



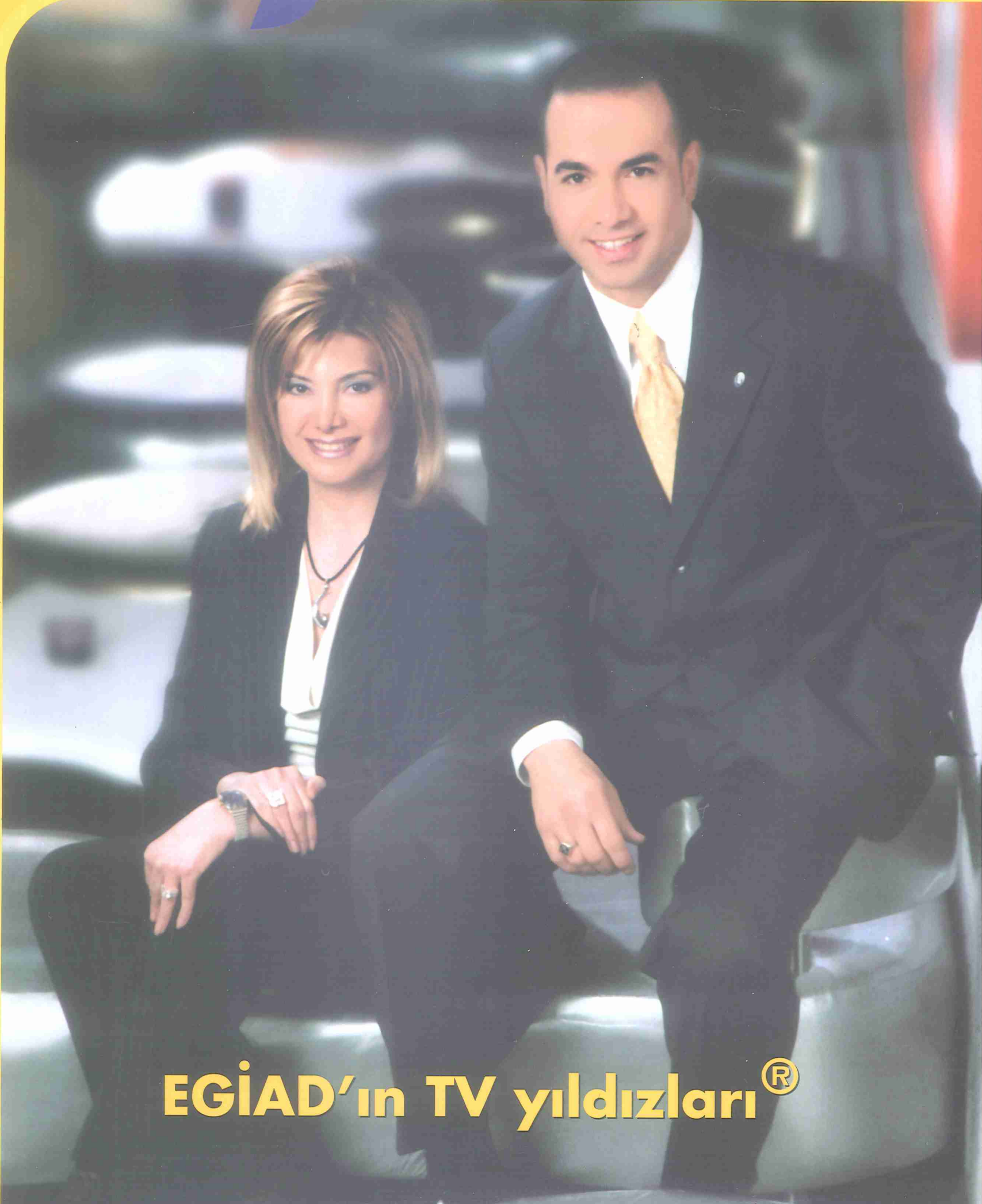
E G İ A D

Yarın

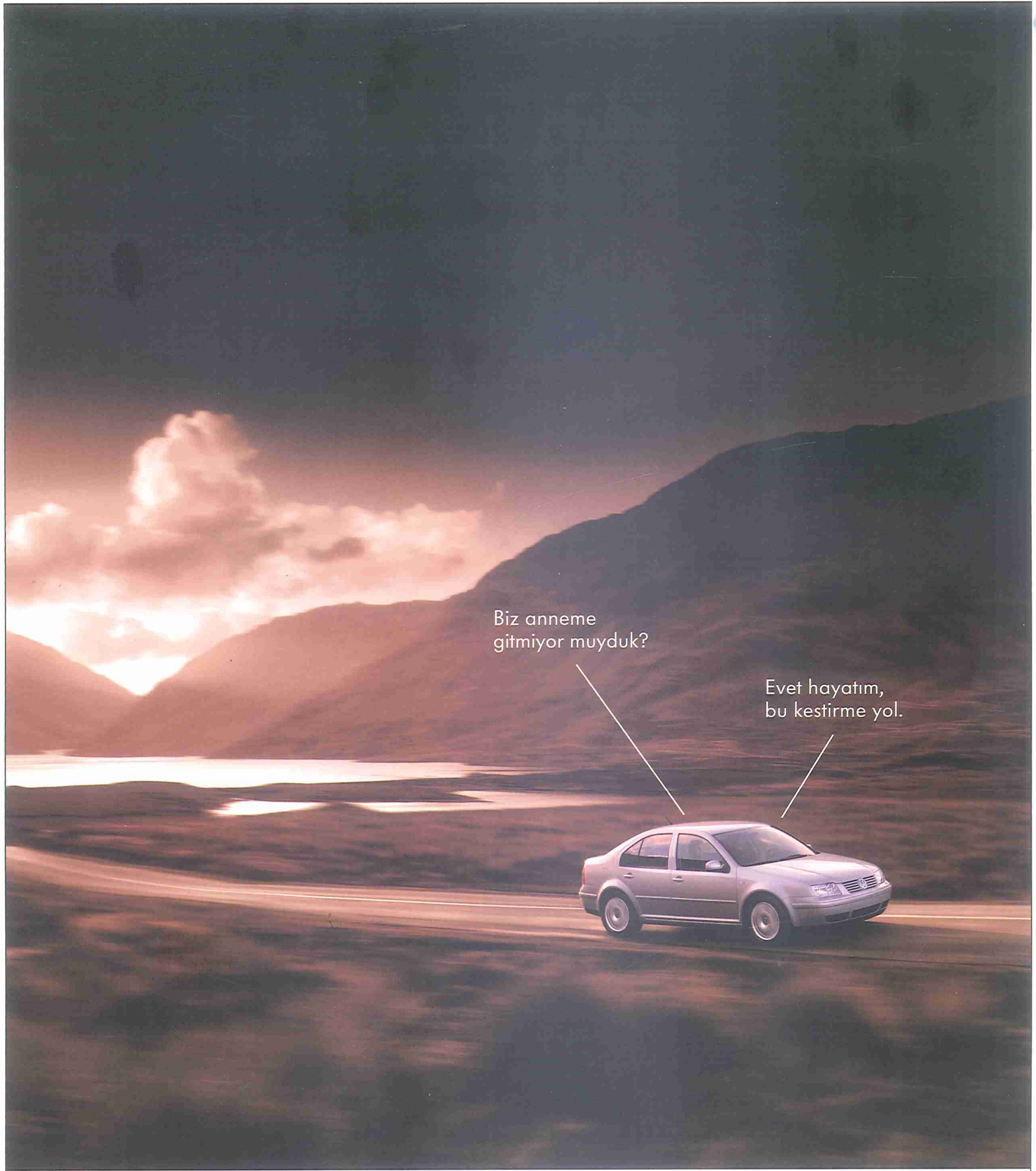
Ocak 2003 sayı:3

EGE GENÇ İŞADAMLARI DERNEĞİ YAYIN ORGANI

ÜCRETSİZDİR



EGİAD'ın TV yıldızları®



Biz anneme
gitmiyor muyduk?

Evet hayatım,
bu kestirme yol.

Bora kullanmak için bir bahaneniz daha var: Çok uygun ödeme koşulları.



VOLKSWAGEN
DİYALOG 24 0212-335 04 44

DOĞUŞ OTOMOTİV SERVİS VE TİCARET A.Ş. BİR DOĞUŞ HOLDİNG KURULUŞUDUR.

Volkswagen Yetkili Satıcısı **Gönen**

Şehitler Cad. No: 141 35230 Alsancak - İZMİR Tel: (0232) 463 50 75 Faks: (0232) 421 87 08

GÖNEN, BİR DOĞUŞ OTOMOTİV SERVİS VE TİCARET A.Ş. YETKİLİ SATICISIDIR.



“mutlu müşteri garantisi”



•6 AYA VARAN TAKSİTLER...

•PEŞİN ÖDEMELERDE %20 İNDİRİM...

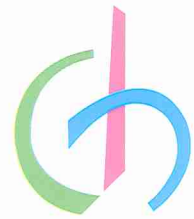
•GENÇÇEK DAĞITIMI...

•GENÇKART; PEŞİNATSIZ...



•TÜM BANKA KREDİ KARTLARI GEÇERLİDİR...

Mağazamız Bonus ve Axess üye işyeridir.



GENÇHACILAR

POLO GARAGE®

SABRİ ÖZEL

Lee

SARAR
CCS SARAR

pierre cardin

ROMAN®

ABBATE
MORE THAN A SHIRT

KOTON



başarı öyküsü...8

"bence sırf İzmir'de olup da Türkiye çapında büyük olmak mümkün değil..."

Bugün İzmir'in en büyük Holding'lerinden birinin sahibi konumunda bulunan Lucien Arkas genç yaşlarda sadece 7-8 kişilik bir acente olarak devraldığı baba mesleğini bugün Türkiye'nin en büyük holdinglerinden biri seviyesine çıkardı. İşinin büyük bir bölümünü İzmir dışında yapmasına rağmen merkezini şehrimizde tutmakta kararlı olan Lucien Arkas ile deniz taşımacılığından başlayarak İzmir'in son yıllarda çektiği tüm sıkıntılara kadar uzanan bir söyleşi yaptık...



İzmir penceresinden...14

"Dünyaya bir daha gelsem mutlaka polis olurum"

İzmir Emniyet Müdürü Halil Tatas bu şehrin yetiştirdiği başarılı bir emniyet mensubu olarak sırtında meslektaşlarından daha ağır bir yük taşıdığını dile getiriyor... "Uyku uyuduğum zamanın dışındaki tüm vaktim bu şehre verdiğimiz hizmeti geliştirmek için neler yapabileceğimi düşünmek ve yeni yaklaşımlar bulmakla geçiyor. Nasıl daha iyiyi gerçekleştiririm, güvenlik hizmetlerini nasıl daha üst seviyeye götürürüm diye düşünüyorum, geliştirmenin yollarını arıyorum" diyor İzmir'in başarılı Emniyet Müdürü...



Mustafa Mutlu'nun yazısı...19

"yaşlanmak yalnızlaştırır"... Aslında bu başlığı tersinden de okuyabilirsiniz:

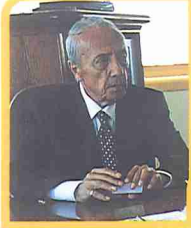
- Yalnızlaşmak, yaşlandırır... Neden mi böyle bir saptamayla girdim yazıya? Söyleyeyim; bu yazı bir "genç işadamları" dergisinde yayınlanacağı için... Belki her gün düzenli olarak yazdığım Star'da belli etmiyorum ama, yaşlanmaktan korkuyorum... Son zamanlarda "mutlu yaşlılıklar"ın övücülüğünü yapan yayınlar ne kadar artsa da; bunlar bana boş geliyor...



İş güvenliği...20

"Ne getiriyor, ne götürüyor"

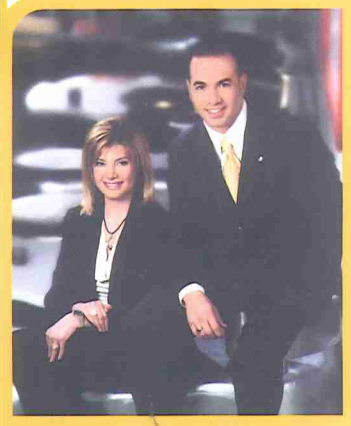
Üzerinde çok tartışılan, yıllardan beri işçi kesiminin çıkmasını istediği, işveren kesiminin kuşkuyla baktığı "İş Güvencesi" adıyla bilinen 4773 sayılı Kanun, 15 Mart 2003 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 15 Ağustos 2002 gün ve 24847 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bir "bilim kurulu" tarafından hazırlanan Kanun'un esas itibarıyla "İş Kanunu" ve "Kıdem Tazminatı Fonu" ile ilgili Tasarılarla birlikte bir sacayağı teşkil ettiği, Kanun'un hazırlanan tasarılarla birlikte ele alınarak tamamlanmak istendiği bilinen bir gerçektir.



Tonguç Ösen'e Berat ve Bertuğ Ösen'i sorduk...32

"onlar çok çalışıyorlar..."

Ege'de Yarın'a benden bir gönüllü katkı daha... Bu kez konuğumuz CMS Yönetim Kurulu Başkanı Tonguç Ösen... Tonguç Ösen'e, birlikte çalıştıkları iki oğlu; Berat Ösen ve Bertuğ Ösen'i sordum. Tonguç Ösen, yaşamını "iş" üzerine kurmuş, anlattıklarından anladığım kadarıyla iki oğlu da inzinde.



kapak ...38

EGİAD'ın TV yıldızları...

Yönetim Kurulu Üyesi Betül Esen ve Reha Atakan'ın fotoğraflarını kapakta görünce şaşırmanız olmalıdır. Laf aramızda; zaten bu tercih, sizi şaşırtsın diye yapıldı. İşte öyküsü:



spor söyleşi...40

"İzmir bir basketbol şehridir"

Temposu ve kalitesi ile fark yaratan bir spor dalı basketbol...Özellikle bir salon sporu olması gençlerin ve toplumun her kesiminin ilgi duymasına neden oluyor. Her birey ya oyuncu yada seyirci olarak bu spora gönül veriyor ve destekliyor... İzmir bir basketbol kentidir. Yetiştirdiği oyuncular ve başarıları bunun kanıtı... Bu sayımızda bu işe gönül vermiş Göztepe ve Karşıyaka Basketbol Şube başkanlarıyla konuştuk...



portre...48

"ürettiğiniz zaman yaşadığınızı hissediyorsunuz..."

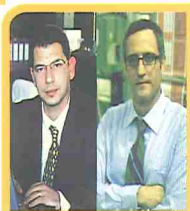
Julyet Yavuzaygen ile İzmir'de iş dünyasında hissedilen değişim süreci, Ernst & Young'ın Ege Bölgesinde sivil toplum kuruluşlarıyla yürüttüğü işbirliği çalışmaları, yoğun bir tempoda çalışan, sivil toplum kuruluşlarında görev alan ve anne rolü olan bir kadın yöneticinin yaşam ve işe bakışı üzerine konuştuk...



ekonomi...52

"biten bir yıl ve gelen bir yıl"

2001 yılının yoğun kriz içersindeki gelişmelerinin ardından yaşadığımız 2002 yılı için, "Nasıl bir yıldır" sorusuna birçok kişinin hemen verdiği cevap, "Kötü bir yıldır", "Berbat bir yıldır" şeklinde oluyor. Ama biraz düşünüp, üstünde değerlendirme yaptıktan sonra, "O kadar da kötü bir yıl değildi", "Krizin aşılmağa başlandı" gibi yanıtlar da gelmiyor değil.



sektör...56

Türkiye Avrupa'nın "Ambalaj Devi" olmaya adaydır...

"Ambalaj" sektörü günlük yaşamımızda bir ürünün hijyenik ortamda saklanması, taşınması ve stoklanması açısından oldukça önemli. Aynı zamanda doğru ve zekice tasarlanmış bir ambalaj, ürünün albenisini artırarak satışların yükselmesine etken olacağından "pazarlama" stratejisinde çok önemli bir araçtır. Zirplast A.Ş.'nin Genel Müdürü Alber Saban ve Bak Ambalaj Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin Yönetim Kurulu Üyesi A.Enver Bakioglu ile sektörün gelişimin ve sorunlarını konuştuk.



dernek faaliyet...62

EGİAD'dan haberler...

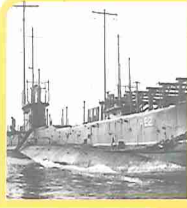
26 Kasım 2002: Alman Başkonsolosu Mr. Brieth ve Başkonsolos Muavini Mr.Genta Johan EGİAD Dernek Merkezini ziyaret ederek Yönetim Kurulu üyeleri, AB ve Dış İlişkiler Komisyonu üyeleri ve Ticari ve Ekonomik İlişkiler Komisyonu üyeleri ile görüşmelerde bulundular.



egiad...68

4 üye 5 soru 5 yanıt

Bu sayıda Yönetim Kurulu Yedek Üyesi ve AB ve Dış İlişkiler Komisyon Üyesi Ethem Özsoy, AB ve Dış İlişkiler Komisyon Üyesi İbrahim Ekiz, EGİAD Üyesi Tayfur İnanç ve Hayri Hasilik ile görüştük... 4 başarılı üyeye 5 soru sorduk ve işte yanıtları...



kültür sanat...70

"bir ulus kahramanlarını ne kadar unutulabilir?..."

Türkçe yayın hakkı tarafıma verilen, Fred ve Elizabeth Brenclay tarafından yazılan "Stoker's Submarine" adlı kitap, Avustralya'da bugünlerde son derece popüler ve listelerde en çok okunan kitaplar arasında bir ara en tepeye çıkma başarısını göstermiş ilginç bir yapıtı.



Osman Arolat'ın yazısı...72

Türkiye'de seçimin ardındaki manzara

Seçimlerden bir yıl kadar önce Antalya'da bir konferans veriyordum. Soru yanıt bölümünde bir soru üzerine, "Türkiye'de bugünün siyasi modeli değişecek. İktidar ortakları, kriz döneminde yapısal değişimlerle, krizi daha da derinleştirdiler.



alternatif spor... 74

"mavi derin bir dünya"

Serbest dalış alanında dünya rekorlarına imza atmış sporcu Yasemin Dalkılıç ile dalış sporuna başlama öyküsü ve bu sporu yapmak isteyenlere tavsiyeleri üzerine konuştuk...



moda...78

"moda insanların haberleşme biçimidir"

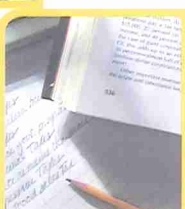
Granit blokların kösele tabanlarınızın altında kayıp gittiği dar sokaklardan sizi yağmur altında meydana kadar sürüklediği hayallerinizden ayırdığınızda çoktan Duomo meydanına varmış olursunuz.



yaşam tarzı...80

"puslu ortamın isli gizemi"

Bu sefer bu eşsiz atmosferin büyümesini tamamlayan en önemli unsurlardan bir tanesi: İyi yıllanmış bir Malt Viksi, veya güzel yaz akşamlarında bol buzlu altın suyu ya da ateş suyu... Tadına doyumlanmaz yakıcı lezzeti ile viski...



toplantı yönetimi...84

"daha verimli toplantılar için..."

Bu yazıyı hazırlamak için masaya oturduğumda; geçen gün bir arkadaşımınla yaptığımız bir sohbet aklıma geldi. "O gün toplantıdan henüz çıkmıştım, üstelik toplantı iyi de geçmişti (çünkü az kişi vardı)" diye anlatıyordu arkadaşım ve devam etti:



insan kaynakları...88

"işe almada yeni yöntemler..."

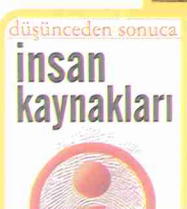
İnternetin iş hayatına girmesiyle birlikte pek çok iş sürecinde olduğu gibi işe alm süreci de internet ortamına taşındı. Aslında internet uygulamalarındaki en popüler alanlardan biri işe alm süreçlerini web ortamına taşıyan insan kaynakları siteleri.



teknoloji...90

"barkod ve elektronik bilgi toplama sistemleri..."

Barkod, ürün ile ilgili bilgilerin, bilgisayar ve benzeri cihazlar tarafından okunabilecek simgelerden oluşmuş değişik kalınlıktaki çizgilerle gösterilmesidir. Barkodun kullanım amacı; bir işletmede (satış, depolama, üretim vb.) insan hatalarını en aza indirmek ve işlem hızını arttırmak için ilgili bilgilerin barkod okuyucuları ile bilgisayara aktarılmasıdır. Bunun için ürün etiketinizin üzerine gerekli bilgilerin barkodlanması gerekmektedir. Bir hipermarket uygulamasını örnek alalım.



kitap... 92

"düşünceden sonra: insan kaynakları..."

