettin Çiçek, Nuri Ecevit, Selçuk Kar ve Sinan Şahin katıldılar.

Tahkimde aslolan sulh olmaktır, ihtilaflı olmak değil

MODERATÖRLÜĞÜNÜ ve açılış konuşmasını İGİAD Yönetim Kurulu Üyemiz Av. Selçuk Kar'ın yaptığı program, Hukuk Vakfı Başkanı ve İGİAD Eğitim Komisyonu Üyemiz Av. Muharrem Balcı'nın uyuşmazlıkların çözüm mekanizması olan Tahkim uygulamasını konu alan konferansıyla devam etti.

“Dokuz hukukçu olarak Sudan’a 1996 yılında yaptığımız ziyarette Sudan hukuk ve yargı sistemini incelediğimizde tahkimin halk arasında nasıl uygulandığını görmüştük. Uyuşmazlıkların %80’i tahkimde, kalan kısım ise mahkemelerde görülüyordu. Ülkemizde özellikle Doğu bölgemizde uygulanan basit tahkimin yaptırımlı şekilde ülkenin her tarafında uygulanması, ülke insanımızın birbirine hasım yerine hısım olmasını sağlayacak önemli bir çalışma olacaktır.

Sulh, ıslah, barış, bunlar insan fitratında var olan önemli bir hasletlerdir. Nitekim Kur’an-ı Kerim’de Nisa suresi 35. Ayet, eşler arasında uyuşmazlık halinde her iki taraftan birer hakem seçilip aralarındaki uyuşmazlığın giderilmesi emredilmiştir. Aslolan sulh olmaktır, ihtilaflı olmak değil.

Herkesin gördüğü gibi, devlet yargısı insanları hasım yapmaktadır. Kişilerin ve şirketlerin ticari sırları ortaya dökülmekte, insanlar ve kurumlar bir daha bir araya gelemeyecek şekilde birbirlerini itham etmekte. Tahkim yargısında ise, taraflar hakemlerini bilgisine ve tecrübesine, yetkinliğine güvendikleri ortak bir veya birkaç uzman veya bilge kişiden seçerek, uyuşmazlıklarını teslim etmekte, bu arada aralarındaki ilişkiyi de sürdürmektedirler. Bu haliyle tahkim, insanları hasım yerine hısım yapmaktadır. Allah’ın tavsi-



ye ettiği bir kurumun başka türlü sonuç vermesi de mümkün değildir.

Tahkim de bir yargı usulüdür ve devlet yargısından farkları vardır. Öncelikle tahkim, medeni, barışçıl, dostane çözüm; güvenilir, gizli, süratli ve kolay bir yargı yoludur. Tahkimde taraflar, bizzat tanıdıkları, bilgisine, hukuk ve yargı yetkinliğine, tecrübesine güvendikleri bir veya birkaç hakeme veya hakemlik kurumuna uyuşmazlıklarını tevdi ettikleri bir yargılama sistemidir. Bu haliyle barışçıl, dostane, güvenilirdir. Hukuk Muhakemeleri Kanununa göre en fazla bir yıl içinde sonlandırılan süratli yargı yoludur. Tahkim yargılaması gizli yapılır. Devlet yargısı gibi tarafların gizli kalması gereken bilgileri, defterleri, tahkimde ortalığa saçılmaz, sadece taraflar, hakemler ve tahkimde görev alanlar tarafından görülür ve bilinir. Gazetelere manşet olmaz. Hakemler, tarafların bilgi ve tecrübesine güvendikleri uzmanlardan seçileceği için güvenilir ve kolay bir yargı yoludur. Tahkim uzlaştırmaya yönelik bir yargı sistemidir.

Aslında kurumsal olmayan bireysel tahkim masraflı değildir ve yaygınlaşmasını dilediğimiz, mücadelesini verdiğimiz tahkim bireysel tahkimdir. Burada taraflar tahkim kurallarını, uygulanacak hukuku ve hakem ücretlerini karşılıklı belirleyebilirler. Bu yönüyle pahalı bir yargı değildir. Kurumsal tahkimde ise tahkim kurumu, örneğin İstanbul Ticaret Odası Tahkim Bürosu’nun belirlediği harç, bilirkişi ücretleri ve vekalet ücretleri vardır. Özellikle bilirkişi ücretleri fahiş rakamlarla uygulanmaktadır. Bu yönüyle büyük ölçekli olmayan uyuşmazlıkların çözümünde kurumsal tahkim, tahkimden beklenen yarar sağlamamaktadır. Tahkimin yaygınlaşmasını istiyorsak, kolay ulaşılabilir ve daha az maliyetli olmasına çalışmalıyız.”

Program, üyelerin sorularıyla devam etti. Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Ömer Bedrettin Çiçek ve Yönetim Kurulu Üyesi Av. Selçuk Kar’ın Av. Muharrem Balcı’ya hediye takdimi ile program son buldu.

Ders Veren Tecrübeler'de Davut Şanver'i dinledik

insanın, yaşı ve tecrübesi ne olursa olsun, öğreneceği bir şeyler her zaman vardır. Ne kadar bilirsek, tecrübe sahibi olursak olalım, her zaman öğreneceğimiz bir şeyler olacağını aklımızdan çıkarmayalım. Çünkü her şeyi bildiğimizi sandığımız an, hata yapmaya en yakın olduğumuz andır.

11. Ders Veren Tecrübeler programı, 08 Ekim 2019 Salı günü Dernek Merkezi'nde Simyacı Dış Ticaret firmasının sahibi Davut Şanver'in katılımıyla gerçekleşti. Moderatörlüğünü İTO Genel Sekreteri Doç. Dr. Nihat Alayoğlu'nun yaptığı programda girişimcilik, ortaklık, sivil toplum faaliyetleri gibi konularda Davut Şanver'in tecrübeleri paylaşıldı.

Ben 1958 Erzincan Kemah ilçesi doğumluyum. İlkokul da dahil bütün eğitimimi İstanbul'da aldım. İlk ve ortaokulu Okçu Musa ilk ve ortaokulunda okudum. Sonra Maçka Endüstri Meslek Lisesi'nin elektrik bölümünü bitirdim. O yıllarda teknik lise mezunları belirli yerlere girebiliyordu. Ben de Boğaziçi Üniversitesi İşletme bölümünü tercih ettim ve bu bölümden 1983 yılında mezun oldum. Okulu bitirdiğim zamana kadar ailemin işlettiği büfe ve çay ocağında çalıştım. Okulu bitirdikten sonra tekstil işiyle uğraşan bir firmaya dış ticaret sorumlusu olarak girdim. İnsan üniversiteyi bitirince her şeyi bildiğini zannediyor ama durum hiç gözükmediği gibi değildi. 1989 yılına kadar firmada devam ettim, firma taşınınca müsaade istedim. Sonra bir grup arkadaşla kendi işimizi yapmak için ayrıldım ve yaklaşık bir yıl sonra tekstil işiyle ilgili olarak Suudi Arabistan'a gidip geldim. Ondan sonra kendi işimi bırakıp geldiğim grubun dış ticaret firmasına geçtim. Orada hububat ve gıda üzerine çalıştım. Bir dönem belediye iştirakle-

rinde genel müdür yardımcısı olarak işe başladım. Yaklaşık bir yıl sonra Çengelköy'de birlikte olduğumuz bir grup arkadaşla 10 sene öncesine kadar devam ettirdiğimiz bir ortaklık ilişkisine girdim. Refleks Dış Ticaret firmasını kurduk. Daha çok Uzakdoğu'dan tekstil ürünlerini ithal ettiğimiz bir iş oldu. 2011 yılına kadar arkadaşlarımızla devam ettik. Aynı minvalde tekstil işini yaptığımız, merkezi Çin'de olan Orion ve Simyacı firmaları ile devam ediyorum. Mont, kaban, spor giyimlik fason kumaş üretimi yapıyoruz. Bu kumaşları Çin'de yaptırıp Türkiye dahil on farklı ülkeye satışını yapıyoruz.