"Öyle mükemmel düşünce ve teoriler vardır ki hayata geçiremediği, pratiğe dökülemediği için hiçbir işe yaramamıştır, yaramamaktadır. Önemli olan ikisinin birlikte yoğrulması, sentezlenmesidir. Düşünceden sonra : insan kaynakları teori ile pratiği aynı düzlemde ele alan bir çalışmadır. Sürekli yenilenen teorilerin hayata geçirilmiş biçimlerinden örnekler sunmaktadır. Kitapta yer alan ve uygulama alanı bulmuş yeni, yeni olduğu kadar da özgün ve orijinal düşünce ürünü çalışmalar, okumayı ve hayata geçirilmeyi beklemektedir." kitabın Yayın Danışmanı Nejat Sezik düşünceden sonra : insan kaynakları kitabını bu cümlelerle çok iyi tanımlıyor...



Sahibi:
EGİAD adına
Fatih DALAN
Yönetim Kurulu Başkanı

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü ve Yayın Koordinatörü:
Doç. Dr. Mustafa TANYERİ

Yayın Kurulu:

Nihat DEMİRKOL (Başkan)

Nedim BUBİK

Gürsel KURU

Levent GÖKÇEER

Uğur ORAL

Pakize TURAN

Cemal TÜKEL

Cemalettin ÖZDOĞAN

Nafiz GÖNEN

Doç. Dr. Mustafa TANYERİ

Reha ATAKAN

İlhan BİLGEHAN

Hande GÖKTEPE

Figen TAHİROĞLU

Selim AYDAŞ

İsmail ÖZELÇİNLER

Serap ZEYBEK

Reyhan ERGÜLTEKİN

Grafik Uygulama :
Selim AYDAŞ - Reyhan ERGÜLTEKİN

Ön hazırlık:
3. Boyut Reklam Tanıtım Hizmetleri Ltd. Şti.
1374 sokak Süsler Apt. no: 26 kat:2 daire: 6 Alsancak / İZMİR

Baskı:
Tükelmat A.Ş. (Baskı tarihi: 20/01/2003) 1571 sokak no: 16 Çınarlı / İZMİR

Yazışma Adresi:
Mustafa Kemal Sahil Bulvarı Levent Marina Tesisleri Çakalburnu Üçkuyular / İZMİR
egiadd@superonline.com

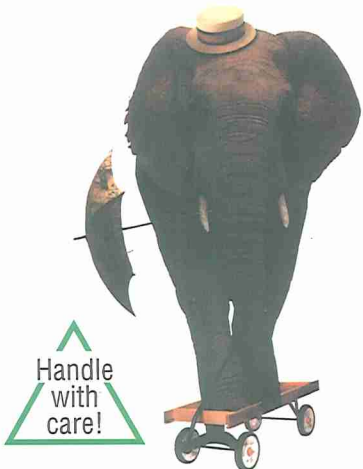
beş k ı t a y a mutluluk taşıyoruz

Dünyanın
dört bir
yanında
binlerce
müşterimizin
yüzünde
yarattığımız
gülümseme
omzumuzdaki
bütün
yükü alıyor.

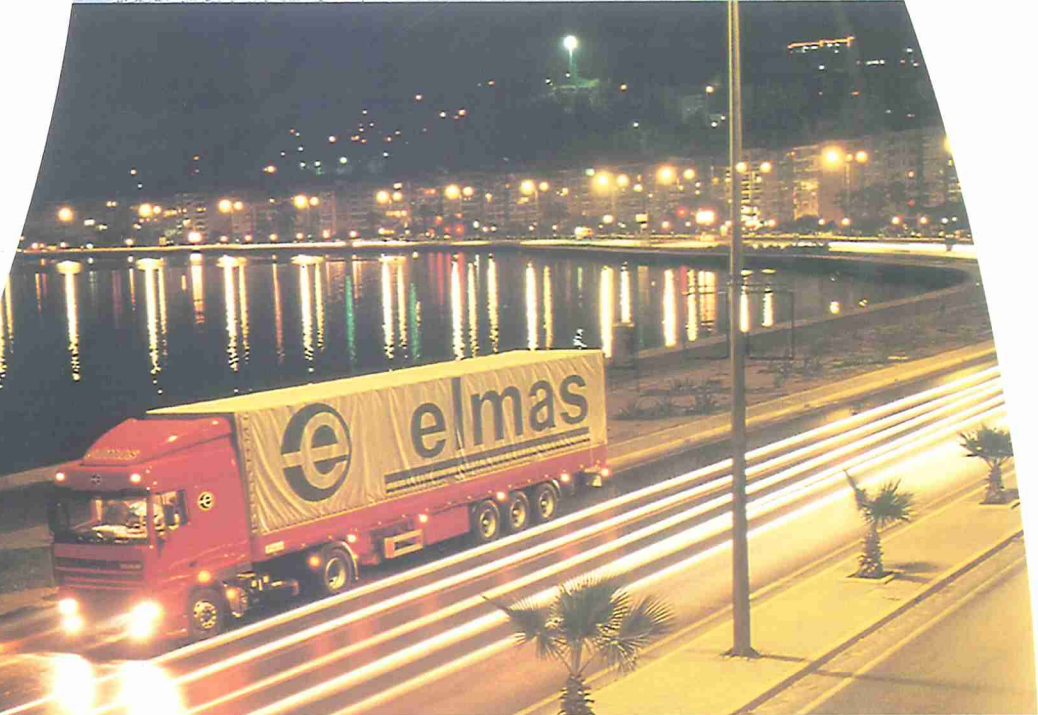
 **elmas
group**
LOGISTICS
service beyond expectation...

Elmas Group

- Elmas Gümrükleme
- Elmas Şehirlerarası Nakliye
- Elmas Ticaret
- Elmas Uluslararası Nakliye
- Elmas Antrepoculuk İşletmeleri
- Elmas İthalat ve İhracat
- Elmas Hızlı Kargo Taşımacılığı
- Elmas Dağıtım
- Elmas Akaryakıt ve Madeni Yağ İşletmeleri



Handle
with
care!



Nakliye İrtibat Bürosu
Nakliyeciler Sitesi No: 10 Işıkkent - İZMİR
Tel: 0.232 436 48 49 - 436 50-52-53 Fax: 0.232 436 48 49

Antrepo
Ankara Asfaltı 26. km. Kemalpaşa - İZMİR
Tel: 0.232 877 04 91 (5 Hat) Fax: 0.232 877 04 95

Genel Müdürlük
1474 Sokak No: 1 Kat: 3 Alsancak - İZMİR
Tel: 0.232 421 47 03 - 421 47 04 Fax: 0.232 421 55 18

Uluslararası Nakliye
1474 Sokak No: 1 Kat: 5 Alsancak - İZMİR
Tel: 0.232 463 58 40 - 463 91 56 Fax: 0.232 463 17 52

Denizli Bölge Müdürlüğü
Saraylar Mah. Doktorlar Cad. Konak İşhanı
Kat: 2 D.204 DENİZLİ
Tel: 0.258 242 44 74 Fax: 0.258 242 45 27

Gümrükleme ve İthalat
1474 Sokak No: 1 Kat: 4 Alsancak - İZMİR
Tel: 0.232 421 76 58 - 421 79 57 Fax: 0.232 421 55 18

Yurtiçi Nakliye
Alp Caddesi No: 53 Işıkkent - İZMİR
Tel: 0.232 472 14 66 (4 Hat) Fax: 0.232 472 14 65

Yurtiçi Nakliye İstanbul Lojistik
İkitelli Organize Sanayi Bölgesi İpkaş Sanayi Sitesi
15 - A Blok No: 37 - 39 İkitelli - İSTANBUL
Tel: 0.212 549 24 59 - 549 24 79 Fax: 0.212 549 62 95

Gebze Lojistik Terminali
İstanbul Caddesi No: 55
Çayırava Gebze KOCAELİ
Tel: 0.262.654 30 82-83-84-85-86
Fax: 0.262.654 90 87

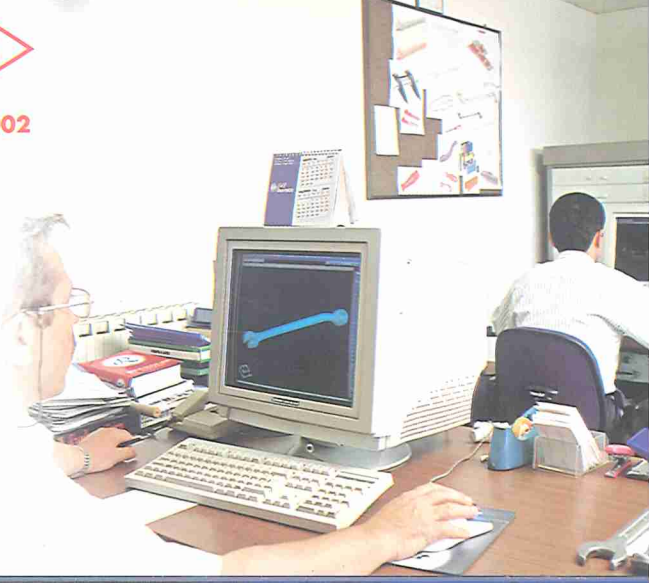
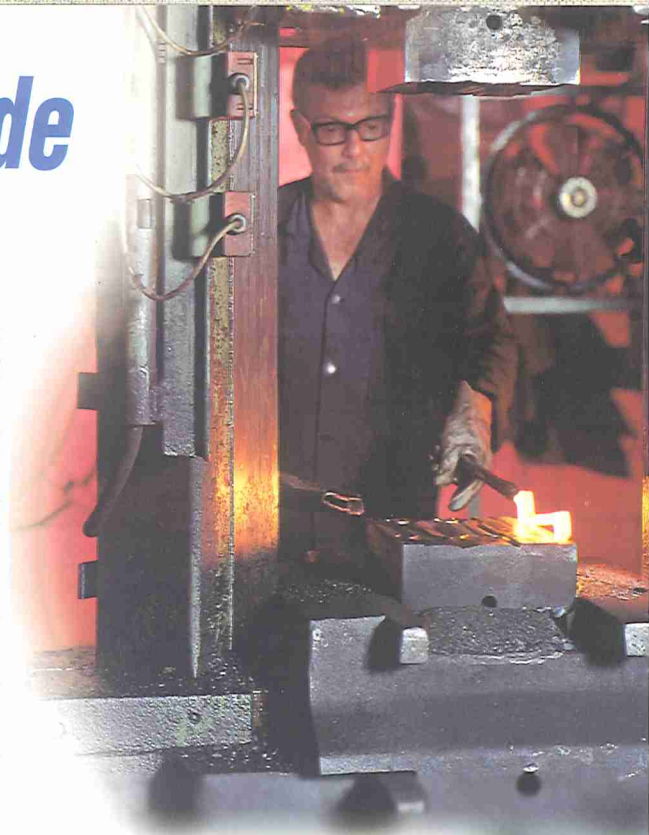
Elmas GmbH
Fasanenweg 9 KD - 65451 Kelsterbach - DEUTSCHLAND
Tel: 0049 6107 630 558 - 990 330
Fax: 0049 6107 630 533

El Aletleri ve Sıcak Dövmede 34 yıllık tecrübe

Türkiye'mizin ilk ve en büyük el aletleri fabrikası olan İZELTAS, sıcak dövme parça üretimi ile, otomotiv ve savunma sanayine, tarım aletleri sektörüne, elektronik sanayine, havacılık ve denizcilik sektörüne, ağır iş makinaları endüstrisine, barajlar ve otoyollar gibi altyapı yatırımlarına, inşaat sektörüne ve cerrahi alet üretimi ile tıp sektörü gibi birçok sektörlere hizmet vermektedir.

30 gr.'dan 10.000 gr. kadar dövme parçalar, sahip olunan güçlü ve modern makina parkında yüksek teknoloji ve titiz bir kalite kontrol ile üretilmektedir.

ISO 9002 ve TSE belgeleri ile kalitesi ve sistemi onaylanmış İZELTAS ürünlerini, ülkemize ve Tüm dünyaya her yıl artan miktarlarda "sonsuz müşteri memnuniyeti ilkesi ile" başarıyla pazarlamaktadır.



K-Q
TS-EN-ISO
9000
TS-EN-ISO 9002

İZELTAS
İZMİR EL ALETLERİ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.

Kemalpaşa Cad. No: 41Işıkkent - İZMİR
Tel: (0.232) 472 13 75 (Pbx) Fax: (0.232) 472 13 78
http://www.izeltas.com e-mail info@izeltas.com



2002 yılında Türkiye ve 2003'den beklentiler

Türkiye üst üste gelen ekonomik sarsıntıların etkisiyle reel sektör ve mali sektörün aldığı yaralar nedeniyle 2001 ve 2002 yıllarında çok zor günler geçirdi. AB gündeminin yoğunlaşması, IMF, erken seçim tartışmaları ve bankacılık sektöründeki derin kriz 2002 yılına damgasını vuran gelişmeler oldu. 3 Kasım seçimleri sonrasında ortaya çıkan ılımlı istikrar havası ekonomik göstergelere henüz tam olarak yansımaya da hükümetin açıkladığı program ve iktidar partisinin daha önce deklare ettiği Acil Eylem Planı 2003 yılına ilişkin olumlu beklentileri körükleyen unsurlar içermektedir. Son krizlerde en çok zarar gören reel sektörün ve onun belkemiğini oluşturan küçük ve orta ölçekli işletmelerin içine düştükleri sıkıntılı durumdan bir an önce kurtularak yeniden ekonomiye katkı sağlayacak konuma gelmeleri gerekiyor. Türkiye ekonomisinin talep darboğazından çıkması, enflasyonla mücadele, ekonominin dışa açılma çabalarının sürdürülmesi ve ihracatın geliştirilmesi eş zamanlı olarak yürütülmesi gereken işlerdir. Bunun yanı sıra kamudaki savurganlıkların en aza indirilerek devlet harcamalarının bir esasa bağlanması ve daha iyi denetlenmesi, özelleştirme ve özzerkleştirme çalışmalarının hızlandırılması, sanayi, tarım, hayvancılık ve hizmetler sektöründeki politikaların gözden geçirilerek dünyadaki gelişmeler ışığında yeniden belirlenmesi zorunludur.

Türkiye'nin 2003 yılındaki en önemli gündem maddesini ekonomide yeniden yapılanma oluşturmaktır. Bu kapsamda vergi reformu, iş yasasının ve kıdem tazminatı fonu yasa tasarısının özel sektörün yatırım gücünü ve istihdam yaratma potansiyelini zorlamayacak şekilde yeniden düzenlenmesi, kayıt dışı ekonominin önlenmesi, bankacılık sisteminin daha disiplinli ve güvenilir bir yapıya kavuşturulması öncelikli konulardır. EGİAD olarak 58. Hükümetten beklentimiz bütün gücünü ve enerjisini daha çok ekonomik konuların üzerine yoğunlaştırmasıdır. Türkiye'nin önündeki bazı dış politika açmazlarını da çözebilecek tek çıkış yolu güçlü bir ekonomiye sahip olmaktır. AB başta olmak üzere ülkemizin dış ilişkilerinde Türkiye'nin kullanabileceği çok güçlü kozlar bulunmaktadır. Gelecekte çok büyük tüketim potansiyeli vaad eden genç ve eğitim düzeyi sürekli olarak artan nüfus yapısı Türkiye'nin en önemli rekabet gücü faktörüdür.

Türkiye ekonomisinin 2003 yılında büyüme trendini devam ettireceğini ve özellikle faiz oranlarındaki ve enflasyondaki düşüşe paralel olarak genel dengelerde iyileşmenin hızlanacağını öngörüyoruz. Bu noktada iktidar ve muhalefet partisinin siyasi krizlere yol açacak adımlar atmaması önem kazanmaktadır. Tek parti iktidarının da her zaman istikrarını sağlamaya yetmeyebileceği unutulmamalıdır. Oysa Türkiye'nin uzun zamandır beklediği ve ekonominin yeniden canlanması için en önemli koşul istikrarın sürekliliğidir.

Bu düşüncelerle, 2003 yılının ülkemize ve ulusumuza refah, istikrar, mutluluk ve barış getirmesi dileğiyle, EGİAD YARIN Dergisinin tüm değerli okurlarının yeni yılını içtenlikle kutlar, saygılar sunarım.

Fatih DALAN
EGİAD Yönetim Kurulu Başkanı



Rekabetin dayanılmaz ağırlığı

Rekabet olgusu, piyasa ekonomisi veya liberal ekonomi denilen sistemin özünü oluşturmaktadır. Sağlıklı işleyen bir piyasa ekonomisinde aktörlerin haklarının korunması zorunludur. Dolayısıyla liberal sistem her isteyeninin canının istediği gibi davranma hakkını vermemektedir. Nasıl demokrasi, başkalarının haklarının başladığı yerde bitiyorsa piyasa ekonomisinde de aynı şey geçerlidir. Hak kavramı sanıldığı kadar aksine kişiye özgü değildir. Daha çok bir toplumsal uzlaşma çerçevesinde ve ilkelerle anlam kazanan bir değerdir.

Piyasa ekonomisinin korunması ve rekabetin yaşatılması her koşulda devletin sisteme müdahalesini zorunlu kılmaktadır. Devlet, oyuncuların biri olmak yerine hakem olmaktadır. Özelleştirme ve özzerkleştirme yoluyla üretici rolünü giderek terkeden devlet tüketicinin haklarını korumak ve oyuncuların birinin kural dışı davranması durumunda diğerlerinin zarar görmesini engellemek amacıyla anında harekete geçer.

.Piyasa ekonomisinin güçleri firmaların, endüstrilerin ve bir ekonominin iç ve dış rekabet gücünü belirleyen ana değişkenlerdir. İç rekabetin göstergesi tekelleşmenin sona ermesi ve piyasadaki oyuncuların sayısının artmasıdır. Ama asıl önemlisi ve iç rekabetin sağlıklı işlediği ortamda gelişen bir başka güç olan dış rekabettir. Uluslararası rekabet çok dinamik bir yapıya sahiptir. Sistem sürekli olarak kendini yenilemektedir. Teknolojik gelişmelerin ve aktif piyasa güçlerinin sürüklediği bu kesintisiz yenilenme firmaları ve ülkeleri çok dikkatli olmaya yöneltmektedir. Bir taraftan bu pazar güçlerinin mükemmel bir biçimde izlenmesi ve yönetilmesi diğer taraftan bunun sürekliliğinin sağlanması zorunludur. Bu durumda ülkeleri ve firmaları yönetenler bir orkestra yöneticisi gibi olmalıdır. Yaratıcı, yenilikçi, güven veren, dikkatli, otoriter ama motive edici ama her koşulda takımın oyuncusuymuş gibi davranan bir şef gibi.

Rekabet gücünün belirleyici faktörleri arasında en önemlileri maliyetler, teknoloji ve yeni ürün geliştirme kapasitesi, verimlilik, girişimciliğin özendirilmesi, devletin kolaylaştırıcı desteği, yabancı sermaye, akılcı KOBİ, vergi, dış ticaret, para ve kur politikaları ile iyi çalışan bir bankacılık ve finansman sistemidir. Bu faktörleri daha da arttırabiliriz. Üstüne bir de siyasi istikrarı koydunuz mu, bir ülkenin uluslararası rekabette başarılı olması için asgari koşulları sağlamış olursunuz.

Güzel ülkemizin bütün bu faktörleri bir araya getirecek yeni bir toplum projesine ihtiyacı bulunmaktadır. Otuz yılını enflasyona vermiş bu ülkenin yeniden büyüme hedefleri koyması, sektörel tercihlerini yaparak uluslararası rekabet olgusunun gerektirdiği teknoloji geliştirme faaliyetlerini yoğunlaştırması, üretim ve dışa açılma stratejilerini belirlemesi ve elindeki kaynakları etkin ve verimli kullanmaya başlaması gerekmektedir. Bu kaynaklardan en önemlisi ise genç, dinamik nüfus yapısı ve beyin gücüdür. Bu noktada hükümetlere düşen görev demokratik sistem içinde karar ve denetim sürecinin, yasama ve yürütmenin toplumun beklentilerine ve hızla değişen dünya gerçeklerine cevap verebilecek kadar sağlıklı ve hızlı çalıştığı kaliteli bir yönetim sunmaktır.