HER ZAMAN ÖĞRENECEĞİMİZ BİR ŞEYLER VARDIR

Başımdan geçen bir ticari olayı sizinle paylaşmak istiyorum. Arkadaş ekibiyle birlikte Romanya'da hurda işine girmiştik. Daha sonra tanıştığımız başka bir arkadaşla Moritanya'da gemi kesme, hurda işine girdik. Bu iş, yaklaşık üç sene sürdü. Orada her şeyi çok iyi yaptığımızı inanıyorduk ama maalesef yanlış bir ekiple çalışmışız. Tam işi oturttuğumuz

sırada Moritanya'da mafyatik bir ekiple karşı karşıya kaldık. Moritanya'da hak hukuk, yargı sistemi yeterince çalışmadığı için geminin dümeninden başka her şeyi bırakıp geldik. Dolayısıyla bize, son kestiğimiz geminin dümeni kaldı. Hayatta "dümenlere" dikkat etmek gerekir. Kısaca insanın, yaşı ve tecrübesi ne olursa olsun, öğreneceği bir şeyler her zaman vardır. Ne kadar bilirsek, tecrübe sahibi olursak olalım, her zaman öğreneceğimiz bir şeyler olacağını aklımızdan çıkarmayalım. Çünkü her şeyi bildiğimizi sandığımız an, hata yapmaya en yakın olduğumuz andır. Bu tecrübeyle, 50'li yaşların ortasında olduğum ve a'sından z'sine kadar hurdacılığın her şeyini bildiğim hâlde karşılaştım.

HİÇKİMSE, HAKKI HUKUKU UYGULADIĞI İÇİN BATMAMIŞTIR

İnsanın bazen çalıştığı kurumda kol tuğun mu yoksa kendinin mi gücü olduğunu ayırt edebilmesi gerektiğini gençlere özellikle tavsiye ediyorum. Ben tüccarım ve benim gerçek davranışlarımı bu alanda gözleyebilirsiniz. Yanımda çalışana hak ettiğini verebiliyor muyum? Birine verdiğim sözü yerine getirebiliyor muyum? Ticaret alanında yapılması gerekenleri yapmıyorsam, diğer alanlarda ne yaparsam yapayım, asıl sorumluluklarımı yerine getirmiş olmam. Mesela camiamızın ilk iş dünyası derneklerinin birinin kuruluşunda ideallerle gerçekler arasındaki bu uçurumu fark ettik. Meğer bizler de eleştirdiğimiz insanlardan çok farklı değiliz. Onlar da sözünü tutmuyor biz de tutmuyoruz, onlar da





çekini ödemiyor biz de ödemiyoruz, o da malını satarken alavere dalavereyle kötü malı iyi diye satmaya çalışıyor biz de... Öyleyse bizim farkımız nedir? Eğer bir farkımız varsa bu farkı ortaya koymamız gerekirdi. Bu tür sorunları, bu dernekleri kurarken fark ettik. Bu sebeple asgari değil "insani ücret" dedik, ama insani ücreti vermek bazılarımıza zor geldi. Öyle ki insani ücreti verirse batacağını düşünenler oldu.

Bahsini ettiğim bu kuruluşun ilk dönemlerinde, Şükrü Alkan'la birlikte görev almıştık. İlgili kurulda insani ücret belirlediğimizi, bunun uygulanması gerektiğini önerdiğimizde bunu uygularsak altı aya varmadan batacağımızı söylediler. Ama bu, bereketle ilgili bir durum ve biz berekete inanıyoruz. Çok şükür Rabbimiz lütfetti ve işlerimiz umduğumuzdan iyi gitti. Dua ile elde ettiğimiz şeylerin, çalışarak elde ettiklerimizden daha değerli olduğunu düşünüyorum. Fark etmediğimiz bir anda önümüzü açabiliyor, işlerimizin sorunsuz ilerlemesini sağlıyor. Kendi matematiğimiz ve kendi çabamızla açıklayamayacağımız olaylarla karşılaştık. Burada mühim olan, bu olaya gerçekten inanmaktan geçiyor. İşçinin hakkını verdiğimizde kaybetmeyeceğimize inanmamız lazım. Inan-

mazsak asıl bu durum bereketi kaçırarak malımızı azaltır, kaybetmemize yol açar. Bizim kendi alanımızla ilgili böyle bir inancı kararlılıkla ortaya koymamız gerekir. Bunu uygulayanlar gördüler ki hakkı hukuku uyguladığı için kimse batmıyor, sadece hesapsızlıktan batıyorlar. Çalışanlarımızın, ortaklarımızın, müşterilerimizin hakkını hukukunu gözetmek gerekir. Sözleşmelerimize riayet etmemiz, ürünlerimizin hakkını vermemiz gerekir. Bunları yaptığımızda ortaya çıkacak olan manevi hava, kurumlarımızı hayatta tutacaktır. Piyasa dilinde buna kredi deniyor. Bu standartlara uyanların piyasada kredisi yüksek olacaktır.

KİŞİ, İŞİNİN HAKKINI VERMELİ

Kişî profesyonel olarak da girişimci olarak da çalışabilir ve her bir pozisyonun kendine ait sorumlulukları vardır. Hangi pozisyonda olursa olsun işinin hakkını vermesi gerekir. Her işin başında planlamanın olması lazım. Kervanın yolunda düzüleceği durumlar da vardır ama genellikle planlamanın önceden yapılması gerekir, aksi hâlde hedeflere ulaşamayacaktır. Bu sebeple yola çıkmadan önce belli bir planlamanın olması lazım. Planlamanın yanı sıra belli bir cesaret de gerekir ama cesaretin de ölçülü olması

şarttır. Tabii ki insanın bilgisi, tecrübesi önemli ama Allah'ın takdirini de göz ardı etmemek gerekir. Bazen yapılması gereken her şeyi yapıyorsun ama iş olmayabiliyor. Bazen de tam tersi, yeterli çaba sarf etmeden beklenmedik başarılar elde edebiliyorsun. Bazen diyorum, şu kadar iş tecrüben var, şu okulda şöyle bir eğitim almışsın, ama diğer taraftan ilkokul mezunu biri sizden daha başarılı bir iş çıkarabiliyor. Bu, takdiri İlahidir. Bu işler bir yerde nasip meselesidir. En nihayetinde işini düzgün yapacaksın, işin gereklerini yerine getireceksin ve tedbirli olacaksın. Tedbirli olmaman, müdebbir bir tüccar olmadığın anlamına gelir ve sen tedbirli davranmadığında senin dışında pek çok insan da bundan olumsuz etkilenecektir. İş hayatında başarıyı getiren unsur, kişinin bulunduğu pozisyonla barışık olmasıdır. Profesyonel bir personel olarak, kendinizi yaptığınız işte iyi olmaya adarsanız, başarıyı yakalarsınız. Ben profesyonel olarak hizmet verirken patronlarım kadar çalışır ve yaptığım işi onlardan daha iyi bildiğimi düşünürdüm. Şimdi de aynı tempoyla çalışıyorum. Hâlâ senenin 100 gününü uçakta veya otelde geçiriyorum. Aslında buna mecbur da değilim ama bu tempo, işimi iyi yapmanın bir gereği.



Ders Veren Tecrübeler'in son konuğu Alpaslan Durmuş oldu

12. Ders Veren Tecrübeler Programı 10 Aralık 2019 Salı günü Dernek Merkezi'nde Eğitimci Alpaslan Durmuş'un katılımıyla gerçekleşti.

Moderatörlüğünü İTO Genel Sekreteri Doç. Dr. Nihat Alayoğlu'nun yaptığı programda, girişimcilik ve yayıncılık konularında Alpaslan Durmuş'un tecrübeleri paylaşıldı.

Durmuş; girişimcilik, yayıncılık, danışmanlık ve eğitim alanında edindiği tecrübelerini katılımcılar ile paylaştı.

Program Alpaslan Durmuş ve Nihat Alayoğlu'na hediye takdimi ile son buldu.





Sektör Kurulları Toplantısı'nda teknolojik gelişmelerin sektörlere etkileri konuşuldu

SEKTÖR Kurulları Toplantısı, Samsung İklimlendirme Ülke Müdürü Okan Tutcu'nun sunumlarıyla 28 Kasım Perşembe günü 19.00-21.00 saatleri arasında dernek merkezinde İGİAD üyesi sektör temsilcilerinin katılımıyla yapıldı. Toplantının açılış konuşmasını İş Geliştirme Komisyonundan sorumlu Başkan Yardımcısı H. Mehmet Köse gerçekleştirdi.