2003 yılının ülkemize ve ulusumuza refah, barış ve mutluluklar getirmesi dileğiyle EĞİAD YARIN dergisinin değerli okurlarına sevgi ve saygılar sunarım.

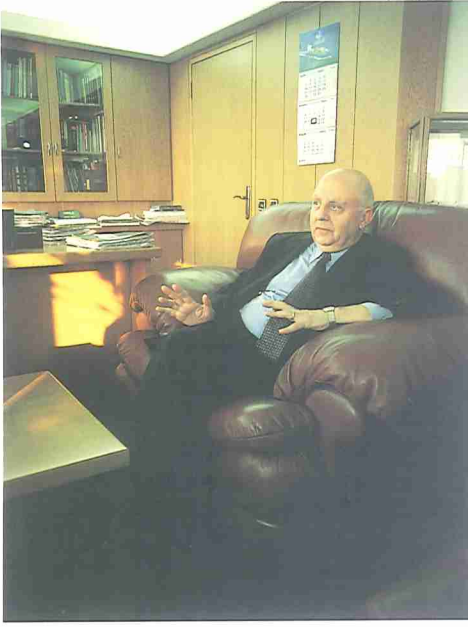
Doç.Dr. Mustafa TANYERİ
Genel Sekreter

"bence sırf izmir'de olup da Türkiye çapında büyük olmak mümkün değil"

Röportaj: Cemal TÜKEL
Fotoğraflar: Cüneyt ARIKAN

İzmir şehrinin kuruluşundan beri Anadolu'nun en önemli liman kenti olarak tarih sayfalarında yerini aldığı bilinmektedir. Büyük İskender'den Osmanlılar'a kadar her çağda gemiler için güvenli bir barınak ve Hindicini'ye kadar uzanan İpekyolu'nun ise bir uzantısı olarak Anadolu'nun ticaretini sırtlayan ve batıya açılan pencere oldu. Deniz ticareti İzmir'in zenginliğinde her zaman çok önemli bir rol oynadı. Genç Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucusu Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk de İzmir'in bu önemli özelliği nedeni ile ilk İktisat Kongresi'ni şehrimizde yaptı.

Bugün İzmir'in en büyük Holding'lerinden birinin sahibi konumunda bulunan Lucien Arkas genç yaşlarda sadece 7-8 kişilik bir acente olarak devraldığı baba mesleğini bugün Türkiye'nin en büyük holdinglerinden biri seviyesine çıkardı. İşinin büyük bir bölümünü İzmir dışında yapmasına rağmen merkezini şehrimizde tutmakta kararlı olan Lucien Arkas ile deniz taşımacılığında başlayarak İzmir'in son yıllarda çektiği tüm sıkıntılara kadar uzanan bir söyleşi yaptık...



Arkas İzmir'in en eski ailelerinden, firmanız da yüz yaşını doldurdu. Öncelikle yüzüncü yıldönümünüzde yarattığınız yeni merkez binanız için sizi kutlayarak başlamak istiyorum. İzmir'e bir anıt gibi eser sayılabilecek bir bina yaptınız. Deniz ticareti ve nakliyesi ağırlıklı faaliyettesiniz. Yıllar önce İzmir'in büyük taşıma firması Dutilh ülkenin ciddi bir ticaretini yüklenmişti. Bugün ise Arkas Türkiye'nin bir numarası konumunda. Bu gelişmenin analizini alabilirmiyim?

Dutilh benim eniştemdi, kendisi benden büyüktür, benim babamdan devraldığım da 7-8 kişilik bir operasyondur, onlar ise daha kapsamlıydı. Bizim aramızdaki fark onların hiçbir zaman yatırım yapmaya niyeti olmamasıydı. Onlar kazanır, vergisini verir ve parayı bankaya yatırır. Ama her zaman çok büyük vergi vermiş, çok çalışkan, aslında bu işin de piri diyebileceğimizi bir kişiydi. Bildiğiniz gibi bir süre sonunda şirketi devretti. Mesela İstanbul'da hiç büro açmadı. Onun yerine tali acente ile idare etmeye çalıştı. Benim felsefem ise çok değişti. Bu işin yatırımsız olmayacağını çok önceden gördüm. 80'li yıllardan beri biz şirket kurarız yatırıma gireriz, kazandığımız her kuruşu da birtakım şeyler yaratmaya çalışarak harcarız.

Bunun bence sebebi şu: ilk önce benim çocuklarım benle çalışmaya niyetliydim ama yirmi sene önce bunu bilmiyordum. Ben de birşeyler yapma, yaratma, inşaa etme zevki var. Merkez binamız bile buna bir örnek; birşey yapacaksam çok düzgün birşey yaratalım dedim, uydurma bir bina istemiyordum dedim. Bina nasıl yapılır ben göstereceğim dedim. Uğraştıktan sonra oluyor ve bunu ispat etmek istedim. Mesela biz TIR filosu kurduk, şartmıydı bunu yapmamız? Şart değildi, istediğiniz kadar

kamyon var, kiralar işinizi görürsünüz. Ama biz bu işe girdik. Mesela gemi aldık, o da şart değil kiralarsınız... Fakat bütün bu yatırımlar güç veriyor ve istikrar veriyor. Baba mesleği acentelikti biz acentelikte kalabilirdik ama bu kısır bir alan, yetmiyor. Acentelik hizmet sektörünün satış kısmı, uçak bileti satan bir teşkilat gibi düşünün. Bir komisyon alırsınız, yüzde 5-7 arası kazanırsınız ve orada fonksiyonunuz biter. Türkiye'nin tüm biletini satsanız bile çok küçük kalırsınız.

O bakımdan bunun ek artı değerlerini aramak lüzumunu hissettik. Neydi mesela biz bir gemiyi bağladık bu gemi İtalya'dan kalkıyor, o büyük şirket malı daha küçük gemiler ile buraya Türkiye'ye gönderiyordu.

Bu ufak gemiyi niçin biz vermeyelim dedik? Büyük şirket ufak gemiyi satın almıyordu, sadece kiralıyordu. Bunun üzerine bu gemiyi biz alalım ve bu hizmeti biz verelim diye düşündük..

Limana geliyoruz . Eee liman devletin limanı. Parayı onlar alıyor size limandan birşey kalmıyor. Peki siz işletmeci olsanız ne fark yapar dedik ve liman işletmesine girdik.

Mal limana geldi buradan fabrikaya gidip gelecek kim taşıyacak; tabiki bir kamyon taşıyacak. Herkes, her mal için bir kamyon tutacağınıza taşımanın yüzde ellisi bizim kamyonumuzla gitse iyi olmaz mı diye düşündük. Konteynerlerin bir depoya gitmesi gerekiyor. Peki depo sizin deponuz olsa daha iyi olmaz mı diye düşündük. Bütün bu etapları ayrı ayrı bir kâr merkezi olarak düşündük ve ayrı ayrı şirketlerde bu işleri yönetmenin yollarını aradık. Entegrasyona soktuk.

Bizde 650 kişi acenteliklerde çalışıyor. Bu ekip bütün gün sekiz bin müşteri ile konuşup bilet kesiyorlar. Temsil ettiğimiz dünya çapında armatörler var onların gemilerine yer satıyor.

Kore'den gelecek bir konteyner var diyelim. Avrupa'da bir limana iniyor. Bizim 11 gemimizden biri gidiyor ve onu o limandan alıyor. Orada hasılatımız başlıyor. Ana gemi nasılsa Akdeniz'deki büyük limana getiriyor. Neden ben taşımayı üçüncü bir firmaya bir İtalyan veya Yunanlı'ya bırakayım? Ben kendi gemimle taşıyorum. Nereye? Varsa eğer kendi limanına taşıyorum. Oradan da bir artı değer almış oluyorum. Ben kendi gemimin müşterisi oluyorum. Malı limana boşaltınca da bir para daha alıyorum. Limanın fiyatını bir istikrar içinde ayarlıyorum. Kendi firmama "Bak müşteri benim, fiyatını ona göre ayarla" ne sen çok kazan ne ben çok kazanayım. Haksızlıklar olmasın ortada müsait bir fiyat çıkaralım diyebiliyorum. Başkasının limanında bunu yapma şansımız

yok. Ya fiyatı öldürüyoruz - dolayısıyla limanı-ya da zarar ediyor veya malı taşıyamıyoruz, liman bizi öldürüyor.

Burada bir denge unsuru mu söz konusu?

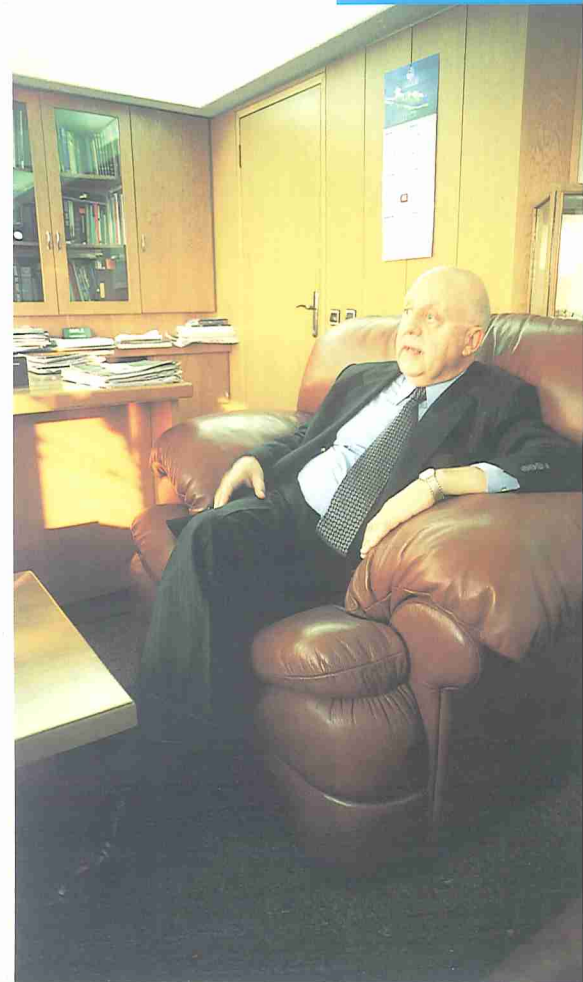
Evet bir denge olduğu gibi, değişik avantajları da var. Buradan müşteriye malın gitmesi gerekli. Bir kamyoncu çağırıyoruz. Burada fiyat çok önemli. Biz İstanbul'da yılda sadece yüz bir konteyner taşıyoruz. Yüzde elli bizim arabamız, yüzde elli piyasa araçları. Ben piyasaya iş verdiğim için bana piyasa kızmaz. Buna ilaveten bir fiyat istikrarı da sağlıyorum. Çünkü ben büyük firma olarak bu taşımadan zarar etmiyorsam, kâr ediyorsan, bir iki kişilik küçük bir nakliyecinin zarar etmesi söz konusu olamaz. Tarife bu, hepimiz parâ kazanıyoruz.

Limana girecek arabanın standartları da çok önemli. Bunu da ben sağlamış oluyorum. Dışarıdan aldığım hizmeti verene "eğer sen bu malı çaldırır veya şoförün gittiği yerde uyursa bir daha sana iş yok" diyorum. Eğer kavga etmezlerse herkese iş yaratmış oluyoruz.

Kamyonculara fiyat kırmanıza, birbirinize düşmenize lüzum yok, siz birbirinizle uğraşmadan verimli çalışmaya bakın diyorum.

Şimdi büyük bir firmaya fiyat verdiğinizi düşünün. Mesela Toyota'yı biz taşıyoruz. Filan gün istiyor, fiyatı ucuz istiyor, araba on dakikada bir gelecek falan filan..

İstekler ortada, buna ben akordeon diyorum. Tüm ekibimi topluyorum. Beyler fiyat ortada buna yaklaşım diyorum. Eskiden fiyat oluşturmak için yüklüyordun maliyetlerini, kârını koyuyordun ortaya, oluyordu sana fiyat. O hikaye bitti. Fiyat on lira. Gelin oturun on liranın altına



"Limanı yaparsınız, şehir genişler büyür ticaretten bir zenginlik olur ve günün birinde o zenginliği kullanarak çeşitli yerler yaparsınız. Ama ekmek kapınızı kapamadan bunları yapmanız gerekir. Ekmek kapınızı kapatırsanız daha ne kadar yaşayabilirsiniz. İzmir'i limansız düşünemiyorum..."



"İstanbul'a gitmek İzmirli'ye zor geliyor. Bütün Anadolu İstanbul'a gitmiş İzmir'li neden gitmiyor?..."



inmenin yolunu bulun diyoruz. Öldük geberdik masalları bitti yok artık öyle yaklaşımlar. Başlıyoruz kendimizle pazarlığa "Gemici senin fiyatın ne? Beş lira, Limancı senin ki ne kadar? Toplayalım; on iki lira. Olmadı, hadi indirimlere girelim. Mesela taşımaya; bak sen 70 kuruşa düşebilirsin limancı limitine dayanmış" diyerek fiyatı on liranın altına indirmeyi başarıyoruz. Kendi içimizde bir konsorsiyum yapıyoruz. Geçerlilik üç sene... Japonlar alışmış zırt pırt fiyat değiştirmiyor. Kârı ve maliyetleri gerektiğinde şirketten şirkete aktararak bunu yapmak zorunda kalıyoruz ama kontratı alıyoruz. Bu sistemle kalite geliyor. Şoförü traş olmuş bir araba, düzgün bir yaklaşım ile hizmette standart ile kontrolü sıkı tutarak muayyen bir noktaya ulaşıyoruz.

Türkiye'deki en büyük armatör sizsiniz. Siz en büyük nakliye firmasısunuz. Sık sık İzmirli işadaminin başarısız, beceriksiz olduğu öne sürülüyor. Ve İzmir'in geriye gittiği belirtiliyor... Sizin bu konuda sergilediğiniz çok büyük bir çelişki...

Bence İzmirli çekimser. İstanbul'a gitmek İzmirliye zor geliyor. İstanbul'u Bizans olarak görüyor. Yahu bütün Anadolu gidiyor da İzmirli neden gitmesin. Tokatlı gitmiş, Tokat'ta ekmek yoktu tabi gitmiş ama İzmir'de ekmek var gitmiyor. Ama o zaman İstanbul'lu İzmir'e geliyor. Ben sana satarım diyor. Sen bana satmak istemezsen devamlı ben sana satarım oluyor. Sen de git ona sat. Bence sırf İzmir'de olup da Türkiye çapında büyük olmak mümkün değil. Bunun en büyük örneği Selçuk Yaşar. Olabileceğin en büyüğünü yaptı, ama ortada olan da bu. Acaba diyorum, bir kısım fabrikayı İstanbul'da yapsaydı farklı olur muydu. İstanbul Gebze'de bir fabrikası var Yaşar... Bunun gibi daha çok fabrikası olsaydı pazara daha çok hakim olabilir miydi? Tabi bunlar varsayım. Pınar'da bu şekilde tüm Türkiye'ye yayılmaya ve bölgesel fabrikalar kurmaya başladı. Mesela Tuborg, çok büyük bir fabrika ama bira gibi ucuz bir malı dağıtım

maliyeti yüksekliği nedeni ile pazarda geliştiremedi. Rakibi Anadolu Biracılık, Efes ise her pazara ayrı bir fabrika kurdu. Şimdi yurtdışı pazarlarında da fabrikalar kuruyor...Diyorum ki beş çeşit iş yapacağına bir konuda beş fabrika yapsaydı belki daha fazla kazanırdı. Benim de bazı değişik yatırımlarım vardı ama ben bunlardan çekildim. Bende turizm vardı kapattım, ithalat bölümü vardı kapattım. Tokatı yedikçe kapattık, tavukçuluk dahil... Tabiki kim hata yapmıyor ki, bu bir girişimcilik. Benim iyi yaptığım kendi dalım diyerek hareket ettim. 72 yılında İstanbul'a gittiğimde 21 yaşındaydım. Temsilcilik aldık. Bugün işimin yüzde 70'i İstanbul.

İstanbul'da çok geniş bir kadronuz var. Sanki merkezinizi de oraya taşıyormuşsunuz gibi bir görünüm vardı...

Hiçbir zaman ben İzmir'i terketmedim. Benim oğlum benden daha çok İzmir'li. O bakımdan olmaz. Bu binayı onun için yaptık. Biz burdayız, ama biz yatırım yapacaksak sadece İzmir'de kazandığımız ile yatırım yapamayız. Demek ki bizim İstanbul'da Bursa'da Mersin'de - orada 120 kişi çalışıyor-yatırım yapma mecburiyetimiz var. Gittimiz yere ana şirket olarak gidiyoruz ama Mersin'de taşıma suyla ben birinci olamam. Orada yerleşik düzene geçmem gerekir diyoruz ve firmalarımızı ona göre yerleştiriyoruz. Tali acente ile bunun yapılması imkansız. Oradaki en kalabalık acente benim. Gerek Mersinli'ler, gerek Bursalı'lar gerek İstanbullu'lar bunu kabullendi. Dışarı çıkmak lazım. İzmir'de yaptığımız, başarı sağladığımız bir iş varsa Türkiye'de büyük pazar İstanbul'dur. Emin misin ürününden bunu büyük pazarda dene. Herkesin en iyi yaptığı bir iş vardır ve oradan netice alır. Bunu seçip yaymaya çalışmak gerekir. Pazarın lideri olmak Türkiye'de en büyük olmak için çalışması gerekir. Düşünün Selçuk Bey'in boya konusunda biri İzmir'de biri İstanbul'da iki fabrika

yerine tüm Türkiye'de on fabrikası olsaydı başkasını pazara sokmadığı gibi, süt ve biraya geçme lüzumunu da hissetmeyebilirdi. Türkiye'nin tek ve en büyüğü olabilirdi.

Selçuk Bey bu işi en çok başaran kişidir. Takdir edilmesi şarttır ama orada benim yaptığım gibi kendi dalında konsantre olarak, Türkiye'de büyümeye; maddi imkanlarının tümünü tek bir yere kanalize etmeye çalışsa idi belki farklı olurdu. Tabi bu bir görüş meselesi. Bir de bir fikri sabit var. "Ben başarılıyım, demek herşeyde başarılıyım." Yok işte, bu olmaz. Herkesin herşeyde başarılı olması düşünülemez. Başarılı olduğun işi iyi tesbit etmişsem zaten yolun yarısını kat etmişim demektir. Türkiye'de yapılacak çok iş var. Onların üzerine gitmek gerekir.

İzmir bir liman şehri, ama son günde İzmir parklar bahçeler şehriymiş gibi hareket ediliyor. Liman ikinci plana atılmış. Siz bir liman sahibi olarak bu konuda ne düşünüyorsunuz?

Ben bir denizci olarak limansız bir ticaret düşünemiyorum. İzmir'in varlığı limandır. Önce bir liman vardı, etrafında şehir büyüdü. Limanın ticareti şehri büyüttü. Neden şehri buraya kurdular. Çünkü binlerce sene evvel buranın barınaklı bir körfez olduğunu gördüler. Yoksa geçerken ayakları takılıp burada kalmış değiller. En ucuz nakliye denizdendir ve gidin alın bir tekne ile bütün Akdeniz'i dolaşın nerede bir koy var, barınaklı bir yer var orada bir liman ve etrafında gelişmiş büyük bir şehir var. Limanı yaparsınız, şehir genişler büyür, ticaretten bir zenginlik olur ve günün birinde o zenginliği kullanarak çeşitli yerler yaparsınız. Ama eklemek kapınızı kapatmadan bunu yapmanız gerekir. Ekmek kapınızı kapatırsanız

DALYAN MARİNE VİLLALARI

Düşlediğiniz dünyanın kapılarını aralayın...



Sizi Türkiye'nin cennet köşelerinden İzmir Çeşme Dalyanköy'de yaz kış yaşanacak villalardan birinin sahibi olmaya davet ediyoruz...

Çeşme'nin dünyaca ünlü Dalyanköy'ünde denizi kucaklayan, begoviller içinde, yaz ve kış rahatlıkla kullanabileceğiniz villalar...

Yüzme havuzu, split klima tesisatı, kazanlı şömine ve hazır mutfak... Rahatınız için her ayrıntı, her türlü konfor düşünüldü...

Dalyan'ın tertemiz havasını doyasıya soluyacaksınız... Dalyan'da güneşin doğuşunu ve batışını zevkle izleme olanağı bulacaksınız...

Deniz manzaralı, balık restoranlarına ve marinaya bir kaç adım uzaklıktaki villalar, gezip görebilmeniz için sizleri bekliyor... Arayın, görüşelim...