Açılış konuşması sonrası Okan Tutcu, Samsung firmasının 1938 yılından günümüze gelişimini özetledi. Yapılan ürünün alanında ilk olması için Ar-Ge yatırımlarının önemine vurgu yaparak sunumuna başlayan Tutcu'nun konuşmasında öne çıkan konular:

GELECEĞİN TEKNOLOJİ PAZARI, NESNELERİN İNTERNETİ

Hayatımızın olmazsa olması haberleşme olmuştur ve haberleşmenin ha-



yatımıza ilk kez entegre oluşu mektup ile gerçekleşmiştir. Akabinde çevirmeli telefonlar ve günümüze kadar gelen akıllı mobil cihazlarla haberleşme sağlanmaktadır. Bu saydıklarım hep insa-

nın insan ile olan iletişimi için oldu. Ama gelecekte insan ile nesneler arasındaki iletişim daha fazla ön plana çıkacak gibi duruyor. Nesnenin sizin ne istediğini bilmesi ve ona göre hazırlaması. Örneğin sabah kahveni nasıl ve kaçta içersin, eve geldiğinde nasıl bir ortam ışığı istersin gibi. Önümüzdeki yıllarda nesnelerin interneti halihazırda olan teknoloji pazarının belki de on katı olacak gibi gözüküyor.

Programda, önümüzdeki zamanlarda hayatımızın bir parçası olacak olan yapay zekâ, nesnelerin interneti, sanal gerçeklik, üç boyutlu yazıcılar, artırılmış gerçeklik ve drone teknolojileri üzerine konuşuldu. Bu konuların hayatımıza nasıl gireceği ve hayatımızı nasıl etkileyeceği üyelerimiz ile paylaşıldı.

Program, İş Geliştirme Komisyonu Başkanı H. Mehmet Köse'nin Okan Tutcu'ya hediye takdimi ile son buldu.



Kutsal kitaplardan Neoklasik ekonomiye faiz meselesi

Doç. Dr. Murat Ustaoglu ve Arş. Gör. Muhammet Sait Bozik, antik medeniyetlerden günümüze faizli borç ilişkilerini konu alan “Faiz Meselesi” adlı kitap üzerine bir konferans gerçekleştirdiler.

İGİAD Başkan Yardımcısı Ömer Bedrettin Çiçek’in açılış konuşmasıyla başlayan program, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Öğretim Üyesi ve İGİAD Eğitim Komisyonu Üyemiz Doç. Dr. Murat Ustaoglu ve İstanbul Üniversitesi İktisat Politikası Anabilim Dalı Asistanı Muhammet Sait Bozik, antik medeniyetlerden günümüze faizli borç ilişkilerini konu alan “Faiz Meselesi” adlı kitap üzerine bir konferans gerçekleştirdiler.

Faiz kavramına genel bir bakış bölümünde, iktisadi ilişkilerin en belirleyici faktörü olan borç ilişkilerinin insanlık tarihi kadar eski olduğu vurgulandı. Doç. Dr. Murat Ustaoglu konuşmasında, “Faizli borç ilişkilerinin en önemli özelliklerinden biri, tarihin köklü dönüşüm süreçlerinden istifade ederek

kendini yenilemeyi başarmasıdır. Sümerlerden itibaren hemen her medeniyet faiz meselesi ile uğraşmış, bazıları geçici bazıları kalıcı çözümler bulmaya çalışmıştır. İki bölüme ayırdığımız çalışmamızın ilk bölümünde, semavi dinlere kadar olan faizli borç ilişkileri; ikinci bölümünde ise semavi dinlerden sonra faizli borç ilişkilerinin evrim sürecini inceledik. Semavi dinlere kadar faizli borç ilişkilerine bir yasak getirilemediği, bazı kısıtlamalarla sürecin yönetildiği karşımıza çıkıyor. Semavi dinlere gelindiği zaman faizli borç ilişkilerinden kaynaklanan problemler nedeniyle farklı hükümlerle faiz yasaklanıyor. Lakin günümüzde bile bu sorunun devam etmektedir.” dedi.

Program, Muhammet Sait Bozik’in

faizli borç ilişkilerinin tarihsel süreci hakkında bilgilendirmede bulunmasıyla devam etti. Bozik, konuşmasında faizin ortaya çıkış sürecini anlattı: “Antik dönemlerde insanların elinde meta olmadığı için hayvan veya tarım mamulleriyle değişim yapılmıştır. Antik Çağ medeniyetlerinde yerleşik hayatın tapınaklar etrafında kümelenmeye başlaması ile borç ilişkilerinin niteliği değişmiştir. Aynı zamanda dönemin en muktedir iktisadi aktörü olan tapınaklar, toplumun finansal ihtiyaçlarını kurumsal bağlamda ele almanın öneminin farkına varmıştır. Çünkü faizli borç ilişkilerinin yüksek getirisi iştahlarını kabartmıştır. Büyük kısmını ellerinde tuttıkları su ve toprak mülkiyetinin yanı sıra faizli borç ilişkilerini de kontrol etmek için gerektiğinde dinî argümanları kullanmışlardır. Faizli borçlar her durumda tapınakların büyük gelir kaynaklarından biridir. Halka verilen yüksek faizli borçlar geri öden-

diğinde büyük kazançlar sağlar. Ödemenin yapılmadığı durumda bile borç köleliğinden ötürü tapınaklar kazançlı çıkar. Böylelikle üretilen refahın büyük kısmını kontrolü altında tutan kurumsal yapılar yaygınlaşmaya başlar. Giderek güçlenen tapınaklar, siyasal otorite ile iktidar çatışmasına girmekten uzak durmazlar. İnsanlar bu durum karşısında çok zor duruma düşmüşlerdir.”

“O dönem için haraç ekonomisinin doğuşundan söz edilebilir. Bu süreçten sonra sözlü düzenlemeler ile bu sorunların önüne geçilmeye çalışılır. Faizli borçlardan kaynaklanan –borç köleliği gibi– sosyal sorunlara hukuki yaptırımlarla çözüm aranmak durumunda kalınır. Alınan tedbirlerin amacı, faizli borç ilişkilerini bir nebze olsun yönetilebilir kılmaktır. Bu amaçla sosyal maliyeti asgari seviyeye indirmek için faiz oranlarına sınır getirmekten tamamen yasaklamaya kadar uzanan birçok yasal düzenlemeye başvurulur. Ancak tüm bu çabalara rağmen büyük imparatorluklardan küçük şehir devletlerine kadar hiçbir medeniyet soruna kalıcı çözüm üretmeyi başaramaz. Faizli borç ilişkilerinden kaynaklanan sosyal problemler bazen bir devletin çöküşüne yol açan sebepler arasında gösterilebilecek boyutlara ulaşır. Bazı tarihçiler tefeciliği, Akdeniz sahillerinin büyük kısmını kontrolü altında tutan Roma İmparatorluğu’nun çöküş sebepleri arasında bile gösterir. Feodalizmin başlangıcı da bu süreçte karşımıza çıkıyor. Modern düşüncenin ataları olarak görülen Antik Yunan’da da durum pek farklı değildir. Yoksul halk ile soylular arasındaki iktisadi mücadelede kaybeden taraf genelde bellidir. Sınıflar arası refah farkı, faizli borç ilişkilerinden dolayı giderek artar. Soylular ellerinde tuttıkları servet sayesinde siyasal yönetimi kontrol ederler.”



Çalışmanın ikinci bölümünde semavi dinlerde gelişen sürecin incelendiğini ifade eden Bozik, bu süreci kısaca özetledi: “Köklü bir tarihe sahip olan ve yer yüzünün her tarafına dağılmış onlarca topluluktan meydana gelen Yahudiler, çeşitli sebepler neticesinde ticari ve finansal işlerde önemli mevkilere gelmişlerdir. Hem yaşadıkları coğrafyalar hem de içerisinde bulundukları toplumlar ile olan mücadeleleri ve ilişkileri, onları farklı bir yaşam tarzına itmiştir. Bahsedilen yaşam tarzı, göçebe yaşam tarzı olarak ifade edilebilir. Bu durum ise onların, kalıcı mülk edinmekten daha çok ticarete ve finansa olan ilgilerini arttırmıştır. Bu sayede zamanla finansal işlerde uzmanlaşmışlardır. Ayrıca Yahudiler, parayı bir inanç unsuru olarak görmüşlerdir. Faizin yasaklanması emri geldikten sonra çeşitli yasaklarla karşılaşmışlardır. Zaman içinde Yahudi din düşünürleri faiz yasağını yumuşatan, hatta kaldıran yorumlar getirmişler. Kardeşlik hukuku gereği birbirlerinden faiz almayıp kendinden olmayanlardan faiz almaya başlamışlardır.”

Orta Çağ döneminde faiz yasağı, Hristiyanlıkta da yumuşatılarak za-



manla ortadan kalkmış oluyor. Katolik kilisesinin insanları kandırıp faizli işlere girmesiyle Martin Luther, Protestanlığı ortaya çıkarıyor, Kiliseden kovuluyor. İlk başlarda Protestanlıkta faiz katı bir şekilde yasaklanırken ilerleyen dönemlerde farklı yaklaşımlar sergileniyor. John Calvin döneminde faiz-fahiş faiz ayrımı, makul faiz oranının Tanrı’yı rahatsız etmeyeceği görüşü, üretimi finanse edecek faizin teşviki, fahiş faizin yasaklanması ve alanların Kiliseden reddi görüşü ön plana çıkıyor.

Yasağı günümüze taşıyan tek din İslam’dır. Osmanlı’nın klasik döneminde piyasanın finansman ihtiyacı için para vakıfları kuruluyor. Osmanlı’nın son dönemlerinde ise finansman sorununa memleket sandıkları ile çözüm bulunmaya çalışılıyor. Bu sistemde ortak bir sandık kuruluyor ve insanlar parasını bu sandığa aktarıyor. Sandıkta biriken finansal kaynaklar, ihtiyacı olan kişiye aktarılıyor” dedi.

Program, üyelerin sorularıyla devam etti. Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Ömer Bedrettin Çiçek’in Doç. Dr. Murat Ustaoglu ve Muhammet Sait Bozik’e hediye takdimi ile program son buldu.



Eğitim Komisyonundan İstanbul Medeniyet Üniversitesi'ne ziyaret

İGiAD Eğitim Komisyonu, İstanbul Medeniyet Üniversitesi'nin Cevizli Kampüsünde bulunan Eğitim ve Hukuk Fakültelerinde bir dizi ziyaretlerde bulundu. Yapılan görüşmede, Derneğimizin faaliyetleri hakkında bilgilendirme yapılarak yayınlarımızdan örnekler takdim edildi. Farklı çalışma alanları, iş ahlakı ekseninde değerlendirildi. İşbirliği ile ilgili karşılıklı fikir alışverişinde bulunuldu.

İGiAD Eğitim ve Araştırma Komisyonu Başkanı Ömer Bedrettin Çiçek, Eğitim Komisyonu Üyeleri Muharrem Balcı, Selçuk Kar ve Koordinatör Sinan Polat'ın hazır bulunduğu ziyarette, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Programları ve Öğretim ABD öğretim üyesi Dr. Serkan Uçan ve İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. İbrahim Subaşı ziyaret

edildi. İGiAD'ın yaptığı çalışmalar hakkında bilgi verildi. Eğitim bilimlerinin günümüzde ulaştığı süreç ve hukuk alanındaki gelişmelerin görüldüğü ziyarette ayrıca Türkiye'deki iş ahlakı meseleleri çeşitli açılardan değerlendirildi. İGiAD'ın iş ahlakı alanındaki araştırmaları ve yayınları hakkında müzakerelerde bulunuldu. Ardından karşılıklı iş birliklerinin yapılması temennisiyle ziyaret tamamlandı.

ÜYELERİMİZ, AİLELERİYLE BİRLİKTE KAHVALTIDA BULUŞTU

İGiAD üyeleri, Teşkilatlanma Komisyonu tarafından 20 Ekim Pazar günü gerçekleştirilen kahvaltı organizasyonunda bir araya geldiler. Dilruba Restaurant'ta, saat 10:00'da başlayan kahvaltı organizasyonuna katılım oldukça fazla idi. Organizasyon, sıcak bir atmosferde gerçekleşti.





Yönetim Kurulu Yıllık Planlama Kampını tamamladı

İGİAD Yönetim Kurulu, İGİAD'ın değerlendirme, planlama ve strateji geliştirme kampı gerçekleştirdi.

TÜRKİYE İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) Yönetim kurulu, geçmiş dönemi değerlendirmek, 2020 yılını planlamak ve stratejik planlar oluşturmak amacıyla 13-15 Aralık tarihlerinde Balıkesir'de bulunan Körfez Termal'de bir araya geldi.



ÜYELERDEN HABERLER



ÜYEMİZ VE ÖĞRETİM ÜYESİ YUSUF ALPAYDIN "DOÇENT" UNVANINI ALMIŞTIR

ÜYEMİZ ve halihazırda Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri bölümü öğretim üyelerinden olan Yusuf Alpaydın "doçent" unvanını almıştır.



ÜYELERİMİZ SANSARAK KANYONU DOĞA YÜRÜYÜŞÜNDE BULUŞTU

ÜYELERİMİZİN birbirleriyle daha yakından tanışmalarını sağlamak amacıyla düzenlenen, İznik/Sansarak Kanyonu Doğa Yürüyüşü 3 Kasım Pazar günü gerçekleştirildi.



ÜYELERİMİZ HİDİV KASRI DOĞA YÜRÜYÜŞÜNDE BULUŞTU

ÜYELERİMİZİN birbirleriyle daha yakından tanışmalarını sağlamak amacıyla düzenlenen, Hidiv Kasrı Doğa Yürüyüşü 10 Kasım Pazar günü gerçekleştirildi.



BÖLGESEL HASBİHAL TOPLANTILARI DEVAM EDİYOR



16.11.2019



23.11.2019



30.09.2019



Abdülnasır Vatansever Kristal Elektronik



Adnan Canbaz Akabeform Matbaacılık



Ahmethan Yılmaz 24 Gayrimenkul



Ali Ersal Şefkat Evi Rehabilitasyon Merkezi



Bekir Koç Koç İplik Tekstil Ürünleri



Cemal Demirel İberkom Telekomünikasyon



Cüneyt Bıyık Bizim Altın Ayarevi



Hayrettin Günan Cihan İnşaat Mühendislik



Hüseyin Akça Falkon Grup



İbrahim Özkan Tok Ticaret Hırdavat Makina



İsak Levent Nas İnşaat



Mehmet Bulayır İnsan ve Medeniyet Hareketi



Metin Tunoğlu SMMM



Muharrem Özkan Tok Ticaret Hırdavat Makina



Musa Kaya Özlem Lokantası



Mustafa Karaca KRC Yapı



Mustafa Palas Dilman Kırtasiye



Necat Kırıl Lina Temizlik ve Ofis Gıda Ürünleri



Ramazan Çaptuğ Bentuğ Tekstil Turizm



Recep Özkan Özkanlar Makina



Reşat Petek Hukuk Bürosu



Uğur Gençoğlu Arnavutköy Devlet Hastanesi



Yüksel Akgül Irmak Döviz ve Altın

**ENGİN İNAM**

YT Giydirme Cephe Sistemleri

**ÜMİT BAKIR**

Mavera İş Sağlığı ve Güvenliği

**ENSAR GÜMÜŞTAŞ**

Uçar Raf Dekorasyon

**HUBEYP İLHAN**

KBT Konveyör ve Otomasyon

**SERVET MOLAK**

Artero Teknoloji

**AHMET AKIN**

İstanbul Medeniyet Üniversitesi

**ÖMER FARUK AKARI**

Bayrampaşa Belediyesi

**FATİH TANER YAZICI**

Ayrac Kitap Dergisi - Bright PR

**MEHMET EMİN BOYRAZ**

Boyraz Polimer

**UĞUR MUSTAFA GÜNDÜZ**

Şölen Çikolata

**DOĞAN HÜSEYİNOĞLU**

KUPİ Elektronik ve Pazarlama

**MUSTAFA ENES TOPAL**

TV NET - Albayrak Medya

**MEHMET KARAYAĞIZ**

Mert İnşaat

İŞADAMI EMRAH YAZICI:

Her işin başı,
özveri ve ahlaktır

RÖPORTAJ: YAHYA AYYILDIZ

İş hayatındaki başarı için özverili ve çalışkan olmak gerekir. İş hayatımda gördüğüm ve babamdan aldığım ders budur. Örneğin ben işe geç kalmak diye bir durumu asla anlayamam ve kabul edemem.