Terbay Turizm İnşaat ve Ticaret Anonim Şirketi **TERBAY** Grubu Şirketidir.

Mustafa Kemal Atatürk Bulvarı No : 65 A.O.S.B. Çiğli, 35620 İzmir - TURKEY
Tel : 00 90 232 376 80 00 (Pbx) • Fax : 00 90 232 376 80 03 • E-mail : turizm@terbay.com.tr

daha ne kadar yaşayabilirsiniz.

İkincisi bana o kadar ters geliyor ki... İzmir'i limansız düşünemiyorum.

Acaba Kuşadası'na neden geliyor gemiler. Orada alışveriş merkezi olduğu için mi? Hayır. Efes var ve insanlar oraya Efes'i Meryemana'yı görmeye geliyor. Kaldırın Efes'i, oraya birşeyler satın almak için gemi uğrar mı acaba. Bizim öyle bir Efes'imiz yok, turist neden gelsin. Buraya park rekreasyon alanı yapılmış, ne olacak işsizler ve emekliler mi gelecek buraya. İş varsa hayat var. Ben devletin malını kimsenin kaldırmayacağına inanmıyorum, ama limanın büyümesine mani olunuluyor. Liman büyütülmüyor.

Beni esas endişelendiren bütün bunlar konuşuluyor da ihracatçı, ithalatçı ve sanayici burada hiç ağzını açıp sesini yükseltmiyor. Bu limanın milyonda bir olsa bile kalktığını düşünürsek kaç para maliyetle 90 kilometre öteye gidileceğini zannediyorlar. Kendilerine o kadar saçma geliyor ki vakit bile harcamıyorlar üstünde. Ama saçma falan Türkiye'de işin nerede biteceği belli olmuyor. Yarın liman olur da üzümü 90 km nasıl ilave taşıyacağım Çandarlı'ya dediğimizde o zaman geç kalınmış olacak.

Deseler ki, Cumaovası havaalanını kaldıracağız ve orasını park yapacağız, siz Çandarlı'dan uçağa bineceksiniz. Olur mu? Ne havalimanı ne de liman Çandarlı'ya giderek bu iş yapılmaz.

Bir de Efes örneğini vermiştiniz.

Efes'de 300 bin kişinin yaşadığı bir şehir ve liman var. Milattan evvel 300 bin kişilik liman şehri çok önemli bir yer. Ve onlar savaş yapmıyordu. İhtiyacı yoktu, zira sulhu para ile satın alıyordu.

Savaşta kendileri için savaşması için asker ve gemi kiralyorlardı, bedelini ödeyerek savaşınıyor onlar ticaretlerine devam ediyordu. Kervan yoluydu, zenginlik vardı. Mermerden geçilmiyordu dikkat ederseniz.

Sonra Küçükmenderes doldurdu Adrianus geldi taradı sonra tekrar doldu. Ne oldu Malarya geldi liman kapandı, millet gitti Selçuk'a. Selçuk neden küçük ve fakir bir köy oldu da Efes zengin bir şehirdi. Aralarında 5 km bile yok.

O yıllarda Efes limanının neden Kuşadası'na taşınmadı? Orası da 20 -30 km mesafe ve oradan da ticaretini sürdürebilir.

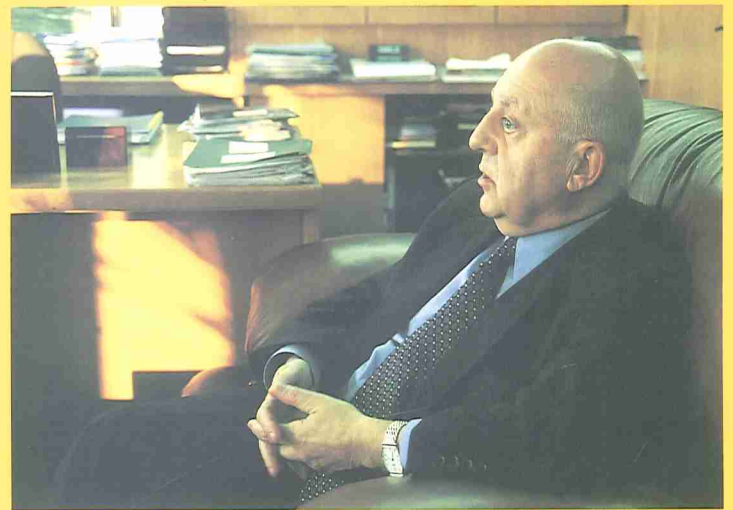
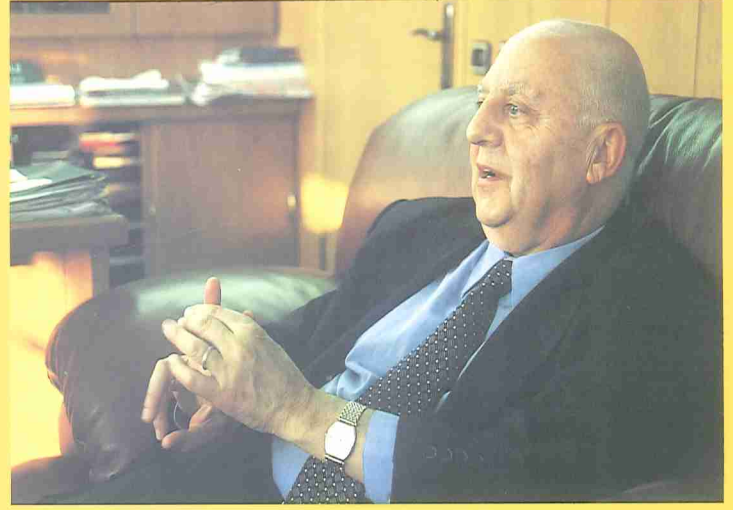
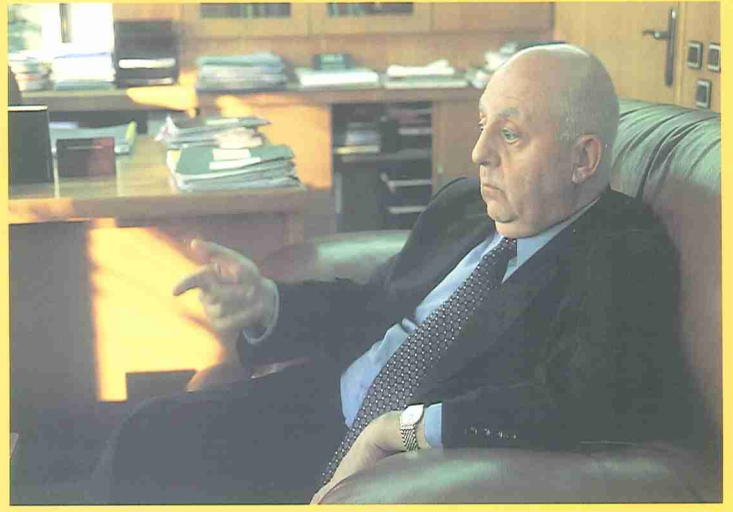
80 km büyük maliyettir, uzak mesafedir. İzmir'in turizmi yok. Efes ve Bergama'ya artık buradan gidilmiyor. Kordon'daki güzelliği yok ettik, şehrin yeşilliğini mahfettik, turist neden gelsin İzmir'e. Ne göstereceğiz; gece hayatını mı? Restoranımızı mı? Neyimizi göstereceğiz. Dışardan gelen adam için konuşuyorum. Bugün bir limanımız var ve bir tek dış ticaretimiz var. Onun için diyorum ki, bir tek bu işimiz kaldı onu da kapatalım demek için aklımızı peynir ekmekle yemiş olmamız lazım.

Alternatifler de çoğalıyor. Bugün biz İzmir'den araba ihraç ediyoruz fakat belki ileride bunu da kaybedebiliriz..

Gempport gibi alternatifler de çoğaldı. Bunu Arkas olarak biz kendimiz yaratıyoruz. Otomotiv ihracatını buraya ben getirdim. Bunları Gemlikten yüklüyorduk ve buradaki çok iyi limanlar müdürünün sayesinde yer alabildik. Bu araçları koyabileceğimiz bir yer ayırdık ve buraya depolama imkanını elde ettik. Tofaş ve Toyota Gemlik'ten yükleniyordu, bugün ben buraya Toyota bile getiriyorum. Renault geliyor. Ama limansızlıktan geliyor diyeyim.

Gempport'un yüzde 85'ini ben yapıyorum.

Mal en yakın limana gider. Mesela Eskişehir'in malı Gemliğe gidiyor. Biz 90 km kuzeye gidersek daha da zorlaşacak işimiz. Kayseri'yi kaybettik orası Mersin'e gidiyor artık, Malatya'nın kayısı ihracatı İzmir'den yapılmıyor, Mersin'den yapıyor. Eskiden ham gelirdi burada işlenip giderdi şimdi artık orada işlenip direk ihraç ediliyor. İzmir hinterlandını kaybediyor artık. Öbür limanlar büyüdükçe burası geriliyor. Eğer bir de kendi ticaretine sekte vuracaksa ne yapacak bu zavallı İzmir? Neyimiz



var limanımızdan başka. O bakımdan İzmir'e yapılabilecek en büyük kötülük bu ve bunu yapan insanlar farkında değil mi anlayamıyorum. Herhalde limancılığı ve limanın İzmir'e olan katkısını anlayabilmiş değiller.

Acaba bu konuda konuşması gereken gerçek kişilikler ve kurumlar konuşmuyor mu? Onun yerine çeşitli Mimarlar Odası gibi denizcilikle ilişkisi sınırlı olan odalar mı konuşuyor?

Mimar mimardır ben onlara sormadan bina inşaa etmem. Mimarlar da limancı ve denizcilere sormadan limanın yerini değiştirmeye kalkmasınlar. Limancı inşaat projesi yaparsa olmaz. Herkesin bir uzmanlık dalı var. Ne mimarlar limancılık oynasın ne de limancılar mimarcılık oynasın. Ben bir bina yapacaksam mimarları çağırıp konuştuğum gibi onlarda limanla ilgili birşey yapmak istiyorlarsa limancıları çağırıp konuşmaları gerekir. Oturup da herkes bilmediği konuda iş yapmaya kalkarsa karmaşa olur. İş ehliyetli kişilere bırakmak gerekir.

Sizin başka bir yönünüze değinmek istiyorum. İzmir'deki sivil topluma da katkıda bulunmaya çalışan bir kişisiniz.

Orion Vakfı ile uluslararası boyutlarda açılımlar kazandırabilecek bir kültür ve eğitim müessesesi yaratmaya çalıştınız. Bu gelişmelerle ilgili düşünceleriniz nelerdir?

Birinin birşeyler yapmaya ihtiyacı olduğunu hissediyorum. Bu nedenle İzmir'e bir üniversite kazandırma olayı olmuştu ben kendilerine üniversitenin arazisini teklif ettim. Ama olmadı, belki birgün olabilir.

İzmir'in Voleybol Takımı yok dediler. Düşünebiliyor musunuz koskoca İzmir şehrinin birinci ligde voleybol takımı yok. Ben sporun medyatik kısmını sevmiyorum. Ama İzmir'in bir voleybol takımının olmamasını ikinci kümede kalmış olmasını kabullenemedim. İtiraz ederek bu işe başladık. Ben beş nesildir İzmir'liyim ve İzmir için mücadele etmek istedik ve birşeye başladık. Eğer birşey yapmak istedikten sonra bulunuyor. Üç kişi beş kişi biraraya gelirse çok önemli gelişmelere öncülük edebilirler. Bence sivil toplum örgütlerinin daha fazla çalışıp, birşeyler üretmesi lazım. Bu işler çok kalabalıkla da olmuyor ama birşey yapmadan da olmuyor.

Bu şehre borcumuz var, vergimizin dışında birşeyler yapmamız lazım, katkıda bulunmamız lazım. Önce biz katalım, sonra başkalarından bekleyelim. İmkani olan insanların katkıda bulunması şart. Yeni yaptığımız genel merkez binamızın bulunduğu alanın çevre düzenlemesi için ben katkıda bulunuyorum ama tüm kenti yapamam belediyenin de burada destek olması gerekli. Mesela az ilerimizde benim için şans olarak nitelendirdiğim Yaşar Üniversitesi var. Onların da çevre düzenlemesi çok güzel ama aramızdaki alanda birçok mezbelelik alan belediyenin düzenlemesini bekliyor. Orası şehrin girişi, çok güzel olmalı. Ama hala depolar arasında kaybolmuş bir alan. Kismetse Ocak itibariyle işlerimizi oraya taşıyacağız ve yeni binamızda faaliyet göstereceğiz.

Denizci bir ulus değiliz. Türkler denizci değil. Deniz kenarında oturmayı seviyoruz, ama denizin nimetlerinden faydalanmayı, denizi kullanmayı bilmiyoruz. Türkiye'nin geleceğinde denizcilik önemli bir yer alabilecek mi?

Almaya mecbur. Denizcilik stratejik bir unsur şimdi. Madem dünyaya açıldık biz ya çok zengin olmalısınız Amerika gibi, "benim kendi gemilerime ihtiyacım yok ben navlunu dolar olarak ödüyorum dünyanın bütün gemileri bana gelir" dersiniz. Ya da ödediğiniz navlunlar kendi paranız değilse Türkiye gibi o zaman denizcilikte yatırımınız şart. Aksi takdirde malınızı taşıma bedellerini kontrol edemezsiniz. Çinden bir örnek vereceğim size. Çin devlet şirketi Kosko bir ara çok ucuz fiyatlar verdi. Bunlara deli dediler. Bunlar zararına taşıma yapıyor denildi. Baktık adamlar haklı. Kendi filosuna ucuza naklettiriyor fakat bütün piyasayı da ucuza taşımaya zorluyordu. Belki oradan yüz milyon dolar zarar etti ama diğer taşıyıcıların fiyatlarını düşürdüğü için ülkenin mallarının tümünde 1,5 milyar

dolar daha ucuz nakliye imkanı sağladı rekabetini güçlendirdi. Karayolu artık tıkaandı, herşey denizden gidiyor. Karayolu nakliye besleyemiyor. Fabrikanız var ama ürününüzü pazarlara ulaştırmak dağıtmak için hep başkasının nakliye unsurlarına mecbur ve bağlı kalmanız gibi düşünün. Biraz da sizin olsun ki istikrar sağlayabilesiniz. Nakliyenin yüzde 20'si 30'u sizin olmalı.

Bugün limanlar şart ve deniz filosu şart. Konteyner geleceğin nakliye unsuru. Paketli maldan bahsediyorum. Hamburg'da yüzde 95'e vardı. Petrolü, buğdayı, çimento, kömürü çıkarın, diğer tüm malların yüzde 95'i konteynere girmiş durumda. Bunlar yatırım isteyen şeylerdir. Bizim gibi daha birçok firma çıkıp bu yatırımları yapacaktır. Ve bu işte devletin olması da düşünülemez. Dünyada devletler ne gemi işletiyor, ne liman işletiyor. Devlet artık ticaret yeri değil. Devlet regülatördür, düzenleyicidir. Satmak ayrı bir işlem olmalı. Sonunda bizim varacağımız yer de bu. Devlet kuruluşları bu konuda maliyetleri tutturamıyorlar.

Denizcilik şart ama biz denizciliği sevmiyoruz. Evet doğrudur, biz sevmiyoruz, çünkü topraklarımız zengin, biz bu topraklardan elde ettiğimiz gelirle gayet refah içinde yaşayabiliriz. Değil 60, 120 milyon kişi bile sığar bu memlekete. Ne işi var denizlere açılıp uğraşmaya.

Ama bir Yunanlı, bir Norveçli veya bir Hollandalı bunu söyleyemiyor çünkü gitmek zorunda. Bir İngiliz adalı zaten başka alternatif yok. Sömürgelere ulaşmak için gemiciliği yapması şarttı ve denizciliği çok ileri gitti.

Fransa sömürgelerini kaybetti denizciliği bitti. İspanya'da çok büyük denizci millet değildir. Eskiden Amerika kıtasında sömürgeleri vardı onlar gitti denizcilik bitti. Şimdiki gemileri feribotlar gibi turizm amaçlı gemiler. Aslında onlar da toprak zengini bir ülke. Mesela Japon ne yapsın. Binlerce ada üzerine oturmuş. Çin ise belki kara ülkesi ama ticaretinin ihtiyacından dolayı denizci oluyor. İşte denizci olan ülkelerin mecburiyetten olduğunun kanıtı. Ama biz

de artık buna mecburuz. Eğer dünya ile ticaret yapacaksak filomuzu, limanlarımızı geliştirmeye mecburuz. Türkiye'nin de denizcilik, nakliyecilik, taşımacılık alanında yatırımlar yapması şart. Arkas olarak bizim hedefimiz Akdeniz'de ve Türkiye'de taşımacılık yapmaya çalışmaktır. Bu denizlerde yapılacak daha çok iş var. Büyük hat taşımacılığı yapmayacağız. Sadece acentalığını yaptığımız büyük şirketlere hizmet etmeye devam edeceğiz. Başkasının işine özenmeye lüzum yok. Bizim alanımızda daha yapılacak o kadar çok iş var ki.

Bir sonraki kuşağınız size destek veriyor mu?

Evet, o bana büyük güç, oğlum onbir senedir beraber çalışıyoruz, kızım ve damadım İstanbul'da çalışıyorlar. Biri limanlarda, biri acentelikte faaliyet gösteriyor. Ben de gemi alımları liman yatırımları gibi birçok konuyla ilgileniyorum.

Birçok gemicilik malzemesi, gemi maketleri görüyorsunuz. Bu da özel ilgi alanınıza giriyor herhalde.

Burada gemi maketlerimiz var. Bunların çoğunu 20-25 senede yaptırdım. Bana çalışan üç tane maketçi arkadaşımız var.

Kent Müzesi'nin içinde denizcilikle ilgili nasıl bir yer olacak sizce?

Bunu açılınca göreceğiz. Benim yeni binada bir çıpa var. Bunu Yunanistan'dan aldım. Demirini inceletirdim 1770 yıllarındaki Çeşme savaşının çıpası. Büyük askeri yelkenli çıpası bunu yeni binamda sergileyebileceğim. Burada gördüğünüz birçok özel maketi yapan ekibimiz bize en güzel modelleri üretiyor. Kent müzesinde de çok büyük bir denizcilik bölümü olması gerektiğini düşünüyorum. Dilerim bu gerçekleşir...

Sayın Arkas bu güzel söyleşiden dolayı teşekkür ederiz.

Ben de size çok teşekkür ederim.



"Dünyaya bir daha gelsem mutlaka polis olurum"



Röportaj: Cemal TÜKEL
Fotoğraflar: Selim AYDAŞ
Halil TATAŞ'ın arşivinden

İzmir, Türkiye'nin üçüncü büyük kenti... Ve bu güzel şehrin asayişinden sorumlu 1963 yılında polislik mesleğine adımını atmış ve birçok kişi görevlerde bulduktan sonra en son görev yeri olan Denizli Emniyet Müdürlüğü'nden şehrimize gelmiş bir İzmirli... İzmir Emniyet Müdürü Halil Tatas bu şehrin yetiştirdiği başarılı bir emniyet mensubu olarak sırtında meslektaşlarından daha ağır bir yük taşıdığını dile getiriyor... "Uyku uyuduğum zamanın dışındaki tüm vaktim bu şehre verdiğimiz hizmeti geliştirmek için neler yapabileceğimi düşünmek ve yeni yaklaşımlar bulmakla geçiyor. Nasıl daha iyiyi gerçekleştiririm, güvenlik hizmetlerini nasıl daha üst seviyeye götürürüm diye düşünüyorum, geliştirmenin yollarını arıyorum" diyor İzmir'in başarılı Emniyet Müdürü... Artan ekonomik kriz ve insanımızın yetersizlikleriyle başlayan koyu bir sohbe dalyor, şehrimizin en önemli birimlerinden biri olan polis teşkilatımız hakkında daha geniş bilgi sahibi olmaya çalışıyoruz...

Türkiye'de ekonomi pek iyi gitmiyor. Yeni hükümetle birlikte hepimizde bir beklenti var. İzmir gibi büyük bir metropolün asayişini sağlamakla görevli birimlerin en yüksek mercii olarak sizin işinize ne kadar etki yapıyor?