Sizi tanıyabilir miyiz? Kimdir Emrah Yazıcı?

1965 yılında Gümüşhane’de doğdum. Daha sonra ailece Samsun’a yerleştik ve hâlâ orada ikamet etmekteyiz. Samsun Ticaret Lisesi ve Sanat Okulu Yapı Bölümü’nü bitirdim. 4 erkek, 2 kız olmak üzere altı kardeşiz. 2002 yılında işlerin İstanbul’da yoğunlaşması sebebiyle kardeşim ile birlikte İstanbul’a taşındık. Evli ve 2 kız, 2 erkek olmak üzere dört çocuk babasıyım.

İş hayatına nasıl atıldınız?

Çalışma hayatına çok erken yaşlarda başladım. Öyle ki sigorta başlangıcım 1979’dur. Yani bu tarihten itibaren bilfiil çalışmaktayım. İnşaat işiyle iştigal ediyoruz ve müteahhitlik bizde aile mesleğidir. Dedem ve babam da müteahhitlik yapmıştır. Biz de aynı mesleği sürdürüyoruz. Babam inşaatçılık işini önce Gümüşhane’de yapardı, Samsun’a gelince orada da devam ettirdi. Ben mesleği

babamdan öğrendim, yani babamın çırağıyım. 1991’den önceki dönemde, babamın yanında olduğum zamanlarda mesuliyetim daha azdı. Babam şantiyede işleri fazla düşünmezdim, sadece kendi işlerimle ilgilenirdim. Babam olmadığı zaman şantiyenin her şeyinden sorumlu olurdum. Tabii bu çok farklı bir durum.

Peki babanızın yanınızda olması mı yoksa bütün sorumluluğun size geçmesi mi sizi daha fazla geliştirdi?

Sorumluluğun bize geçmesi bizi daha fazla geliştirdi. Ama babam inisiyatif almamıza imkan tanırdı. “Siz yapın, ben kenarda durup sizi gözleyeyim” derdi. Çocukların kendilerini geliştirmesi için inisiyatif tanımak gerekir.

Egem İnşaat, babanızdan sonra nasıl bir gelişme gösterdi?

Dediğim gibi, ben bu işe babamla beraber başladım. Önce Emrah Yazıcı

olarak inşaat işine girdim. Daha sonra 1993 yılında Egem İnşaat olarak şirketleştik. Şirket ismini babam belirledi ve bu isim Ekrem, Gürcan, Emrah, Muharrem olarak dört kardeşin isimlerinin baş harflerinden oluşmaktadır. Şu an ağırlıklı olarak çeşitli kamu kuruluşlarına taahhüt işleri yapmaktayız.

Egem İnşaat dışında başka bir firmanız var mı?

Evet, İstanbul’da 2005 yılında Tam Yapı Gayrimenkul Limited Şirketi adıyla firma kurdum. Bu firma da zaman içerisinde gelişti, çeşitli işler almaya başladı. Egem İnşaat’taki tecrübenin yardımıyla bugün daha çok ön plana çıkmış durumdadır. Bugün ağırlıklı olarak Tam Yapı ile iş yapmaktayım.

İnşaat sektöründe ne tür işler yapıyorsunuz?

Çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarına parklar, spor salonları, okullar, belediye hizmet binaları, sanayi siteleri, kültür merkezi ve sağlık kompleksleri yaptık. Ayrıca yol yapımı, sanat yapıları, sulama kanalları, yaptığımız işler arasında bulunmaktadır. Bu alanlarda iş bitirmesi olan, yani bu işleri yapma yeterliliğini haiz olan bir firmayız. Bu önemli, çünkü bugün firmalar belgelere göre sınıflara ayrılmıştır. Altyapı belgesi olanlar üstyapı işlerine girememektedir. Yaptığımız işler arasında yer alan binicilik tesisleri ve spor vadisi de vatandaşlar tarafından



kullanılmaktadır. Bunun yanı sıra piyasaya yönelik yap-sat işleri de yapmaktayız. Kentsel dönüşümle ilgili bazı projelerimiz de bulunmaktadır.

Şu an firmalarınızda kaç kişiye istihdam sağlanıyor?

Bizim çekirdek kadromuz 25-30 kişi, ancak şantiyelerimiz olduğunda bu rakam, taşeronlarımızla beraber 200-250 kişiye kadar çıkabiliyor.

Aile şirketlerinin en önemli sorunlarından biri, sürekliliğe sahip olması, birkaç nesil içinde son bulmasıdır. Egem İnşaat da baba, hatta dede mesleğini sürdüren bir aile şirketi. Sürekliliği nasıl sağlıyorsunuz?

Öncelikle meselelere İslami açıdan bakmak gerekir ki biz bunu ön planda tutuyoruz. Bununla birlikte kardeşler arasında saygı ve sevgide kusur olmamalı. Ben şu an Yönetim Kurulu başkanım ama burada kendi şahsımla ilgili hiçbir tasarrufum yoktur. Şahsıma hiçbir şey almam veya aldıysam kardeşlerimin haberi vardır. Bu gibi durumlarda başta olanın veya büyüğün özverili olması gerekir.

EV İLE İŞ, BİRBİRİNDEN AYRILMALI

Bununla birlikte iş ile ev ilişkilerinin ve meselelerinin birbirinden ayrı tutulması

da çok önemlidir. İş meselelerini hiçbir zaman eve taşımamışımdır. Eve gittiğimde ceketi çıkardığım gibi iş meselelerini de çıkarır, kapıya koyarım. Kızım iki yıldır mali müşavirlik stajını tamamlamak için benim yanımda bulunuyor. “Ben babamı yeni tanıdım” diyor, çünkü iş hayatını hiçbir zaman eve götürmemişimdir. Yani işi eve taşımamak, düşünür olmalıdır.

BEN DEĞİL, BİZ MANTIĞI OLMALI

Bir başka önemli husus da özverili olmak ve biz mantığını sahiplenmektir. Herhangi bir iş yapıldığında “Ben yaptım” demek yerine “Biz yaptık” demeyi bilmek gerekir. Tüm kardeşleri, yeğenleri, çalışan personeli işin içine katmalı ve böylece herkesi sahiplenici bir yaklaşım sergilenmelidir.

Alanın uzmanları veya akademisyenler, aile şirketlerinde sürekliliğin sağlanamamasını kurumsallaşma eksikliğine atfederler. Kurumsallaşma noktasında firmalarınız hangi noktada?

Kurumsallaşmak elbette gerekli ve doğrudur ancak bazen gereksiz bir resmiyet oluşturmaktadır. Kurumsallaşma bazen hayırlı oluyor ancak bazen de ol-

muyor. Kurumsallaşmadan kasıt, işleri ileri götürmek, daha da büyütmek ve ödemeleri zamanında yapmak ise buna diyecek söz yok, fakat büyümek her zaman faydalı olmayabiliyor. Kurumsallaşmadan kasıt, teknolojinin takip edilmesiyle bununla ilgili çalışmalarımız sürekli vardır ve imkanlar ölçüsünde gerekli olan teknolojiyi transfer ediyoruz.

Gençlere inisiyatif tanıyor musunuz?

En büyük yeğenim inşaat mühendisi ve gençlerimiz arasında makine, elektrik, endüstri mühendisleri, mali müşavir ve mimar var. Onlara diyoruz ki “Bu işi geliştirecekseniz önünüz açık, buyurun yapın.” Yani yetki devri veya genç nesillerin işe katılması da gerçekleştirilmektedir.

Konuyla ilgili pek çok bilimsel çalışma yapılıyor. Akademisyenlerin, uzmanların görüşlerinden faydalıyor musunuz?

Bu konuyla ilgili elimin altında bir kitap var ve onu okuyorum. Burada aile işletmelerinde ikinci kuşağın yetiştirilmesi diye bir bölüm var. Buradaki anlatıma göre birinci kuşaktan sonra bağlantı kopuyor ve bunun sorumluluğu birinci kuşağa yükleniyor. Ancak yeni nesle bazen sorumluluk veriliyor ve yeterli bir başarı sergilenemediğinde korku, çekimserlik oluşuyor. Bu da

haliyle olumlu değil. Bu nedenle yetki devrinin dozajında ayarlanması lazım. Başarılı olundukça daha fazla yetki ve sorumluluk verilmeli ve gençlerin iş hayatını sevmesi sağlanmalıdır.