Tabii etkisi çok büyük. Ekonomik yönden tüm birimlerin rahat etmesi, asayiş bakımından da rahatlığı getirecektir. Ülkedeki ekonomik düzenin iyi olması sadece bize gelen maaşların veya özlük haklarının iyi olması ile sınırlanmamalı bu tüm Türkiye ile ilgili... Ülkede bugün ufak tefek birçok sorunlar var, hırsızlıklar var, kapkaçlar var, vatandaşın huzur ve güvenini bozan birtakım şeyler var bunlar gerçek. Ama ortada başka bir gerçek de var bu insanların mutlaka ve mutlaka iş, aş konusu ile ilgili olarak bazı dengeleri yakalaması lazım. Ülkedeki ekonomik düzey ve eğitim seviyesi tüm suçların en önemli kaynağı...

Size çok somut bir örnek vereyim. Son yıllarda çocuk suçları ile ilgili emniyet teşkilatı çok güzel çalışma yapıyor. Örneğin geçen ay içinde 1000-1500 çocukla ilgili olarak İzmir Emniyet Müdürlüğü yetkilileri çeşitli işlemler yaptı. Nedir bu işlem; şokakta dolaşan, okula gitmeyen, ailelerin dikkatsizliği

nedeni ile sokağa çıkmak zorunda kalmış birtakım çocukları alarak yeni aldığımız otolarla evine götürüyoruz. Burada bir noktayı da belirtmek isterim bu araçlar İzmir'deki Odaların, sivil toplum kuruluşlarının, sanayicilerin ve işaleminin desteği ile alınan otolar.

Bu çocukları ailelerine normal yaşamlarını sürdürmeleri için teslim ediyoruz. Eğer bu teslim ettiğimiz kişi veya aile bazı nedenlerle ekonomik özgürlüğünü belli seviyeye getirememiş bir bireyse, belli sebeplerden dolayı iş hayatında evinin normal geçimini sağlayamamış ise, bu çocuk ertesi gün sokağa geri dönüyor. Bu kısır bir döngü. Biz ülke halkı olarak ekonomik konularla ilgili sorunları belirgin bir çizginin üstüne çıkarabilir, aşabilirsek o zaman önümüzde bizim çözümünü bulmamız gereken bazı noktalar gelecektir.

Nedir bunlar? Cezaların caydırıcılığı prensibi. Bir ülkede her türlü ekonomik refahın kurulduğunu varsayalım. Diyelim ki ülkede hertürlü ekonomik refah kurulmuş, demokratik haklar tesis edilmiş sistem çok verimli çalışıyor. O zaman yeni bir yaklaşım ortaya çıkıyor. Burada yasaların ve cezaların tekrar elden geçirilmesi gerekmektedir.

Mesela dünyanın artık hiçbir yerinde hırsızlık malı satın alan bir kişi cezasız bırakılmaz. Satan kadar satınalan da suçlu muamelesi görür ve cezalandırılır. Eğer bugün bir kişi hırsızlık malını satın alıyorsa ve bunu bilerek yapıyorsa, burada bir arz talep meydana getiriyor demektir. Bugün siz eğer telefon ihtiyacımızı ikinci, üçüncü eli aramaya koşarak-ki bunu yapabilirsiniz-sağlamak istiyorsanız ve bu ikinci el telefon bir hırsızlık malı telefon ise ve ne olduğu ispat edilmeden siz bunu alıyorsanız, bile bile hırsızlık malını satın alıyorsunuz demektir. Siz ikinci veya üçüncü el telefon alabilirsiniz ama bunun bir belgesi olması gerekir, nasıl otomobilde ikinci veya üçüncü el alım satım için belge gerekiyorsa; burada da benzeri bir belge olmalıdır.

Normal bedeli 250 milyon lira olan bir araç teybini siz 30 milyon liraya alıyorsunuz. Adama sormanız gerekir bu değerli malı neden bu kadar ucuza satıyorsunuz veya alıyorsunuz diye? Yani cezaların caydırıcılığı prensibinin mutlaka gündeme gelmesi lazım. Ülke güzel günlere koşuyor, herkesin bir beklentisi var diliyoruz ki bu böyle olacaktır.



“Ülkedeki ekonomik düzey ve eğitim seviyesi tüm suçların en önemli kaynağı.”

İzmir büyük bir metropol, üç milyon kişi yaşıyor. Neredeyse bir devlet gibi . Dünya ölçeklerinde bu nüfusu barındıran devletler var. Birakin polis teşkilatını bu kadar çok vatandaşı korumak için ordular kuran ülkeler var. Bu büyük şehirde ise Polis Teşkilatımız'ın çok değişik görevleri var hatta bunların bir kısmı sizin asli göreviniz olmaması gerekirken bile size verilmiş görevler. Bu büyük talep ile nasıl başediyorsunuz, nasıl verimli çalışabiliyorsunuz.

Söylediğiniz çok enteresan, dünyada nice ülkeler var ki nüfusu bugün bizim bu sene ilkokula başlayan çocuklarımızın nüfusuna eşit. Bu küçük bir olay değil. Dolayısıyla Türkiye'nin sadece nüfus bakımından değil her bakımdan hızlı hareket etmeye ihtiyacı var. Bu küçük bir olay değil, ülkemizin hemen her bakımdan yeniliklere ihtiyacı var ama bizim konumuz emniyet olduğu için bunu daha uygarca yapmayı düşünüyoruz... Dünyanın hiçbir yerinde çok sayıda polisi sokaklarda görmemiz mümkün değildir. En son yaptığımız bir seyahatte bunu daha iyi gördük. Hele hele bir trafik lambasının altında polis teşkilatından birini görmemiz imkansız. Amerika, Avrupa'da sinyalizasyonun altında polis bulunmuyor. Peki neden Türkiye'de

ışığın altında polis var. Bunu kaldırmak için inceleme yapıyorum ve sonucunda kırmızı ışığın altında bekleyen polis memurunu normal şartlarda yayaya kapalı olan durumlarda yayaların geçmesini önlemek için görevlendirdiğimi görüyorum. Eğer Türkiye'de, İzmir'de yayalara kırmızı ışık yanarken insanlar geçilmeyeceği kavramını öğrenebilirlerse, biz de o memuru oradan çekeceğiz. Ama Avrupa'da da bizim vatandaşımızdan başka kırmızı ışıkta geçmeye çalışan kimse de olmuyor... Eğitimin dünyada ne kadar önemli olduğu tartışmanın manası yok artık, Türkiye'de de eğitim ön plana alınmalı. Bundan daha önemli bir konunun olmadığı aşikar. Eğitilmiş insan, kırmızı ışıkta beklerken ondan sonra yanacak yeşil ışık ile hareket etmesi , hızla orayı terketmesi gerektiğini ve arkasındakilere geçiş hakkını hazırlaması gerektiğini bilen insandır. Sürücülerin her konuda olduğu gibi eğitilmiş olması gerekmektedir. Her sabah Çankaya'dan geçerken memurumun elleri ile devamlı trafiğin akışını hızlandırmaya çalıştığını görüyorum. Nedeni çok basit sürücülere kuralları hatırlatmak. Geçtiğimiz günlerde Almanya'da bir resepsiyonda Bremen Emniyet Müdürü alkol almadı. “Ben araba kullanacağım dolayısıyla müsaade ederseniz ben alkol almayayım” dedi. Yani Türkiye'nin bu gelişmişlik çizgisine ihtiyacı var.

Normal trafik kaidelerini uygulamayı sağlamak için zaman harcanmasına ne diyorsunuz...

Memurlarınızın büyük bir bölümü 12 saat mesaiye bulunuyorlar.

Bazı gazeteler trafik polislerinin hayatlarından memnun olmadığını, şikayetçi olduklarını yazdılar. Bu bir nisbette doğrudur. Polis teşkilatı özellikle trafik teşkilatı çok yoğun bir biçimde çalışan bir teşkilattır. Bizlerin yani sürücülerin görevini gerektiği gibi yapamamasının faturasını polis fazla mesai yapmakla kapatmaya çalışmaktadır. Tabii bundan dolayı bazı

memnuniyetsizlikler olabilir. Dünyanın hiçbir yerinde polis telsizi alıp evine götürmez . Görevi biten memurun sorumluluğu da biter ama ülkemizde telsizi açık uyumak zorunda olan emniyet teşkilatının üst düzey yetkilileri var.. Yükümüz gerçekten çok ağır.

Emniyet Teşkilatı'nda iç eğitim bakımından çalışmalarınıza değinebilir misiniz?

Emniyet Teşkilatı son yıllarda eğitimin önemli olduğunu birkez daha masaya yatırmak suretiyle hissetmiş, görmüş ve yaşamıştır. Bunların en güzel sonuçlarından bir tanesi iki yıllık meslek yüksek okullarının devreye girmiş olmasıdır, eskiden lise mezunu arkadaşlarımızı alıyor, belirli bir meslek kursundan sonra polis olarak görevlendiriyorduk, ama şimdi lise mezunu olması ve iki senelik meslek yüksek okulunu bitirmiş olması gerekiyor... İnanıyorum ki bundan sonra gelecek olan yıllarda polis teşkilatının neferi diye tabir edebileceğimiz kadrolarımız yüksek tahsilli olacaktır.

Bir de polis akademileri var?

Evet. Akademilerimizin son yıllarda kazanmış olduğu kültürel seviye fevkalade iyidir. Akademiler üniversite seviyesine gelmiştir ve Güvenlik Birimleri Akademisi kurulmuştur. Son derece kaliteli ve üst seviyede adaylar alınmakta bunlar genellikle çok meziyetleri olan kişiler olmaktadır.

Emniyet'in eğitim bakımından bir ikinci görevi halkın eğitilmesi değil mi?

Her evin önüne her köşeye her noktaya bir polis dikerek halkın emniyetini sağlamak imkansız. Emniyet Teşkilatı eğitimi normal okullarda fevkalade iyi götürmesine rağmen meslek içi eğitime de önem vermekte. Örneğin ben dün Buca'da bir karakol denetledim ve bu karakolda eğitim dosyasında en son dersin AB uyum yasaları ile ilgili olarak çocukların aydınlatılması olduğunu gördüm. Yani Emniyet Teşkilatı kendi iç bünyesinde çok iyi bir şekilde bu eğitim olayını yapıyor. Konuyla ilgili yazı Emniyet Müdürlüğü'nden çıkıyor karakola gidiyor. Karakol Amiri vasıtası ile memur arkadaşlarımız çağrılıyor, burada toplanılıyor ve son günlerde çok sık sözü edilen AB uyum yasaları ile ilgili çocuklara yapılan hatırlatmalar var. Eğitim konusunda çok iyi gidiyoruz. Diğer konuya gelince vatandaşın artık polisine yardımcı olma mecburiyeti var diyebiliriz. Dünyanın her tarafında ekonomik özgürlüklerini belli bir seviyeye çıkarmış milli gelir itibarıyla de fevkalade yaşamlarını sürdüren ülkelerde bile özel güvenlik birimleri son derece oturmuş durumda. Bugün Şaireşref Bulvarı'nda otuz kişinin bulunduğu bir handa güvenliğin Emniyet



Teşkilatı tarafından sağlanmasını bekleyemezsiniz. Bu olay bir Emniyet Müdürü tarafından zor telaffuz edilen bir cümledir ama maalesef bu böyledir ve dünyanın her yerinde de bu böyledir. Eğer o işhanında güvenlik isteniyorsa 12-24 sistemi içinde üç kişiyi istihdam ederek güvenliğin sağlanması gerekir. Hem iş hayatına katkıda bulunacak, hem de güvenliği sağlayacak. Dünyada ucuz olan veya bedava olan hiçbirşey yok.

Bu paralelde işyerlerinde güvenliğin sağlanması özel sektörün elinde. Bu yeterli mi? Özel şirketler emniyet güçleri kadar etkili olabiliyor mu? Mesela alarmlar kime bağlı olarak çalışıyor... Bu sistemin gelişmiş olanları var. Ama bu teknolojinin gelişimi, ülkenin içinde bulunduğu şartlar ile gelişecek bir mesele... Mesela bazı özel güvenlik teşkilatlarının alarmları bizde de çalmaktadır. İleride bunun da yanına özel sektör desteği gelecektir. Ama bu teknik bir mesele zaman zaman problemin tam çözülmemiş olduğunu da görüyoruz.

Halkın da bazı tedbirler alarak geliştirmesi gereken kendi içinde yapılanmalar var mı?

Evet mesela ben 15 yıl önce İngiltere'ye mesleki eğitim görmeye gittiğimde Komşu Gözetleme Sistemi'nin (Neighbourhood Watch) uygulanmakta olduğunu görmüştüm. Bu sistem polis teşkilatına son derece yardımcı olan bir sistemdi. Yani vatandaşlar kendi mahallelerinde şüpheli gördükleri herhangi bir durumu polise bildirerek suçun işlenmemesi konusunda yardımcı oluyorlardı. Eğer İngiltere gibi ekonomik problemlerini halletmiş bir ülkede bu sistem 15-20 sene önce gündeme gelmiş ve önemsenmişse bizlerin de bu konuda duyarlı olmamız gerekir diye düşünüyorum. Çok enteresandır, bizde apartmandan çıkan herhangi bir kişi giren kişinin yüzüne bile bakmaz. Bence bu tür durumlarda duyarlı olmamız gerekir diye düşünüyorum. Örneğin apartmandaki görevli kişilerin güvenlik dışında her konuyla uğraştığını görüyoruz. Telefon, su, elektrik v.b. gibi ücretlerini yatırmak üzere bu şahısları kullanıyoruz. Böyle olunca bu şahıslar



apartmandan uzaklaşmış oluyorlar ve de apartmanın güvenliği zayıflamış oluyor. Bu günlerde dikkati çeken bir husus var; özellikle gündüz hırsızlıklarında suçluların bayan olduğunu görüyoruz. Bu konuda da dikkatli olmamızda fayda var. Her türlü ihbar sizlere daha iyi güvenlik hizmetleri götürebilmemiz açısından çok önemlidir. 155 Polis İmdat telefonu ücretsizdir ve lütfen bizi arayınız. Ülkemizde, İzmir'de ufak tefek sıkıntılar vardır. Fakat İzmir gelişen bir kenttir. Buna ilaveten her sene Balçova nüfusu kadar göç alan bir kenttir. Bu nedenle artık vatandaşın da katkıda bulunması gerekiyor. Bugün aracınızın çalınma ihtimalini gözönünde bulundurabiliyorsanız, bununla ilgili almanız gereken önlemler var demektir. Bir alarm sistemi koyarak veya baston

almalı. Sorumluluğu alan kişilerin de önlem alması lazım.

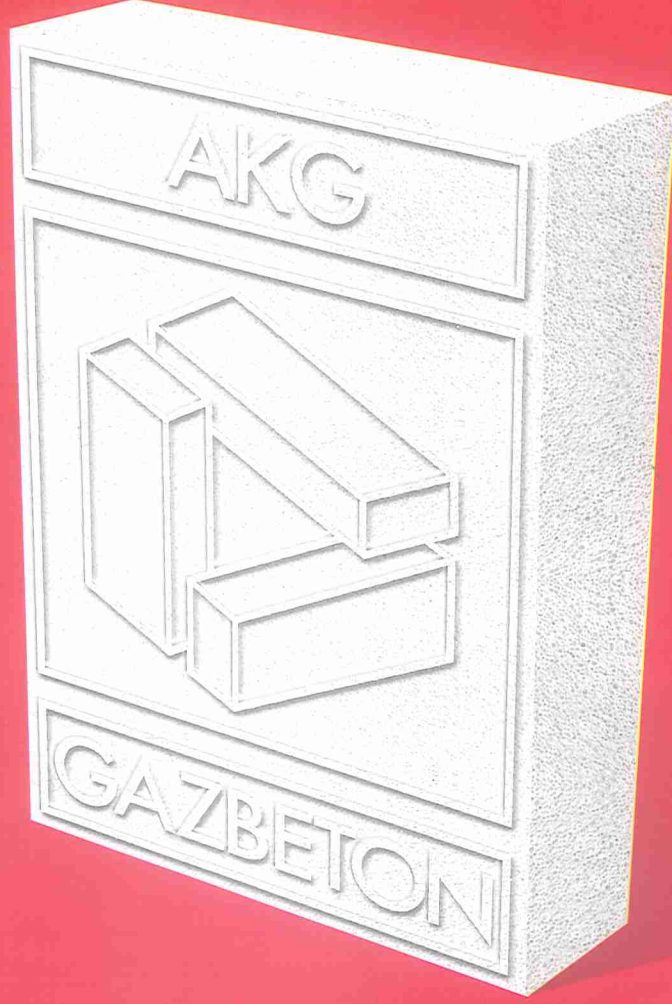
Geçen ay içinde İzmir'in tanınmış bir otoparkında aynı tip dört-beş aracın radyosu çalınmış. Güvenlik yetkililerine sorduğumuz zaman biz görmedik ama biz zaten emniyetten sorumlu değiliz dediler..

Böyle bir cümlenin öncelikle kullanılmaması gerekir. Hangi otoparkta olursa olsun sorumluluk alan kişi emniyeti de sağlamak zorundadır. Emniyet Müdürlüğü olarak hırsızlıkların tümünü masaya yatırdık. Bunların ne zaman, nasıl, nerede, ne şekilde yapıldığı konusunu araştırıyoruz. Tabii ilk etapta bunun neden olduğu belli açık ve net. Ama bunun nedenlerini bulmaya çalışıyoruz. Hiçbir hırsızlık malı hırsızın cebinde kalmaz. Başka bir şehirden talep gelmez ise seri hırsızlık yapılmaz. Eğer bir hırsız yaptığı suç nedeni ile sadece birkaç ay cezaevinde yatıyorsa veya hiç yatmıyorsa, bu vatandaş hırsızlığı birdaha yapacak demektir. Çaldığı mala otuz kırk milyona hemen bir pazar buluyorsa ve bunu da alan varsa inanın hırsızlığı tekrar yapacaktır. Yetkililer tarafından da kanun ve kuralları, özellikle caydırıcılığı tekrar gözden geçirmenin zamanı gelmiş demektir. Caydırıcılık çok önemli. Türkiye'nin geliştiğini biliyoruz, görüyoruz, kabul ediyoruz ama bizim çok çabuk olmamız ve ivedi olarak eğitim seviyemizi gelişmiş ülkelerin seviyesine getirmemiz gerekiyor.



sistemi ile direksiyonu kilitleyerek benzeri tedbirleri alabilirsiniz. Bugün İzmir'de günde dört beş araba çalınıyor. Bunun iki tanesi terk ediliyor, ikisi maalesef bulunamıyor. Başka şehirlere baktığımız zaman günde 80 araç çalınan şehirler var. O zaman insanların bunu yapması gerekiyor demektir. Hayatta, ömür boyu para biriktirerek elde edilmiş bir aracın çalınmış olması insana çok ağır gelir. Bu araba için sıkıntı çekmişseniz ve bu sizin için kıymetli ise burada biraz da önlemi kişinin kendisi

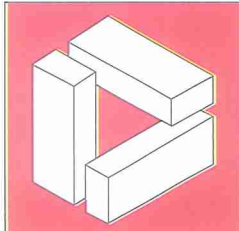
Gazbeton AKG'den alınır...



Koşulsuz müşteri memnuniyetini uluslararası standartlarda kalite anlayışı ile en üst seviyede tutan AKG, satış ve satış sonrası hizmetleri ile yapı sektöründe fark yaratan bir geleneğin, sürekli gelişen ve kendini yenileyen yüzüdür.

Düz Duvar Blokları, Geçmeli Duvar Blokları, U-Bloklar, Asmolen Blokları, Yalıtım Plakaları, Yatay Duvar Panelleri, Düşey Duvar Panelleri, Duvar Panoları, Çatı Panelleri, Döşeme Panelleri, Lentolar, Söveler, İnce Gazbeton Tutkalı, Gazbeton Onarım Harcı, Gazbeton Duvar Bağlantı Elemanları, Gazbeton Uygulama El Aletleri

AKG



GAZBETON



TS-EN-ISO 9001

Kemalpaşa Cad. No:25 Işıkkent 35070 İZMİR • Tel: 0 232 472 12 00 • Faks: 0 232 472 10 07

E-posta: info@akg-gazbeton.com • www.akg-gazbeton.com

İzmir: 0 232 472 11 77 • Ankara: 0 312 481 50 50 • İstanbul: 0 216 411 64 05 • Bursa: 0 224 234 53 31





Mesela buna iyi bir örnek olarak kemer takmayı ele alabiliriz. Bugün araçların yüzde 80'inde sürücü veya yolcular kemer takıyor. Bu çok güzel bir gelişme. Bu eğitimi ortaya çıkarıyor. Kemer takmadaki başarı, cezaların sıkı bir şekilde uygulanması ve çeşitli platformlarda yapılan eğitimlere bağlıdır. Konuşmamızın başına hep dünyayı getiriyoruz ama birçok batılı ülkede bu bitirilmiş. Sorun hallolmuş. Mesela birçok okulun önünde çok tatlı 70-75 yaşlarında bir babaanne okul trafiğini yönlendiriyor. Ve bu en gelişmiş yetkilerle donatılmış olan hanıma da tüm araçlar koşulsuz uyuyor. Onun kaldırdığı dur levhası, yasaların polise verdiği yetki kadar önemli. Yine gelişmiş ülkelerden bir örnek vermek istiyorum. Hiçbir şekilde aracınızı istediğiniz bir yere park edip bırakamazsınız. Avrupa ülkelerinde üç saat için ödenen bedel 7-8 Euro olarak değişiyor. Bugün Konak Meydanı'nda aracınızı uygun bir yere parkedin, bir buçuk ay sonra eğer hırsızlar götürmemişse bir kuruş ücret ödmeden aracınız da orada durur. Dünyada herşeyin bir faturası var ve biz bunu ödememek için elimizden geleni yapıyoruz. Mal alırken KDV ödememek için uğraşan bir vatandaşı bir Avrupa ülkesinde görmeniz imkansız. Türkiye bunları açacak ama herkesin üstüne düşeni çok iyi bir şekilde yapması lazım. Ben devlet memuru isem; bir saniyemi boş geçirmeden aldığım parayı hak etmenin, devlete katkıda bulunmanın yolunu aramalıyım. Siz işadamiysanız bu devlete katkı yapmak için sisteminizi asla aksatmadan işletmenin yolunu bulacaksınız ve devlet size gereken desteği vermeli. İşçi çalışmayı, devlet memuru da vatandaşına vermesi gereken hizmeti en iyi şekilde yapmalı. İşveren de devlete olan

yükümlülüklerini dört dörtlük yerine getirmeli. Herkes üstüne düşen yükümlülüğünü layığı ile yaparsa bu sistem yerine oturur ve bugünden çok daha ileriye gitmemiz gerçekleşir. 1969 yılında Polis Akademisi'ni bitirdiğimde şunu söyledim: "Ne zaman Polis Akademisi mezunları polis olarak mesleğe başlarsa, o zaman ülkemizde Emniyet Teşkilatı



istenilen seviyeye gelecektir". Aradan 33 yıl geçti ve biz bu hale geldik. Polis teşkilatımız artık sokağa yüksek tahsilli memurları çıkarıyor... Ülke olarak Türkiye'de yaşamaktan onur duyuyoruz, özellikle işadamlarımızla, müteşebbislerimizle ithalat ve ihracatı götürmeye çalışan tüm ticaret erbabımızla, gurur duyuyoruz. Bunlar Türkiye'nin gururu olan insanlar. Bu insanların önünü açmak lazım. Ama inanıyorum ki bu ülke çok daha fazla gelişecek. Yeni nesillerin bu konularda daha aktif olacağını düşünüyorum. Onlar bizim yaptığımız hataları yaptırmayacak, bunun hesabını soracak. Ama bizim de yeni nesillere bırakacağımız birtakım şeyleri çok

hesaplı ve dikkatli kullanmamız lazım, şehirlerin altyapıları olsun, imar planındaki dengeler olsun, yeşil alanlar, otoparklar olsun çok dengeli kullanılması gerekir...

İzmir'li bir Emniyet Müdürü olarak bir süredir görev yapıyorsunuz.

Duyularınızı öğrenebilirmiyim?

1963 yılında polis teşkilatına girmiş bir emniyet mensubuyum. Çok genç yaşta polislik onur ve gururunu damarlarına yerleştirmiş bir insanım. Dünyaya bir daha gelsem mutlaka polis olurum. Birtakım sıkıntılarımız, aşamadığımız konular var ama Türkiye'nin de birtakım sıkıntıları ve aşamadığı konuları var. Bunları aşacağız ...

Elbette ki İzmirli olmak ve İzmir'deki Emniyet Teşkilatı'nın en tepesindeki kişi olmak benim için onur ve gurur. Ben 1969 yılında Anafartalar Polis Merkezi'nde ilk göreve komiser muavini olarak başlamıştım. Bu çok çok güzel bir duygu. Bana verdiği güzellikler çok ama sorumluluklar da çok. Daha güçlü, daha özverili, daha iyi hizmet getirmesi gereken bir müdür olduğumu hissediyorum. Bu şehir kanımla canımla benim. Ben burada doğdum, burada yaşadım ve bu işi neden daha iyi yapamıyorum, asayiş daha iyi seviyeye getiremiyorum diye zaman zaman heyecanlanıyorum.

Anafartalar Polis Merkezi'ni Müze haline getirmek istiyoruz. Tarihi Alsancak,

Basmane, Kantar Karakollarımız,

Karşıyaka Polis Merkezimiz

tarihsel ve kültürel değeri

olan yerlerimiz. Bunları

bir polis-vatandaş

buluşma noktası ve

kültür evi yapabilirsek.

Burada vatandaşla

polisin yaklaşmasını

ve işbirliğini

geliştirmesini

sağlayabilirsek...

Bugün benim için

İzmir'de Emniyet

Müdürlüğü yapmak

büyük bir onur ve

gururdur ve elimden

gelen en iyi hizmeti İzmirli

vatandaşlara, hemşehrilerime

vermek için uğraşıyorum. Uyku

uyuduğum zamanların dışında bu hizmeti

geliştirmek için neler yaparsam daha iyi

olur diye, güvenlik hizmetlerini nasıl

daha üst seviyeye götürürüm diye

düşünüyorum. Geliştirmenin yollarını

arıyorum. Bu vesile ile Türkiye'nin ümidi

genç işadamlarımıza da teşekkür etmek

istiyorum. Ülkemizde her zaman engel

olarak görülen bu kardiyografik

zigzagları aşacağımıza inanıyorum.

Burada en önemli görev siz genç

girişimcilere düşmekte ve unutmayalım

bu ülke bizim. Ülkemizde herkes üstüne

düşeni samimiyetle yaparsa bizim

geleceğimiz de aydınlık olacaktır...

Sayın Emniyet Müdürüm kıymetli vaktinizi ayırdığınız için size çok teşekkür ederiz.



"Yaşlanmak, yalnızlaştırır"

Yazan: Mustafa MUTLU
Star Gazetesi Yazarı

Aslında bu başlığı tersinden de okuyabilirsiniz:

- Yalnızlaşmak, yaşlandırır..

Neden mi böyle bir saptamayla girdim yazıya?

Söyleyeyim; bu yazı bir "genç işadamları" dergisinde yayınlanacağı için... Belki her gün düzenli olarak yazdığım Star'da belli etmiyorum ama, yaşlanmaktan korkuyorum... Son zamanlarda "mutlu yaşlılıklar"ın övücülüğünü yapan yayınlar ne kadar artsa da; bunlar bana boş geliyor...

Ama ben yaşlanmanın getireceği hastalıklardan, ölüme yaklaşımdan, güçsüzlükten korkmuyorum....

Benim asıl korkum; daha fazla yalnızlaşmak...

Düşünsenize bir kez; en fazla "kalabalık" içinde olduğunuz yıllar, hangi yıllardı? Ben söyleyeyim: Çocukluk yıllarınız... Okulda, mahallede ya da ailenizin hali vakti yerindeyse üyesi olduğunuz kulüplerde yüzlerce arkadaşınız vardı...

Hem de her yaştan, cinsten, gelir ve eğitim grubundan...

Ne ilginçtir ki bu "farklılık"lar hiç de batmazdı birimize... Tam tersine "farklı" olduğumuz "hayatlar"ı keşfetmek zenginleştirirdi bizi... Çevremizdeki farklılıkları "tekdüzeleştirmek" yerine anlamaya çalışırdık... Hiç bir kuralımız, önyargımız, çıtamız yoktu...

Bize gülen herkese gülmeye, bir şeyleri paylaşmaya hazırдық...

Çünkü çocuktuk.

Sonra çocukluk yılları bitti ve biz adına "büyüme" denilen o çaresiz hastalığa yakalandık.

Büyüdükçe, bizden önceki büyüklerin koydukları kurallarla tanıştık... Daha düne kadar ölesiye sevdiğimiz arkadaşlarımız, gözümüze itici görünür oldular... "Gözlerinin üzerinde kaşları" vardı kiminin; kiminin de anlamak istemediğimiz huyları...

Büyüdükçe etrafımıza ördüğümüz tuğladan duvarın boyu yükselmeye başladı...İşin kötüsü o duvar yükseldikçe; biz çok daha zor arkadaşlık kurabiliyorduk...

Ne eski dostlar arayıp sormayı sürdürdüler; ne de biz yenilerinin o tuğla duvarın üzerinden aşıp bize ulaşmasına izin verdik...

Çocukluktaki kuralsızlık ve önyargısızlık; yerini hızla "seçiciliğe" bıraktı...

Duvarı aşip içeri girmeyi başaranların sayısı hızla azaldı... "İçeridekiler" in bir bölümünü de küstürdük, kızdırdık, uzaklaştırdık kendimizden...

Aslında iyi niyetliydik....

Tüm amacımız, "kriterleri olan", "seçici" bir ayır olmağtı...

Öyle herkesle iyi ilişkiler kurmak gibi bir derdimiz yoktu ve asla olamazdı...

"Kavga etmeyi" hayata olan bir borç gibi algıyorduk... Eğer bize ters gelen herşeye tavır alıp, tepki göstermezsek; "hayata saygısızlık" edeceğimizi düşünüyorduk...

Amacımıza ulaştık; ettiğimiz bütün kavgalar, yakalandığımız "seçicilik" hastalığı ve aldığımız iyi eğitim belki bizleri birer "aydın" yaptı...

Ama mutsuz ve giderek yalnızlaşan bir aydın...

Şöyle bir bakıyorum da etrafıma; gerçekten zor durumdayım... Ailem... Şiddetli rüzgarlara direnmesini bilen birkaç dost... Sahte ilişkiler içinde olduğum iş arkadaşlarım... ve ben!

ve acımasız bir rekabet...

İnanılmaz bir koşuşturma...

Anlaşılmaz bir hırs...

Katlanılmaz bir öfke...

İyi ama niye?

Hangisi yaşlandığımızda imdadımıza yetişecek bu duyguların?

Burnundan kıl aldırmadığımız ahlak ve yaşam kurallarımız mı?

Yanına kimseyi yaklaştırmadığımız ilkelerimiz mi?

Ya da sıkı sıkı sarıldığımız yalnızlığımız mı?

Dedim ya; yaşlanmak yalnızlaştırıyor... Ya da yalnızlaştıkça sanki biraz daha hızlı yaşlanıyor insan...

Umarım ne demek istediğimi hiçbir zaman anlamazsınız ve sizin için alt tarafı "anlamsız" bir yazı olur tüm bunlar...



Yazan: Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri
İlişkileri Bölümü Başkanı

iş güvencesi yasası ne getiriyor ne götürüyor?..

Üzerinde çok tartışılan, yıllardan beri işçi kesiminin çıkmasını istediği, işveren kesiminin kuşkuyla baktığı "İş Güvencesi" adıyla bilinen 4773 sayılı Kanun, 15 Mart 2003 tarihinden itibaren uygulanmak üzere 15 Ağustos 2002 gün ve 24847 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bir "bilim kurulu" tarafından hazırlanan Kanun'un esas itibarıyla "İş Kanunu" ve "Kıdem Tazminatı Fonu" ile ilgili Tasarılarla birlikte bir sacayağı teşkil ettiği, Kanun'un hazırlanan tasarılarla birlikte ele alınarak tamamlanmak istendiği bilinen bir gerçektir. Ancak, özellikle 1994 yılında onaylanan Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın 158 sayılı sözleşmesinden bu yana kabul edilmesi "zorunlu" hale gelen "iş güvencesi" ile ilgili yasanın, seçimler öncesi biraz da "popülist" kaygılarla çıkarıldığı kuşku götürmemektedir. Bu yazımızda biz, İş Kanunu ve Kıdem Tazminatı Fonu ile ilgili Tasarılarla değinmeden, İş Güvencesi Yasası'nın eski uygulamaya nazaran neler getirip neler götürdüğünü, işçilerin işten çıkarılması sırasında eskisinden farklı olarak nelere dikkat etmemiz gerektiğini özetle açıklamaya çalışacak, sonuçta da bir değerlendirme yaparak yazımızı noktalayacağız.

İlk olarak, Kanun'da işçinin kıdemine göre tespit edilen 2,4,6,8 haftalık ihbar (bildirim) önelerine dokunulmadığından, işverenlerin bu önellere uygun olarak veya bu önellere (sürelere) ait ücreti peşin ödeyerek işçinin hizmet sözleşmesini derhal feshetme hakkı devam etmektedir. Bununla birlikte, bundan böyle işçinin hizmet sözleşmesini feshetme bildirimlerinin (işçinin işten çıkarılmasının), yeni yasa hükümlerine uygun olarak "yazılı" yapılması gerekmektedir. Aksi halde, yazılı yapılmayan bildirimler hizmet sözleşmesinin feshini "geçersiz" kılmaktadır. Bugüne kadar yapılan feshetme bildirimlerinin (işten çıkarmaların)

"sözlü" de yapılabiliyor olması, getirilen değişikliğin önemini göstermeye yeterlidir kanısındayız.

İkinci olarak, bugüne kadar işveren tarafından "istendiği zaman" ve "hiçbir sebep gösterilmeden" yapılabilen hizmet sözleşmelerinin feshi, artık "yazılı" olarak yapılması gereken bildirimde "geçerli bir sebebin" hem de "açık ve kesin bir şekilde" belirtilmesini zorunlu kılmaktadır. Kanun'da geçerli feshetme sebepleri arasında "işçinin yeterliliği ve davranışları" veya "verimi ile ilgili nedenler" gösterilmektedir. Bunun gibi, "işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan" sebepler de geçerli feshetme sebepleri arasında sayılmıştır. Hemen ekleyelim ki, bu sebeplerin neler olduğu Kanun'da somut ve açık olarak gösterilmemiştir. Bu nedenle sebeplerin neler olduğu, Kanun'un gerekçesi de gözönünde tutularak uygulamada Yargıtay kararları ve öğretilerde verilen örnekler ile ortaya çıkacaktır. Örneğin, sık sık hastalanma veya işe geç gelmek, işini aksatarak işyerinde dolaşmak, işin akışını

durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak, işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde arkadaşlarından borç para istemek, işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek, vb, sebepler sayılabilir... Buna karşılık, hangi sebeplerin "geçersiz" sayılacağı Kanun'da açık ve somut bir şekilde belirtilmiştir:

- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,
- İşyeri sendika temsilciliği veya işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya temsilciliğe aday olmak,
- Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,
- İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken,
- 70'inci madde uyarınca kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu doğum



izinleri süreleri içinde işe gelmemek, f) İşçilerin kusuruna yükletilmeyen hastalık veya kaza nedeniyle 17'inci maddenin I numaralı bendinin (b) fıkrasında öngörülen bekleme süresinde işe geçici olarak devam etmemek. Görüldüğü gibi, "geçerli" sebeplerin sayılmadığı Kanun'da, yukarıda sayılan hallerde işçinin işine son verilmesi, işçinin hizmet sözleşmesinin feshini "geçersiz" kılacaktır. Üçüncü olarak, Kanun'un getirdiği önemli bir değişiklik, "işçinin yeterliliği ve davranışları" veya "verimi ile ilgili nedenler" sebebiyle fesih bildiriminde bulunmadan (işçiyi işten çıkarmadan) önce işçinin mutlaka "savunmasının alınmasının" gerekmesidir. Gerçekten, "hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez". Aksi halde, "savunması alınmadan" bir işçinin hizmet sözleşmesinin feshi, fesih bildirimini "yazılı" yapılmış ve sebep de "geçerli" olsa bile, bu şekil noksanlığı sebebiyle "geçersiz" sayılabilecektir. Bunun istisnası, savunma alınmasının "işverenden beklenemeyecek haller" olarak gösterilmiştir. Örneğin, işçinin zihinsel veya bedensel yetersizliği, arkadaşları veya amirleri ile sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmiş olması gibi durumlarda savunmasının alınması işverenden beklenemeyecektir. Ekleyelim ki, Kanun'da işverenin 17.

maddenin II numaralı bendinde gösterilen "haklı" sebeplerle "ihbarsız" ve "tazminatsız" fesih hakkı da saklı tutulmuştur. Buna karşılık, dördüncü olarak, "işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan" geçerli sebeplerin bulunması halinde işçinin savunmasının alınmasına gerek olmadığı gibi, bir ay içinde en az on veya daha fazla "toplular işçi çıkarmalarda" da işverenin "ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gereği" geçerli sebeplere" dayanması halinde de işçilerin savunmasını almaya ihtiyaç yoktur. Bu sebepler arasında, sürüm ve satış olanaklarının azalması, enerji sıkıntısı, ekonomik kriz, piyasada durgunluk yaşanması, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı, yeni teknolojilerin uygulanması, işyerinin daraltılması ve bazı bölümlerin veya iş türlerinin kaldırılması, vb, sayılabilir... Bununla birlikte, işçilerin hizmet sözleşmelerinin feshinin bir ay içinde on veya daha fazla olduğu "toplular işçi çıkarmalarda", işveren durumu "en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine, ilgili Bölge Müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirmek zorundadır". Toplu işçi çıkarmaya ilişkin bu bildirimde "işçi çıkarmaların sebepleri, çıkarılacak işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin

bilgilerin bulunması" şarttır. Bildirimden sonra "temsilcilerle işveren arasında yapılacak görüşmelerde toplular işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır ve görüşmelerin sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir". Öyleyse, işyerinde sendikal örgütlenme varsa "sendika temsilcileriyle", yoksa Sendikalar Kanununun 34. maddesinde belirtilen sayıda seçilecek "işçi temsilcileriyle" yapılacak görüşmelerin mutlaka bir "belgeye" (tutanağa) bağlanması, aksi halde toplular işçi çıkarmaların da "geçersiz" sayılması kaçınılmaz olabilecektir. Üstelik, bu belgenin otuz günlük süre içinde düzenlenmesinde yarar vardır. Zira, Kanun'a göre, yapılan fesih bildirimleri, "işverenin toplular işçi çıkarma isteğini Bölge Müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur". Beşinci olarak, yukarıda yazılı esaslara ve şekil şartlarına uyulmadan hizmet sözleşmesinin feshedildiğine (işten çıkarıldığına) inanan işçi, "fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir". Açılan dava "seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır ve mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak kararını verir". Kanun'da getirilen önemli bir değişiklik, dava sırasında "feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğünün işverene ait olmasıdır". Bu nedenle, yukarıda açıklanan esaslara ve şekil şartlarına uygun olarak tutulan tutanaklar ve düzenlenen belgelerin usulüne uygun hazırlanması çok önemlidir. Aksi halde, hakimin tutulan tutanaklar ve düzenlenen belgeler konusunda en küçük bir tereddüte veya şüpheye düşmesi, İş Hukuku'nun "işçi lehine yorum" ilkesinin uygulanması ve yapılan fesih bildirimlerinin "geçersiz" sayılması sonucunu doğurur. Altıncı olarak, davada işveren tarafın başta yazılı bildirimde bulunmak üzere gerekli "şekil şartlarına" uymadığı, gerekli şekil şartlarına uymakla birlikte "geçerli bir sebep" gösteremediği veya gösterdiği geçerli sebebi "ispat edemediği" hallerde,



mahkemece “feshin geçersizliğine karar verilmekte”; bunun sonucu, kararın tebliğinden itibaren “altı işgünü” içinde işverene başvuran işçiyi, işveren “bir ay” içinde “işe başlatmak zorunda” kalmaktadır. İşveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye ödediği veya ödeyeceği “ihbar” ve “kıdem tazminatı” dışında, “en az altı ay en çok bir yıllık ücreti tutarında bir tazminat” daha ödemektedir. İşçinin “sendikaya üye olması” veya “sendikal faaliyete katılması” ile “temsilcinin faaliyeti” sebebiyle yapılan “geçersiz” fesih bildirimlerinde, bu tazminat “işçinin bir yıllık ücretinden az olmamaktadır”. Ayrıca, işçinin işe başlatılıp başlatılmamasına bakılmaksızın, “mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları” da işçiye ödenmek zorundadır.

Ancak, işçinin işe başlatılması halinde, hizmet sözleşmesinin feshi (işten çıkarılması) sırasında “işçiye bildirim süresine ait ücreti (ihbar tazminatı) peşin ödenmişse”, bu tutar işçiye ödenecek “en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklardan mahsup edilir”. Aksi halde, “işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücreti peşin olarak ödenmemişse, bu sürele ait ücret tutarı ayrıca ödenir”.