İŞİN İÇERİSİNDE PİŞMENİN YERİNİ HİÇBİR ŞEY TUTMAZ

İş hayatımızın ilk dönemlerinde sürekli şantiyedeyiz, canla başla çalışıyoruz ve öyle ki iki ay eve gelmediğimiz olurdu. Ama şimdinin gençlerinde aynı özveri ve çalışkanlığı bulamıyoruz. Bilakis görev tanımının yapılmasını ve ona göre çalışılmasını bekliyorlar. Ancak işin kendisi, belirlenen görevleri yapıp geri kalanına sırt çevirmekle olmuyor. Önüne çıkan bir olay karşısında, “Bana ne, bu filancanın işi” diyebiliyorlar. Halbuki gençler, bir işe talip olacaklarsa özverili olmayı ve işleriyle bütünleşmeyi bilmeliler. Çünkü özveri olmazsa bu işlerin yürüme şansı yok. 1983 yılında bir ihaleye girdik. Babama, “Şu tenzilatı yap, ben bu işin üstesinden gelirim” dedim. Bunu dediğimde 18 yaşındaydım ve o günkü cesaret ve girişkenlikle bugünkü gençleri kıyaslamak mümkün değil. Bugünün gençleri 25’li yaşlarına geldiği halde baba desteğiyle hayatlarını sürdürüyorlar. Yani iş hayatında sahadan gelmenin daha fazla avantajları var. İşin mektebini okumanın elbette faydaları var ama işin içerisinde pişmenin yerini hiçbir şey tutmaz.

Aile şirketinizin yapılanmasında ve sürekliliğinde babanızın rolü nedir?

Samsun’da benzeri durumlarda yola çıktığımız pek çok firma, bugün piyasada yok. Babadan sonra piyasadan silinmişler. Bizim de benzeri bir akıbete uğrayacağımızı söyleyenler oluyor. Babamdan dolayı bu birlikteliği sağlayabildiğimizi iddia ediyorlar. Ama babam vefat ettikten sonra, biz yine de aynı



birlikteliği sürdürüyoruz. Elhamdulillah aynı sistemi devam ettiriyoruz, hiçbir sıkıntımız yok.

İnşaat sektörünün bugünkü durumunu nasıl görüyorsunuz? Sektörde sıkıntılar olduğundan bahsediliyor. Bunun aslı nedir?

Açıkçası bizim sektörümüzde bir inşaatçı enflasyonu oluştu. İnşaatçı olmayan kasap, manav, bakkal, kim varsa gelip sektöre girdi. Parası olan, arsaya alan geldi inşaatçı oldu. Bundan dolayı sektörde korkunç bir sıkıntı var. Bunlar

kökenden inşaatçı olmadıkları için giriştikleri işi ya tamamlayamıyor ya da satamıyor ve böylece sıkıntıya giriyorlar. Bu süreçte sanayicilerin de bu sektöre girdiklerini görüyoruz. Halbuki sanayiciler sanayici olarak kalmalıdır. Örneğin adamın tekstil fabrikası var, ama şimdi inşaatçı olmuş.

Kamu ihaleleri, sektörü nasıl etkiledi?

Piyasada belli bir durgunluk var ve bu, kamunun çıkardığı ihalelerin azalmasına neden oldu. Bu da haliyle bizi etkiledi. Ama 2019 yılının ikinci altı ayından

itibaren bir açılma var, normal ihaleler çıkmaya başladı. Dolayısıyla söz konusu durgunluk, mesleği inşaatçı olmayanları yordu. Onlar meseleye bir defalık iş gözüyle baktı, vurup geçmeyi düşündüler. Ancak beklentileri olmayınca sıkıntıya girdiler. Yoksa meslekten inşaatçı olup ayaklarını yere sağlam basanlarda bir sıkıntı yok. Bu nedenle herkes bildiği işi yapmalı.

Sizin herhangi bir sıkıntınız oldu mu bu dönemde?

Elhamdülillah bizim böyle bir sıkıntımız yok. Çünkü biz öncelikle öz sermayemizle çalışıyoruz ve sektörde tecrübeliyiz, ne yaptığımızı biliyoruz. Babam, borçları konusunda çok hassas bir insandı. Şöyle derdi: “Oğlum, günlük, haftalık, aylık hesabını bil.” Babamızdan gördüğümüz gibi bankayla, krediyle, faizle bir işimiz olmaz. Katılım bankalarıyla çalışıyoruz, o da zorunlu işlemler için gerekiyor.

Krizler aynı zamanda fırsatlar da içerir. Siz sıkıntıları fırsata çevirebildiniz mi?

Piyasadan etkilenen firmaların itibar kaybetmeleri sebebiyle, yapılacak işlere girememeleri bizim gibi sağlam ve düzenli çalışan firmaların iş yapma imkânını daha çok artırmaktadır. Samsun’da bizim emsalimiz olan firmalar İstanbul’a gelmedikleri için sıkıntıya girmiş durumdadılar. Aynı şekilde İstanbul’daki firmaların da yurt dışına açılmaları gerekiyor. Açılmadıklarında sıkıntıyla karşılaşacaklar.

Sizin yurt dışına açılmak gibi bir hazırlığınız var mı?

Hayır, şimdilik yok, ama çeşitli öneriler geliyor; konuşuyor, değerlendiriyoruz. Bir işi burada bir liraya yapıyorsan dışarıda bir euro’ya yapıyorsun. Ancak yurt dışına açılmanın pek çok avantajı

.....
Ahlak, ibadet gibidir. Kişi, verdiği sözü yerine getirirse, sözleşmelerine sadık kalırsa; sevgi, nezaket ve memnuniyetle başladığı işi yine sevgi, nezaket ve memnuniyetle teslim ederse o kişi ahlaklıdır ve ahlaklı bir iş yapmış demektir. Ancak bu şekilde kazancını helal kılabilir. Yoksa “bana para gelsin de nasıl gelirse gelsin” diyorsa herhangi bir ahlaktan söz edilemez.

olmakla birlikte riskleri de bulunmaktır. Yurt dışında hukuk mekanizması oturmuş olsa, hak edişini alacağın bir muhatap bulsan sorun yok, ama çoğu kez bunları bulamayabiliyorsun ve pek çok kişi fiyaskoyla dönüyor. Örneğin bir yurt dışı ziyaretinde bulunmuştuk ve orada Ticaret Ataşesine, “Burada iş yapmak isteyen bir firmaya piyasayı bilen bir avukat, mali müşavir, pazarlamacı ve güvenilir bir ödeme mekanizması nasıl buluruz?” diye sordum. Ataşenin bana söylediği şu oldu: “Buraya iş yapmak için gelip de şu soruyu soran ilk insansın. Herkes geliyor, kendine has yöntemlerle yanında getirdiği iki konteynır malı satmaya çalışıyor. Sonra sıkıntı olduğunda yanımıza koşuyor. İş yapmadan önce soran yok, herkes işleri ters gittiğinde ne yapılacağını soruyor.” İyi de tedbirini başta almıyor, anlaşmalarını sağlam yapmıyorsun ki... İş isten geçtikten sonra ne yapılabilir... Beş kazanacağına bir kazan ama sağlam olsun. Bu nedenle sağlam gitmek gerekir. Bizim gibi belli bir yaşa gelmiş insanlar, kendini daha ihtiyatlı davranmak zorunda hissederler. Gençler bu konuda gerek imkanlar gerek yabancı dil konusu olsun bizden

daha avantajlılar. Bizlere deseler ki “Biz yurt dışına çıkacağız.” Ben bu konuda gençlere ön ayak olurum.

İş felsefenizi nasıl özetlersiniz? İş hayatına bakışınızı nasıl ifade edebilirsiniz?

İş hayatındaki başarı için özverili ve çalışkan olmak gerekir. Bütün iş hayatında gördüğüm ve ayrıca babamdan aldığım ders budur. Örneğin ben işe geç kalmak diye bir durumu asla anlayamam ve kabul edemem. Ayrıca her iş adamı verdiği sözün arkasında durmalı. Çünkü iş hayatı güven üzerine kurulmuştur. Ama başta da söylediğim gibi her işin başı, özveridir.