Buna karşılık, işçinin işe başlatılması halinde daha önce ödenen kıdem tazminatının ne olacağı hakkında Kanunda bir hüküm bulunmamaktadır. Kanımızca, işe başlayan işçinin kıdem tazminatını “mevduat faizi” ile birlikte geri ödemesi gerekir ve bu durumda işçinin kıdem süresi “fesih geçersiz” sayıldığından “kesintisiz” hesaplanır. Zira, “feshin geçersiz” sayılması demek, işçi çalıştırılmasa bile hizmet sözleşmesinin fesih tarihinden itibaren “yürürlükte kalması” demektir. Bu nedenle, kıdem tazminatının geri ödenmediği veya ödenmediği durumlarda da, işe başlatılan işçinin kıdem süresi “işe başladığı” tarihten itibaren değil, yine “fesih geçersiz” sayıldığından “fesih tarihinden” itibaren hesaplanmak gerekir. Ancak, “aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez” hükmü gereği, işçinin yeni kıdem tazminatı da “fesih tarihinden” itibaren geçen süreye göre hesaplanacak miktarda olacaktır.

Nihayet yedinci olarak, yukarıdan beri sayılan esaslar ve şekil şartları “on ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran” işyerlerinde “en az altı aylık kıdemi” olan ve “işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili” olmayan belirsiz süreli hizmet sözleşmesiyle” çalışan işçiler için uygulanır. Bu nedenle, dokuz kişiye kadar işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçiler, altı aydan az kıdemi olan işçiler, belirli süreli hizmet sözleşmesiyle çalışan işçiler ile belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile çalışsa bile “işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri” (genel müdürler ile işletmenin bütünüyle ilgili imza yetkisini haiz genel müdür yardımcıları) iş güvencesiyle ilgili yeni yasa hükümlerinden yararlanamazlar. Ancak, iş güvencesiyle ilgili yasa kapsamında dışarıda kalan bu işçilerin hizmet sözleşmelerinin işveren

tarafından kötü niyetle (işçinin haklı olarak şikayette bulunması veya işverene karşı dava açması gibi nedenlerle) sona erdirilmesi halinde, işçiye ihbar önelerinin üç katı tutarında “kötü niyet tazminatı” ve ihbar öneline uyulmamış olması halinde buna ek olarak ihbar öneline ilişkin ücret tutarında “ihbar tazminatı” ayrıca ödenmek gerekir. Ayrıca, bu işçilerin “kıdem tazminatı” haklarının da devam ettiğini ilave edelim.

Sonuç olarak, yasanın uygulama alanının “on veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri” ile sınırlandırıldığı, ülkemizde ise işyerlerinin %85-90 oranında ondan az işçi çalıştıran “küçük işyerleri” olduğu ve “kayıt dışı” (sigortasız) işçiliğin bu işyerlerinde yaygın olduğu göz önünde tutulacak olursa, yeni düzenlemelerin Türkiye’nin en önemli sorunlarından biri olan haksız rekabetin ve SSK açıklarının kaynağını oluşturan “kayıt dışı işçiliği” önlemede yetersiz kalacağını söylemek yanlış olmaz. Bu nedenle, Kanunun uygulama alanının “on veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri” ile sınırlandırılmasını uygun bulmakla birlikte, “zorunlu sigorta” sisteminin uygulandığı ülkemizde bu sınırlandırmanın “SSK hakları” bakımından uygulanmaması, buna bir istisna getirilmesi gerektiğine inanıyoruz. Kaldı ki, Kanunda “sendika üyeliği” bakımından getirilen bu istisnanın, “sigorta üyeliği” bakımından getirilmemesine de bir anlam veremiyoruz. Tıpkı vergi mükelleflerinin tabana yaygınlaştırılması gibi, sigorta üyeliğinin de yaygınlaştırılmasının sonuçta vergi ve prim oranlarının düşürülmesine ve işyerlerinin rekabet gücünün artırılmasına yol açacağını düşünüyoruz. Ülkemizde beş milyon civarında olan “sigortalı” işçiye karşılık altı milyona yaklaşan “sigortasız” işçilerin, halen “ekonomik” bakımından yarattıkları “haksız rekabet” yanında yakın gelecekte “sosyal” bakımından yaratacakları “patlamaları” düşünmek bile istemiyoruz. Devletimizin SSK açıklarını kapatmak için “yakaladığından” aldığı ve her yıl işyerlerinin rekabet gücüne bakmaksızın arttırdığı vergi ve sigorta prim oranlarının, halen Avrupa Birliği ülkeleri içinde en yüksek oranlar olduğu bilinen bir gerçektir. Üstelik, “sendikali” ve “sigortalı” işçi çalıştıran işyerlerine “ihbar” ve “kıdem tazminatına” ilaveten toplam 10 ay ile 16 aylık ücret tutarında ek bir “işten çıkarma tazminatı” getiren yeni düzenlemelerin, “kayıtlı” işçi çalıştıran işyerlerini “kayıt dışı” işçi çalıştıran işyerleri karşısında dayanılmaz bir haksız rekabet karşısında bırakacağı, kayıtlı işçi çalıştıran işyerlerini de ister istemez kayıt dışına itebileceği akıldan çıkarmamak gerekir. Üstelik, “işçinin yeterliliği ve davranışı” veya “verimi ile ilgili nedenlerden” dolayı işten çıkarmalarda “feshin geçerli bir sebebe dayandığının ispat yükümlülüğünün işverene ait” olması, işverenin rekabet güclüğü çektiği kriz dönemlerini “esnek” davranarak kolayca atlatmasını zorlaştırabilecektir. Bu nedenle, İş Güvencesi yasasını tamamlayıcı nitelikte olan ve özellikle kriz dönemlerinde işverenlere varsa

Yüksek ürün kalitesiyle GÜRKAN...

**DÜNYA MARKALARI ve geleceğin ürünlerini
sizler için üretiyor.**

GÜRSEL TEKSTİL

GÜRKAN TARIM ÜRÜNLERİ

BEŞLER PLASTİK

FOÇA HAYVANCILIK

SRL TEKSTİL

GÜRSEL KİMYA

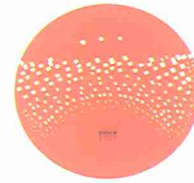
VENÜS DERİCİLİK

GÜRKAN PAZARLAMA

AG TEKSTİL

YAR TEKSTİL

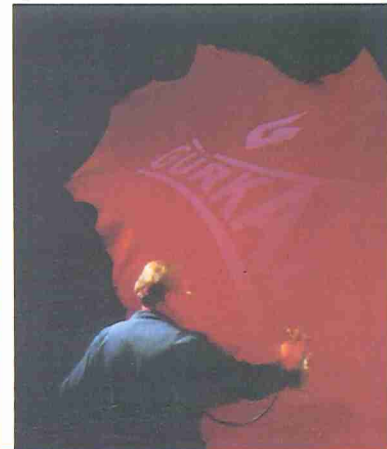
GÜRTEKS



S'O'D'A
SOCIETA' OIL DEGRAS & AFFINI

SLAM

EVERLAST
U.S.A.



GÜRKAN

GÜRKAN ŞİRKETLER GRUBU
10014 Sokak No : 5 A.O.S.B. Çiğli / İZMİR
Tel : 0 232 328 05 95
Fax : 0 232 328 05 92

"Veriyen şekil şartları "on ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran" işyerlerinde "en az altı aylık kıdemi" olan ve "işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili" olmayan belirsiz süreli hizmet sözleşmesiyle" çalışan işçiler için uygulanır."

sendikalarıyla, yoksa işçileriyle anlaşarak işyerlerini yeni koşullara kolayca uydurma olanağı sağlayan İş Kanunu Tasarısı ile Kıdem Tazminatı Fon Tasarısının da bir an önce ele alınarak yasalaştırma yoluna gidilmesi gerekmektedir. Bu arada Fon Tasarısının getireceği %3 oranındaki prim yükünün de işyerlerinin rekabet gücünü olumsuz etkileyebileceği düşünülerek, halen zaten "zorunlu" olan "sigortalı işçi" çalıştırmanın yaygınlaştırılması bakımından, iş güvencesinin "SSK haklarını" kullanmak isteyen işçiler bakımından da yaygınlaştırılmasını, buna paralel olarak SSK prim oranlarının kademeli olarak düşürülmesini ve işyerlerinin bu suretle rekabet gücünün artırılmasını öneriyoruz. Ancak, bütün bu düzenlemelerin yapılması beklenmeden, İş Güvencesi Kanununun getirdiği yukarıda açıklanan hükümler çerçevesinde;

- İşverenlerin istihdam politikalarını belirlerken "olmazsa işten atarım" diyerek rasgele personel alımından vazgeçmeleri,
- Gerektiğinde uygulayacakları "psikometrik testler" ile "beceri, algılama, uyum testleri" ve "mülakatlar" yoluyla rasyonel istihdam politikaları saptamaları,
- İşletmelerde mevcut personelin yeniden değerlendirmeye tabi tutularak kadro fazlası, uyumsuz, verimsiz, beklenen performansı gösteremeyen, kısacası "iş mevzuatı sınırında" dolaşan "marjinal" işçileri çalıştırmaktan bir an önce vazgeçmeleri,
- İşyerlerinde hazırlanan Hizmet Sözleşmesi, Fesih Bildirimi, İbraname ve İşyeri Personel Yönetmeliklerinin (İç Yönetmeliklerin) ilgili konuları açıkta bırakmayacak şekilde hazırlanması,
- Özellikle işçilerin "yeterliliği ve davranışı" ile "verimi" konusunda



- karşılaşabilecekleri "ispat güçlüğü" nedeniyle, işletmelerin "organizasyon" ve "reorganizasyon" ihtiyaçlarını sürekli gözden geçirmeleri,
- Bu anlamda, her düzeyde çalışana performans değerlendirme sisteminin uygulanması,
- İşyeri disiplini ve üretim sürecine ilişkin kontrollerin sürekli yapılarak bir rapora bağlanması,
- İhtar ve diğer cezalandırma şekillerinin "yazılı" şekilde yapılması ve gerekli belgelerin düzenli tutularak işçilerin dosyalarında saklanması,
- Personel devam kontrol sistemine göre işe geç kalmaların sıkı takip edilerek ilgililerin dosyasına işlenmesi,
- Özellikle işe alınan personelin ilk altı aylık dönem içinde işe devam edip etmeyeceğinin, işe uyumunun, beceri ve algılama gücünün yakın takibe alınarak izlenmesi,
- İşten çıkarılacak elemanlar konusunda her birimin mutlaka İnsan Kaynakları bölümü ile sıkı bir işbirliği içinde müşterek hareket etmesi; "yazılı"

Fesih Bildirimlerinin personel dosyasında mevcut bulunan fesih nedenleri "açık ve kesin bir şekilde belirtilmiş", yasal prosedüre uygun olarak hazırlanmış belge ve tutanaklarla desteklenmesi,

- Nihayet, iş güvencesiyle ilgili yasada yer alan hükümlerin "hak düşürücü" sürelerle bağlandığı göz önünde tutularak, bu sürelerle uygun olarak dava açılıp açılmadığının, başvuruda bulunulup bulunulmadığının yakından izlenmesi, gerekmektedir.

Bütün bu hususların, işyerinde daha mukayyet olmayı gerektiren, verim artışına da olumlu katkıları olan, 1958 yılında İtalya'da, 1967 yılında Almanya'da, 1972 yılında Fransa'da başlayan ve 1980'den sonra bütün Avrupa ülkelerinde yaygınlaşan İş Güvencesinin, uygulamada karşılaşılabileceğimiz sorunlarına olumlu çözüm bulmamızı kolaylaştıracağı kuşkusuzdur.

"Devletimizin SSK açıklarını kapatmak için "yakaladığından" aldığı ve her yıl işyerlerinin rekabet gücüne bakmaksızın arttırdığı vergi ve sigorta prim oranlarının, halen Avrupa Birliği ülkeleri içinde en yüksek oranlar olduğu bilinen bir gerçektir."





İş güvencesi yasası: Çalışma barışına yönelen bir tehdit

Yazan: Akın DALAN
Dalın Grubu Yönetim Kurulu Başkanı
EBSO Meclis Üyesi

Ülkemiz ekonomisinin içinde bulunduğu zor şartlar karşısında reel sektörün üretim ve yatırım faaliyetlerinin durma noktasına gelmiştir. İşyerlerinin kapandığı, işsizliğin hızla arttığı ve geçtiğimiz yıl ortaya çıkan ekonomik krizin etkilerinin hala devam ettiği bir dönemde, İş Güvencesi Yasası'nın oldu bittiye getirilerek çıkarılmış olmasının mantığını anlamak mümkün değildir.

Hükümetimiz başta olmak üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın en önemli görevi üretim ve yatırımı canlandırarak, reel sektöre nefes aldırarak, işsizliği azaltacak önlemleri ivedi olarak almaktır. Bu nedenle 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girecek 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası'nın yürürlüğe girmeden önce tekrar gözden geçirilerek çağdaş bir iş yasası ve kıdem tazminatı fon yasası ile birlikte eş zamanlı uygulanmasını bekliyoruz.

Ülkemizde mevcut olan ve AB ülkelerindeki güvencelerin çok üzerinde bulunan kıdem ve ihbar tazminatı, kötü niyet ve sendikal tazminat gibi güvencelerin, işsizlik sigortasının dikkate alınmaması, İş Güvencesi'nin hiçbir zorunluluk olmamasına karşılık AB'ye sunulan Ulusal Program'ın "siyasi kriterler" bölümüne ve ekonomik programın "öncelikli yasaları" arasına dahil edilerek yasallaştırılması OECD ve AB üyesi ülkelerde bile uygulanmayan son derece katı, yeni ve mükerrer güvenceler haline getirilmiştir. Bu düzenlemelerle çalışma mevzuatı; çalışan için asıl iş güvencesinin, işyeri güvencesi olduğu gerçeği gözardı edilerek, çalışma hayatının kendine has yapısına işgücü piyasasındaki değişime ve gelişime taban tabana zıt, rekabet gücünü yok edici, işsizliği arttırıcı ve ihtiyaçlara cevap vermek yerine yeni sorunlara yol açacak

niteliğe dönüştürülmüştür. Bu yasa, 158 sayılı ILO sözleşmesine uyum adı altında işçi çalıştırmayı adeta cezalandırıcı bir tutum izlemektedir. Söz konusu sözleşme, AB'ne üye 15 ülkeden yalnızca 5'i tarafından onaylanmıştır. AB'ne aday 13 ülkede ise bu sayı ülkemiz haricinde 3'tür. 158 sayılı sözleşmede yer alan İş Güvencesi ile ilgili hükümler dikkate alındığında ülkemiz mevzuatında tek eksiklik, fesih bildirimi sırasında "geçerli bir neden" bildirme zorunluluğunun



olmayışdır. Söz konusu eksikliğin giderilmesi amacıyla getirilen İş Güvencesi Yasası'nda amacı aşan bir yol izlenerek adeta işçi çalıştıran işyerleri cezalandırılmak istenmiş iş verene hizmet akdinin feshinde geçerli bir neden bildirme zorunluluğunun yanısıra ispat yükümlülüğü de getirilmiştir. Yasada geçerli ve geçersiz fesih nedenleri belirtilmiş, ancak mevzuatımızda işten çıkarmada geçerli neden sayılmayan mevcut haller tekrarlanarak ve genişletilerek tazminatlarla güçlendirilmiştir.

158 sayılı sözleşme ile ülkemiz mevzuatını karşılaştırdığımızda, ülkemizde sınırsız olduğu ileri sürülen, "fesih hakkı'nın, son derece yüksek meblağlara ulaşan tazminatlarla sınırlı olduğunu, hatta belli nedenlerle fesihlerde "işe iade" müessesesinin de bulunduğunu

görmekteyiz.

Diğer yandan 158 sayılı sözleşme, ispat yükümlülüğü açısından; "ispat yükünü işçinin tek başına yüklenmemesini" amaçlamıştır. İspat yükümlülüğü sadece işverene yüklemek, 158 sayılı sözleşmenin taşıdığı esnekliğe uymamaktadır. Hukuk sistemimizin genel prensibi olan "iddiayı ileri süren iddiasını ispatlamakla yükümlüdür" kuralı burada da geçerli olmalıdır.

Diğer taraftan iş mahkemelerinin böyle bir yükü nasıl kaldıracağı konusu bir diğer sorundur.

Mevcut durumda en basit bir davanın bile en az bir yıl sürdüğü dikkate alındığında, işyerleri söz konusu yasa ile üretim yerine mahkeme önlerinde kendi haklılıklarını ispat etmekle uğraşmak zorunda bırakılacaktır. Sadece yargının yükünü hafifletmek üzere bu konudaki uyuşmazlıklarda "özel tahkim" öngörülmüştür. Ancak Yargıtay'ın hizmet akdinden doğan uyuşmazlıkların

tahkim yoluyla çözümlenemeyeceği ve buna bağlı olarak Toplu İş Sözleşmelerinde kararlaştırılmış tahkim şartının ancak taraflar arasındaki uyuşmazlıklara ilişkin olabileceği, bu yoldaki kayıtların işçiyi bağlamayacağı yolundaki kararları yerleşik nitelik kazanmıştır. Yasa bu tartışmayı ortadan kaldırarak tahkim yolunu açmakla birlikte, tahkim hükmünün kapsamında ileride tereddüte yol açabilecek niteliktedir. Hizmet akitlerinden doğan uyuşmazlıklarda tahkimin açık olarak öngörülmediği şeklinde bir yorum ortaya çıkabilecektir.

İş Güvencesi Yasası'nın yargı bakımından bir diğer önemli sonucu, yasa da öngörülen fesih nedenlerinin değerlendirilmesi bakımından ortaya çıkacaktır. Yasada belirtilmiş bulunan;

Söz konusu eksikliğin giderilmesi amacıyla getirilen İş Güvencesi Yasası'nda amacı aşan bir yol izlenerek adeta işçi çalıştıran işyerleri cezalandırılmak istenmiş iş verene hizmet akdinin feshinde geçerli bir neden bildirme zorunluluğunun yanısıra ispat yükümlülüğü de getirilmiştir.

- İşçinin yeterliliğinden ve davranışından
- Ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenler işçi, işveren için olduğu kadar yargı için de yenidir. Bu nedenle, tüm tarafların hizmet akdinin feshinde geçerli bir nedenin gerçekleşip gerçekleşmediğini bilmeleri kolaylıkla mümkün olamayacaktır.

Öte yandan; işçinin yeterliliği ve davranışlarına dayanan fesihlerin değerlendirilmesinde gözönünde bulundurulması gereken bir diğer husus, İş Yasası'nın m:17/II kapsamındaki haklı nedenle fesih hallerinin hemen hemen tamamı kusura ilişkin iken, geçerli neden için kusurun zorunlu bir unsur olmamasıdır. Kusur unsuru daha çok işçinin davranışı ile ilgili nedenlerde sözkonusu olabilir. Buna karşılık, işçinin verimsizliği kusura dayanabileceği gibi kusur olmaksızın da ortaya çıkabilir. 4773 sayılı yasa da geçerli nedenlerle İş Yasası'nın 17. maddesinde belirtilen nedenler arasında uyumsuzluk vardır. Yasa gerekçesinde belirtilen örneklerde özellikle işçinin davranışlarıyla ilgili öyle nedenler sayılmıştır ki, bunlar mevcut sistem içinde haklı fesih nedeni olabilir. Ayrıca, geçerli nedenle fesih hakkı kullanma süresi yasa da bir hüküm olarak yer almamıştır.

Belirli süreli hizmet akdi alınan yasanın kapsamı dışında kalmaktadır. Ancak önemli bir konu belirli süreli olarak yapılan bir hizmet akdinin ne zaman belirsiz süreli nitelik kazanacağıdır. Yargıtay'ın konuyla ilişkin çoğunluk kararları, hizmet akdinin belirli süreli olarak devamını getiren nedenler bulunmadıkça, ilk yenilemeyle birlikte belirsiz süreli nitelik kazanması yönündedir. Ayrıca, işin niteliğinin belirli süreli hizmet akdi yapmayı gerektirmediği gibi gerekçelerle, belirli süreli yapılan bir hizmet akdinin ilk dönem içindeki belirsiz süreli sayılacağına ilişkin kararlar bulunmaktadır.