Peki, bir iş adamı olarak sizin için ahlak ne demektir? İş hayatınızda ahlakın yeri nedir?

Ahlak, ibadet gibidir. Kişi, verdiği sözü yerine getirirse, sözleşmelerine sadık kalırsa, sevgi, nezaket ve memnuniyetle başladığı işi yine sevgi, nezaket ve memnuniyetle teslim ederse o kişi ahlaklıdır ve ahlaklı bir iş yapmış demektir. Yoksa “bana para gelsin de nasıl gelirse gelsin” diyorsa herhangi bir ahlaktan söz edilemez. Önce helal ve haram sınırlarını koruyup sonra kazanç peşinde koşacaksın. İş hayatında verdiği sözü yerine getirmek, taahhütlerinin arkasında durmak çok önemlidir ve buna hassasiyetle dikkat ediyoruz. Buna dikkat ettiğimiz için ahlaklı ön plana alan iş adamları derneği olan İGİAD ile yakın irtibat halinde olmak istedim. İGİAD’da gerçekten güzel, ahlaklı, iyi, güvenebileceğin, istişare edebileceğin arkadaşlar var. Çok fazla derneğe üye değilimdir, ama gönülden üye olduğum dernek, İGİAD’dır.

Yaptığınız açıklamalar ve paylaştığınız tecrübeler için teşekkür ediyorum.

Ben teşekkür ederim.

► İGİAD: İSTANBUL'DA İNSANI GEÇİM ÜCRETİ 3 BİN 192 LİRA

Paylaş ki çoğalsın

İGİAD, 2020 insani geçim ücretini açıkladı. 12 farklı bölgeye göre yapılan araştırmada İstanbul'da iki çocuklu bir ailenin aylık geçimini sağlayabilmesi için belirlenen rakam 3 bin 192 lira, Türkiye ortalaması ise 2 bin 676 lira oldu. İGİAD Başkanı Ayhan Karahan, **İnsan Geçim Ücreti'nin** işletmelerde uygulanmasının refah seviyesini, verimliliği ve bereketi arttırdığını vurguladı.

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) tarafından yapılan araştırmaya sonucunda İstanbul'da iki çocuklu dört kişilik bir ailenin, aylık geçimini sağlayabilmesi için asgari insani geçim ücreti (İGU), 2020 yılının 3 bin 192 lirası olarak belirlendi. Her bölge için farklı ücretler belirlendiği çalışmada, Türkiye ortalaması fiyatlarla hesaplanan İGU 2 bin 676 TL oldu. İGU Tespit Komisyonu, her yıl Aralık ayında yaptığı bir araştırmayla Türkiye'de farklı bölgelerdeki ailelerin geçim belirlenmesi için gerekli olan asgari insani geçim ücret seviyesini tespit ediyor.



Ayhan Karahan



Türkiye ortalaması 2 bin 676 LİRA

12 FARKLI BÖLGE ELE ALINDI

İGU, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) İstatistik Bölge Sınıflaması'na göre alan 12 farklı bölge için yapılmaya başlandı. İki çocuklu dört kişilik bir ailenin aylık bir geçimini karşılamak için maliyetinin hesaplanmasından hareketle yapılan bu araştırmaya, her ailenin, gıda, giyim, konut, su, elektrik, gaz ve diğer yakıtlar, mobilya, ev aletleri ve ev bakımı, sağlık, ulaştırma, hableşme, eğlence ve kültür, eğitim hizmetleri ve sair harcamaları içeriyor. Tespit edilen İGU rakamı; SGK, vergi ve devlet tarafından karşılanan eğitim giderlerini içermiyor.

İŞ DÜNYASINA VE KAMUYUNA CAĞRI

İGU Tespit Komisyonu, Prof. Dr. Adem Korkmaz ve Dr. Öğretim Üyesi Tuba Eğri'nin Türkiye İstatistik Kurumu İstatistik Bölge Sınıflaması'na dayanarak 12 ayrı bölgeden elde ettikleri araştırma sonuçları doğrultusunda İstanbul'da açıkladı. Toplantıda konuşan İGİAD Başkanı Ayhan Karahan, İGU'nin işletmelerde uygulanmasının maliyet artışını getiremediğini, aksine verimliliği ve bereketi arttırdığını altını çizdi. İGİAD'a üye olan 261 işletmenin yüzde 90'unun bu rakamları uyguladığını söyleyen Karahan, "İGİAD, insani geçim ücretinin işletmelerde uygulanması için iysenlere, iş dünyasına, kamuoyuna tavsiye ve teşvik ediyor" dedi.

GELİR DAĞILIMI YİLELERİSE REFAH ARTAR

Uygulamada işverenlerin daha duyarlı olmaları konusunda çağrıda bulunan Karahan, İGU konusunda

İşgörenlerin ücretlerinin iyileştirilmesini amaçladığını aktaran Karahan, İGU'nin işgörenlerin harcamaları üzerindeki reel rakamlarla hesaplandığını, işletmelerde uygulaması halinde gelir dağılımının iyileşmesini, refah seviyesinin artmasını, toplumsal dayanışmanın gelişmesini katkı sağlayacağını vurguladı. Karahan, "2020 yılı insani geçim ücreti'nin belirlendiği, İstanbul için insani geçim ücreti'nin 3 bin 192 lirası olduğunu söyledi. Karahan, "2020 yılı insani geçim ücretinin Türkiye ortalaması 2 bin 676 liradır. Devletin her yıl asgari ücreti belirlerken İGİAD'ın belirlediği İGU'ya dikkate alması, asgari ücrette işgören ve işverenlerin alman vergi yükünün azaltılması ve bölgesel asgari ücrette geçimisi önem arz

BÖLGELERE GÖRE AYLIK İNSANI GEÇİM ÜCRETİ	İnsani Geçim Ücreti 2019 Ayık	2020 Ayık
İstanbul	2.781	3.192
Batı Marmara	2.094	2.271
İzmir	2.170	2.627
Doğu Marmara	2.479	2.767
İzmir Anadolu	2.254	2.561
Aydın	2.120	2.518
Orta Anadolu	1.991	2.379
Batı Karadeniz	1.932	2.321
Doğu Karadeniz	2.085	2.460
Kuzeydoğu Anadolu	1.908	2.371
Orta Anadolu	1.979	2.185
Güneydoğu Anadolu	2.126	2.672
Türkiye	2.204	2.676

*TÜİK İstatistik Bölge Sınıflaması'na göre belirlenmiştir.

İGİAD: İstanbul'da insani geçim ücreti 3 bin 192 lira

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) tarafından yapılan araştırma sonucunda İstanbul'da ortalama büyüklükte bir ailenin, insani şartlarda aylık geçimini sağlayabilmesi için asgari insani geçim ücreti (İGU), 2020 yılı için 3 bin 192 lira olarak belirlendi.



Ayhan Karahan

ne, refah seviyesinin artması, toplumsal dayanışmanın gelişmesine katkı sağlayacağını söyledi.

Karahan, "2020 yılı insani geçim ücretinin Türkiye Ortalaması 2 bin 676 liradır. Devletin her yıl asgari ücreti belirlerken İGİAD'ın belirlediği as-

İSTANBUL'DA YAŞAMAK 3 BİN 192 LİRA



İGİAD'ın yaptığı araştırmaya göre 4 kişilik bir ailenin İstanbul'da yaşamak için 3 bin 192 lira gerekir. Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) tarafından yapılan araştırmaya sonucunda İstanbul'da dört kişilik bir ailenin, aylık geçimini karşılamak için asgari insani geçim ücreti (İGU), 2020 yılı için 3 bin 192 lira olarak belirlendi.

İGİAD İnsani Geçim Ücretini açıkladı

İSTANBUL (İHA) - Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) Başkanı Ayhan Karahan, "12 ayrı bölgeden elde ettiğimiz araştırma sonuçlarına göre 'İnsani Geçim Ücreti' İstanbul'da yaşayanlar için 3 bin 192 lira Türkiye genelinde ise 2 bin 676 liradır" dedi.

İGİAD, AĞRI'DA İŞ AHLAKI PANELİ DÜZENLEDİ

Ağrı'da Türkiye İktisadi ve İş Ahlakı Derneği tarafından düzenlenen "İnsani Geçim Ücreti" konulu panel düzenlendi.

Türkiye İktisadi ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) ahlakı girişimcilik teşvik ve iş ahlakının yaygınlaştırılması amacıyla Ağrı'da Ticaret ve Sanayi Odası (ATSO) tarafından düzenlenen "İnsani Geçim Ücreti" konulu panel düzenlendi. Programda konuşan İGİAD Başkanı Ayhan Karahan, "İnsani Geçim Ücreti, işletmelerde uygulanması durumunda işgörenlerin refah seviyesinin artmasını, toplumsal dayanışmanın gelişmesini katkı sağlayacağını vurguladı. Karahan, "2020 yılı insani geçim ücretinin Türkiye ortalaması 2 bin 676 liradır. Devletin her yıl asgari ücreti belirlerken İGİAD'ın belirlediği İGU'ya dikkate alması, asgari ücrette işgören ve işverenlerin alman vergi yükünün azaltılması ve bölgesel asgari ücrette geçimisi önem arz



İş ahlakı bilincine sahip işletmelerin sağladıkları faydaları

İş ahlakı bilincine sahip işletmelerin sağladıkları faydaları

“AHLAK VE HUKUK YOKSA ADALET BEKLENEMEZ”

TÜRKİYE İŞ AHLAKI ZİRVESİ'NDE KONUŞAN İGİAD BAŞKANI AYHAN KARAHAN, İŞ AHLAKI UYGULAMALARINDAKİ HUKUK DESTEĞİNİN YETERLİĞİNİN İŞ DÜNYASININ EN ÖNEMLİ EKİSLİĞİ OLDUĞUNU BELİRTİLEREK, "İŞ DÜNYASINDA AHLAKI UYGULAMALAR NOKTASINDA HUKUK EKİSLİĞİ GİDERİLMELİ. EĞER BİR YERDE AHLAK İLE HUKUK UYGULANMIYORSA ORADA ADALET BEKLENEMEZ" DEDİ.



Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği Başkanı Ayhan Karahan

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) tarafından düzenlenen "İş Ahlakı Zirvesi"nde konuşan İGİAD Başkanı Ayhan Karahan, "İş ahlakı, hukuk ve adalet ilişkisi" temasıyla Türkiye İş Ahlakı Zirvesi 2019 düzenlendi. Türkiye İş Ahlakı Zirvesi, Düzenleme Heyeti Başkanı ve Yıldız Teknik Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Mehmet

İş ahlakı bilincine sahip işletmelerin sağladıkları faydaları

İş ahlakı bilincine sahip işletmelerin sağladıkları faydaları

İş ahlakını anlattılar



Ağrı'da Türkiye İktisadi ve İş Ahlakı Derneği tarafından düzenlenen "İnsani Geçim Ücreti" konulu panel düzenlendi.

Ağrı'da Türkiye İktisadi ve İş Ahlakı Derneği tarafından düzenlenen "İnsani Geçim Ücreti" konulu panel düzenlendi.

Türkiye İktisadi ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) ahlakı girişimcilik teşvik ve iş ahlakının yaygınlaştırılması amacıyla Ağrı'da Ticaret ve Sanayi Odası (ATSO) tarafından düzenlenen "İnsani Geçim Ücreti" konulu panel düzenlendi. Programda konuşan İGİAD Başkanı Ayhan Karahan, "İnsani Geçim Ücreti, işletmelerde uygulanması durumunda işgörenlerin refah seviyesinin artmasını, toplumsal dayanışmanın gelişmesini katkı sağlayacağını vurguladı. Karahan, "2020 yılı insani geçim ücretinin Türkiye ortalaması 2 bin 676 liradır. Devletin her yıl asgari ücreti belirlerken İGİAD'ın belirlediği İGU'ya dikkate alması, asgari ücrette işgören ve işverenlerin alman vergi yükünün azaltılması ve bölgesel asgari ücrette geçimisi önem arz

İş ahlakı bilincine sahip işletmelerin sağladıkları faydaları

İş ahlakı bilincine sahip işletmelerin sağladıkları faydaları

Piyasada tutunmanın yolu dürüstlükten geçiyor

İstanbul Ticaret Odası (İTO) Yönetim Kurulu Başkanı Şekib Avdagic, ahlakın ticareti beslediğini ve üretimi verimli kıldığını belirterek, "Modern tabirlerle piyasada tutunmak hem üretimde hem pazarlamada dürüstle mümkün" dedi.

İSHAYATİYENİ YAPILANDIRILMALI

Avdagic, iş hayatının ahlakı ile ilerlediğini ve ahlakın ticareti beslediğini ve üretimi verimli kıldığını belirterek, "Modern tabirlerle piyasada tutunmak hem üretimde hem pazarlamada dürüstle mümkün" dedi.



İGİAD Başkanı Ayhan Karahan, iş ahlakı uygulamalarındaki hukuk desteğinin yetersizliğini Türkiye'de iş dünyasının en önemli eksikliği olduğunu söyledi.

İGİAD Başkanı Ayhan Karahan, "İş ahlakı, hukuk ve adalet ilişkisi" temasıyla Türkiye İş Ahlakı Zirvesi 2019 düzenlendi. Türkiye İş Ahlakı Zirvesi, Düzenleme Heyeti Başkanı ve Yıldız Teknik Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Mehmet

Ağrı'da Türkiye İktisadi ve İş Ahlakı Derneği tarafından düzenlenen "İnsani Geçim Ücreti" konulu panel düzenlendi.

Türkiye İktisadi ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) ahlakı girişimcilik teşvik ve iş ahlakının yaygınlaştırılması amacıyla Ağrı'da Ticaret ve Sanayi Odası (ATSO) tarafından düzenlenen "İnsani Geçim Ücreti" konulu panel düzenlendi. Programda konuşan İGİAD Başkanı Ayhan Karahan, "İnsani Geçim Ücreti, işletmelerde uygulanması durumunda işgörenlerin refah seviyesinin artmasını, toplumsal dayanışmanın gelişmesini katkı sağlayacağını vurguladı. Karahan, "2020 yılı insani geçim ücretinin Türkiye ortalaması 2 bin 676 liradır. Devletin her yıl asgari ücreti belirlerken İGİAD'ın belirlediği İGU'ya dikkate alması, asgari ücrette işgören ve işverenlerin alman vergi yükünün azaltılması ve bölgesel asgari ücrette geçimisi önem arz

İş ahlakı bilincine sahip işletmelerin sağladıkları faydaları

İş ahlakı bilincine sahip işletmelerin sağladıkları faydaları

'İş'te adaletin kazası olmaz

İGİAD Başkanı Ayhan Karahan, iş ahlakı uygulamalarındaki hukuk desteğinin yetersizliğini Türkiye'de iş dünyasının en önemli eksikliği olduğunu söyledi. Adaletin önemine dikkat çeken Karahan, "Eğer bir yerde ahlak ile hukuk uygulanmıyorsa orada adalet beklenemez. Her şeyin kazası olur ancak, adaletin kazası olmaz" dedi.

İş ahlakı bilincine sahip işletmelerin sağladıkları faydaları

İş ahlakı bilincine sahip işletmelerin sağladıkları faydaları

Anaokulu

İlkokul

Ortaokul

Lise

Her Dem Yeni Yerli Değerli



DERYA
öncü
EĞİTİM KURUMLARI

ÜSKÜDAR KAMPÜSÜ

(0216) 335 09 08

www.deryaoncu.k12.tr

ÇEKMEKÖY KAMPÜSÜ

(0216) 939 25 25



Üretimde kalite,
Zamanında iş teslimi,
Sınırsız hizmet anlayışı ile
yenilenerek büyüyorum...

Sürekli Form, Fatura, Sevk İrsaliyesi, Dernek Makbuzları
Özel Baskılı Zarflar, Kurumsal Kimlik Çalışmaları,
Katalog, Afiş, Broşür, İnsert, Dergi, Klasör, Çanta,
Ajanda, Takvim, Bloknot ve baskılı işler.



0212 544 96 05
0212 544 96 09
www.akabeform.com.tr
info@akabeform.com.tr
2. Matbaacılar Sitesi 2NA
6-8-10A Blok Topkapı - İstanbul



Firmamız **İGİAD** üyesidir.