Ancak yeni İş Yasası tasarısı yasalırsa bu belirsiz ortadan kalkacaktır. Bu nedenle, 15 Mart tarihinde İş Yasası'nın da çıkması önem kazanmaktadır. Bu yasa, AB ülkeleri içinde en katı iş güvencesini ülkemize getirmektedir. Çünkü; işletmeyi sevk ve idarede yetkili müdür, müdür yardımcısı gibi işveren vekillerini dahi iş güvencesi kapsamına almaktadır.

İş güvencesi hükümleri içinde esneklik hükümlerine ait tek bir düzenleme dahi yoktur. Oysa esneklik olmadan İş Güvencesi olmaz.

Bu kanunla toplu çıkarma olarak kabul edilecek işçi sayısının belirlenmesinde kademelendirme dahi öngörülmemiştir. Zira 20 kişi çalıştıran bir işyeri için bir iş yeri için bir ay içinde 10 kişi çıkarmak toplu işçi çıkarma sayılabilir; ancak 500-1000 işçi çalıştıran işyerleri için bu rakamı yeterli saymak mümkün değildir. Çıkarılan yasa da iş yasanın 24'ncü maddesinin tamamı değiştirilmiş toplu çıkışlarda bu isteğin 30 gün öncesinden bir yazı ile işyeri sendika temsilcisine veya işçi temsilcisine, ilgili bölge müdürlüğüne ve İş Kurumu'na bildirilmesi zorunluluğu getirilmiş ve fesih bildirimlerinde 30 gün sonra hüküm doğuracağı belirtilmektedir. Ülkemizde yaşanan kriz dönemlerinde bir aylık sürenin gerekli önlem almada uzun bir süre olduğu açıktır.

Anılan prosedüre uymadan yapılan fesihlerin geçerli olup olmadığı hususu yargı mercisinde tereddüt yaratabilecektir. Bunun önlenmesi için madde metninde bu gerekli bildirimlerin yapılmaması durumunda eskiden olduğu gibi idari para cezasıyla cezalandırılacağı hususu açıkça belirtilmelidir.

İşçi temsilciliği adı altında getirilen yeni kavram çalışma hayatı açısından olumlu görülmemektedir. Yasada öngörülen ve "Toplu işçi çıkarmada" etkin bir fonksiyon yüklenen "işçi temsilciliği" kavramı, sendikalar yasanın 34. maddesinde düzenlenen işyeri sendika temsilciliği ile irtibatlandırılarak kurumsallaştırılmak istenmektedir. Mevcut "işyeri sendika temsilciliği" ayrıcalığına sahip yeni kişilerin mevzuatımıza getirilmesi, ayrıca bu müessesenin hiçbir fonksiyonunun belirtilmemesi, çalışma yaşamına yeni belirsizlikleri eklemekten öteye geçmeyecektir.

Yasadın yararlanmada işçinin kıdemi 6 ay değil en az 2 yıl olmalıdır. 6 ayını dolduran işçiyle 20 yıllık kıdemi haiz işçinin tazminat yükü aynı tutulmamalıdır.

Ayrıca Almanya'da olduğu gibi 25 yaşını doldurmamış kişiye iş güvencesi verilmemesi böylece işverenin bazı geçici işleri bu genç ve tecrübesiz kesime yaptırması sağlanmalı ve gençlerin daha kolay iş bulmaları ve tecrübe kazanmaları

sağlanmalıdır. Tazminat tutarları fahiştir. Üst sınırı belirlenmemiş tazminat olamaz. Ödenecek tazminatlara işten çıkarılan kıdemiyle orantılı tazminat getirilmelidir. Ülkemizin temel yanlışı yeni düzenlemeler mevzuatımıza yansıtırken, onların fonksiyonlarını üstlenmiş bulunan düzenlemeleri dikkate almamaktadır. Bu konuda en güzel örneği kıdem tazminatı müessesesi oluşturmaktadır. Devletimiz kıdem tazminatının, iş güvencesi ve işsizlik sigortasının karşılığı olduğunu açıkça belirtmesine rağmen bugüne kadar bu yanlışı işsizlik sigortası çıkarken de İş Güvencesi Yasası'nı çıkarırken de maalesef sürdürmüştür.

Bunun içindir ki, 15/03/2003'den önce bütünlük içinde değerlendirilmesi gereken kıdem ve ihbar tazminatı müessesesinde gereken düzenlemeyi acil olarak AB normları içinde gerçekleştirilmelidir.

Ülkemizde kayıt dışı ekonominin ve kayıtdışı çalışanların tüm ekonomi içindeki payı neredeyse kayıtlı ekonomi kadardır. Söz konusu sorunun büyüklüğü araştırılmadan sadece kayıtlı sektör üzerinde hüküm ifade edecek yasanın çıkmış olması kayıtdışı sektörü daha da cazip hale getirecektir.

Sonuç olarak,

• *İşçiyi feshine karşı korumaya çalışırken, işletme varlığının tehlikeye düşmesine yol açacak önlemlerden özenle kaçınılmalıdır.*

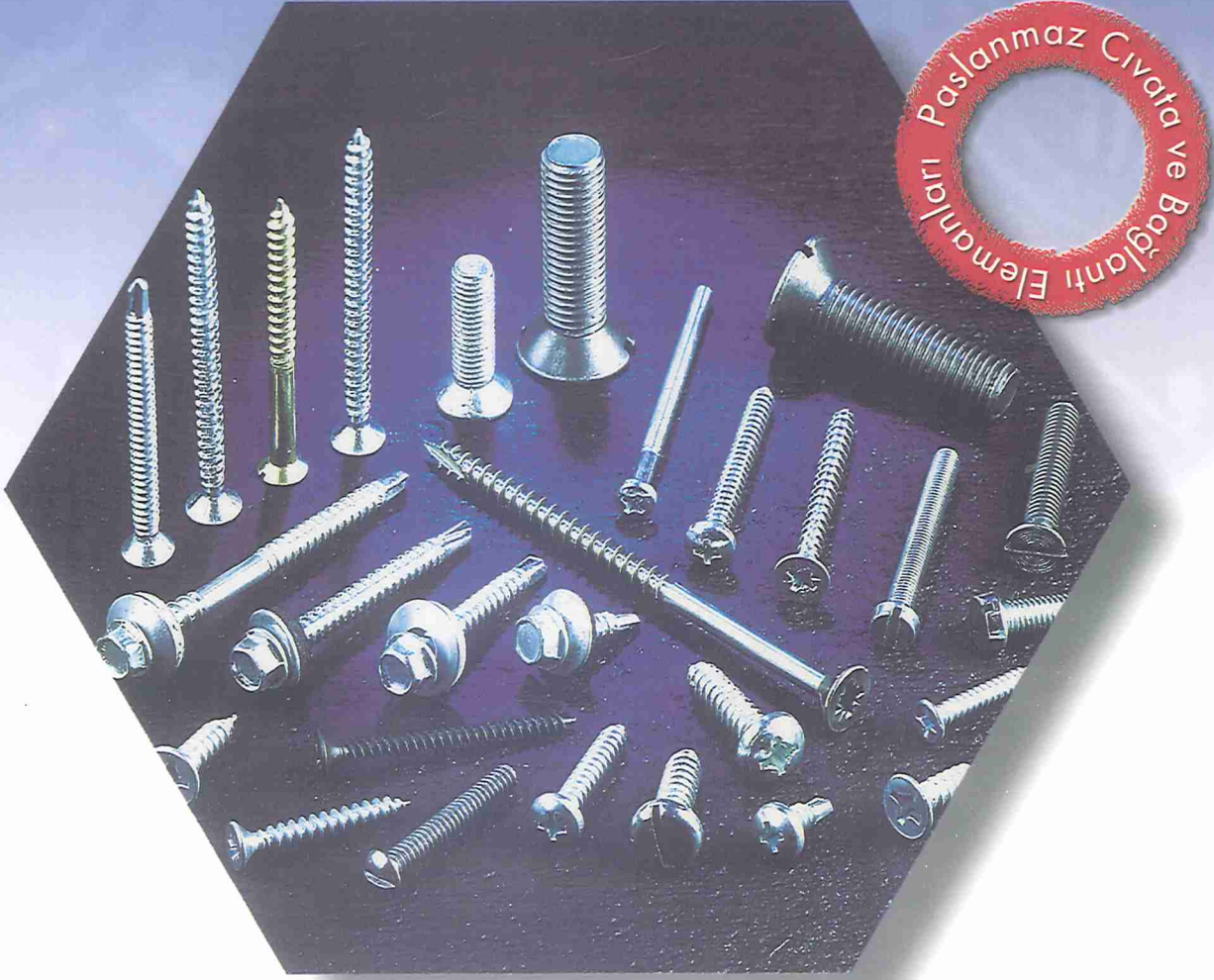
• *İş'in güvencesinin olmadığı bir ortamda, iş güvencesinden söz etmek yanlıştır. İş Güvencesi'nin birinci koşulu ise işyeri güvencesidir.*

• *İş Güvence Yasası ve İşsizlik Sigortası Yasası da kabul edildiğine göre kıdem tazminatı gözden geçirilmelidir. İş Güvencesi ve kıdem tazminatı arasındaki denge ve uyum mutlaka gerçekleştirilmelidir.*

• *Çalışma mevzuatımız bir an önce yeni yatırımları ve istihdamı teşvik edecek şekilde esnekleştirilmeli ve günümüz ihtiyaçlarına cevap verecek çağdaş iş yasanını yaşama geçirmelidir.*

Biz işverenlerin isteği; yatırım yapmak, istihdam yaratmak, üretmek ve dünya devleri ile rekabet edebilmektir. İşverenler olarak duyarlılık gösterdiğimiz konu sosyal koruma değil, sosyal korumanın derecesidir. Sosyal korumadaki ölçüsüzlüktür, dengelerin bozulmasıdır.

Standartlarınızı yükseltmeniz için pek çok neden var!..



Hiç tükenmeyen kalite arayışı, uzman personeli ve deneyimiyle sektörünün en ön sıralarında yer alan Standart Cıvata; üstün teknolojisini mutlu müşterilere dönüştürmenin gururunu yaşıyor. 12.000 m² kapalı alanda kurulu stoklama ve güçlü dağıtım ağıyla Türkiye'nin bağlantı elemanları ve paslanmaz cıvata ihtiyacını başarıyla karşılıyor.

Otomotivden gıdaya, beyaz eşyadan inşaatla kadar birçok sektöre hizmet götüren Standart Cıvata, stoklama tesislerinde yer alan "home depo" hizmetiyle de başarısını uluslararası firmalarla paylaşarak, çağının en yakın takipçisi olma yolunda ilerliyor.



Zımpara Taşları



Her türlü Bağlantı Elemanları



El Aletleri

STANDART CİVATA
TİCARET VE SANAYİ A.Ş.

Sorular ve yanıtlar...



NOT: İş güvencesine ilişkin bu sorular Erns & Young insankaynakları.com sitesinde EĞİAD Yarın için oluşturulan ankete katılan işveren ve işçi kesiminden kişilerin sorularıdır. Sorulara yanıtlar Prof. Dr. Fevzi Demir tarafından hazırlanmıştır ve aynı sitede ayrıntılı olarak yer almaktadır.

Kudret Altuğlu / Bursa

• Yeni yasa çalışan ve işveren açısından incelendiğinde ne tür farklar, yaptırımlar gündeme geliyor?

• Yeni yasa, eskisinden farklı olarak artık çalışanların hiçbir sebep gösterilmeden işten çıkarılmasını engelliyor. Bundan böyle, işveren işçisini işten çıkarırken "ihbar" ve "kıdem tazminatını" ödese bile, "yazılı" olarak yapmak zorunda olduğu fesih bildiriminde "geçerli bir sebep" belirtmek zorunda. Ayrıca, "açık ve kesin" bir şekilde belirtilen bu sebebe (iddialara) karşı, işçinin "savunmasının alınması" da şart koşulmuş. Üstelik, işçinin bu sebebe inanmayarak "bir ay içinde" dava açması halinde, sebebin geçerli olduğunu "ispat külfeti" de işverene ait. Aksi halde, işverenin bütün bu esas ve usul (şekil) şartlarını yerine getirmemesi halinde, mahkeme "feshin geçersizliğine" karar verecek. Bunun üzerine, feshin geçersizliği kararının tebliği tarihinden itibaren "altı işgünü" içinde işyerine başvuran işçiyi, işveren "bir ay içinde" işe başlatmak zorunda. Bu süre içinde işçiyi işe başlatmayan işveren, işçinin "en az altı ay en çok bir yıllık ücreti tutarında" bir tazminat ödemekle yükümlü. İşçinin "sendika üyeliği" veya "sendikal faaliyeti" nedeniyle yapılan fesihlerde bu tazminat, işçinin "bir yıllık ücretinden az" olamayacak. Bu tazminattan başka, "işçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde "en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer (sosyal) hakları" da kendisine ayrıca ödenecek. Hatırlatalım ki, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek bu son tazminatlar, işverenin daha önce ödediği "ihbar" ve "kıdem" tazminatlarından başka ayrıca ödenecek tazminatlardır.

Cüneyt Celil Bekar / İstanbul

• Biz iş bulamayan işsizler grubu olarak iş güvencesi yasasına mı ümit bağlamalıyız yoksa işsizliğin garanti olduğu bir ülkede bu garantinin günün birinde yok olacağı ihtimaline mi?

• İşsizlerle ilgili olarak yasa da bir hüküm yok. Yasa adı üzerinde bir "iş" sahibi olanlara "güvence" getiriyor. Sizler için "işsizlik sigortasının" devreye sokulması lazım. Batı ülkelerinden bazılarında "iş aramak" üzere Devlete başvuran işsizlere "uygun bir iş" bulununcaya kadar "işsizlik sigortası yardımı" yapılıyor. Bizde "aileler" işsizlik sigortası görevini de üstlendiğinden olacak, henüz bunun tartışması bile yapılmıyor.

Derya Mantar / Manisa

• Günde 13 saat çalışma saatinde değişiklik olacak mı? 8 saatten fazla çalışanların durumu ile ilgili bir değişiklik olacak mı?

• Zaten halen günlük çalışma süresi 7.5 saat, 8 saat bile değil. Ancak bu süreler haftanın 45 saatlik iş süresini 6 işgünü çalışarak tamamlayan işyerleri içindir. Haftada 5.5 gün (Cumartesi öğleye kadar) çalışan işyerleri günlük çalışma süresini 8 saate, haftada 5 gün (Bankalar gibi Cumartesi tam gün tatil yaparak) çalışan işyerleri günlük çalışma süresini 9 saate çıkarabilirler. Yalnız bu süreler nettir. Yani ara dinlenmeleri (öğle yemeği ve çay

molaları) iş süresinden sayılmaz. Bu net sürelerin üzerinde (sizin verdiğiniz örnekte 13 saate kadar) yapılan günlük veya haftalık çalışma süreleri, halen %50 oranında "fazla mesai ücretine" tabidir. İş güvencesi yasasında bununla ilgili bir değişiklik yok!

Emre Çağrı Dinçer / İstanbul

• İş güvencesi yasasıyla beraber zorlaşacak olan işten çıkarmalar yeni mezunların iş bulma olasılıklarını olumsuz yönde etkilemeyecek mi? Ayrıca şirketlerin dönemsel olarak işe alımlarını nasıl etkiler?

• Etkilemez. Çünkü, bundan böyle işverenler "nasıl olsa istediğim zaman işçi çıkarabilirim" diyemeyecek. İşçi alırken daha dikkatli olacaklar, belki de "işe alma testleri" uygulamaya başlayacaklar. Şirketlerin "dönemsel olarak işe alımlarından" ne kastediyorsun bilemiyorum. Ancak, mevsimlik işçi alımlarından bahsediyorsanız, sonuç değişmeyecektir. İşverenler, işçi seçiminde daha dikkatli olmaya devam edeceklerdir.

Cemal Çelik / Diyarbakır

• Kıdem tazminatında nasıl bir değişiklik olacak? Kıdem tazminatında İş Güvencesi Yasası bir değişiklik getirmiyor. Yeni yasa da öngörülen işten çıkarma tazminatı, ihbar ve kıdem tazminatından ayrıdır. "Geçerli bir sebebe" dayanmadan işten çıkarılan işçiler, ihbar ve kıdem tazminatı ödenmiş olsa bile, mahkemece "iş



iade" edilecekler ve "bir ay içinde" işe başlatılmamaları halinde "4 aylık ücret ve diğer haklar" ile "en az 6 aylık en fazla bir yıllık ücretleri tutarındaki" tazminatlara ayrıca hak kazanacaklar.

İstanbul

- **Askerliğini yapmış olmayan çalışanlar için bir güvence var mı? Örneğin askerden sonra aynı stadyumda çalışma gibi...**
- Askerliğini yapmamış olanlar da aynı güvenceden yararlanabiliyor. Ancak, askerden sonra "2 ay içinde" aynı işyerine başvuranlar için, mevcut İş Kanunu "boş yer varsa öncelikle işe alınmasını" öngörüyor. Askerden dönen işçisini boş yer olduğu halde diğer isteklilere nazaran "öncelikle" işe almayan işveren hakkında, "şikayet halinde" 01 Ocak 2003 tarihinden itibaren 13.871.420 TL para cezası öngörülmüş.

Şengül Toker / İstanbul

- **Performans değerlendirme sisteminin yeni yasa karşısındaki bağlayıcılığı ve önemi. Örneğin değerlendirmeyi yılda 1 defa yapmak ve değerlendirme sürecinden önce işten çıkarmak bağlayıcı olur mu, sorun yaratır mı?**
- Hangi halde olursa olsun, yeni yasa işten çıkarılan işçinin "geçerli bir sebeple" işten çıkarılmasını öngörüyor. Ayrıca, "açık ve kesin" bir şekilde "yazılı" olarak belirtilmesi gereken bu sebebe (iddialara) karşı, işçinin "savunmasının alınması" da şart koşuyor. Performans değerlendirmesi sonucu işçisini işten çıkaran işverenin bunu "ispat külfeti" de kendisine ait. Bu nedenle, performans değerlendirme sürecinden kısa bir süre önce işten çıkarılan işçi için "geçerli bir sebebe" dayandığını ispat zor olabilir. Ama, performans değerlendirme sonucu işten çıkarılan işçi için "geçerli sebebin ispatı" kolaylaşabilir.

Hüseyin Çırpan/ İstanbul

- **İş potansiyelinin düşmesi veya ciroların azalması sonucu işten çıkarmak sanırım mümkün. Bunu belgelendirmek satış veya üretim rakamları ile mümkün. Bir satış ve üretim ekibinden yapılacak seçime elemanların itirazı nasıl önlenebilir?**
- Belirttiğiniz gibi, "iş potansiyelinin düşmesi ve ciroların azalması sonucu işten çıkartma mümkün" olacak. Bu anlamda "satış ve üretim ekibinden" yapılacak seçimde, işverenin "performansı en düşük" elemanı çıkarması gerekir. Ancak bu tespit edilemiyorsa, istediği işçinin "sözleşmesini fesihte serbest" olacağı kuşkusuzdur.

Hüseyin Çırpan/ İstanbul

- **İGY gereğince 13. md ile çıkarmak ortadan kalkıyor. Performansı düşük olanları çıkarmak için nasıl bir belgelendirme olması gerekir?**
- İGY ile 13. md. gereği işten çıkarma ortadan kalkmıyor! İşçinin yine ihbar ve kıdem tazminatı verilerek işten çıkarılabilecek! Ancak, bugüne kadar herhangi bir sebep belirtmek gerekmiyordu. Bundan böyle "geçerli bir sebep" aranıyor. Ayrıca, sebebin "yazılı" ve "açık ve kesin" bir şekilde belirtilmesi gerekiyor. Belirtilen sebebe (iddialara) karşı işçinin "savunmasını aldıktan" sonra işçiyi çıkarabileceksin. Ancak, işçinin mahkemeye başvurması halinde bu sebebi "ispat külfeti" de işverene ait. Her olayın niteliğine göre hakimi inandırıcı bir

belgenin hazırlanması gerektiği açıktır. Aksi halde, hakimin belgeler konusunda "tereddüde" düşmesi, "işçi lehine yorum" ilkesinin uygulanması sonucunu doğurabilir.

Olca Turan / İzmir

- **Şirketler yeni yasa sebebi ile as kadrodaki personellerini taşeron firma veya bayii personelliğine aktarma çalışmaları yapmaktadırlar. Bu bazı imkanların zayıflamasına sebep olmaktadır. Buna karşı biz çalışanlar olarak ne tarz önlemler alabiliriz? Bu yeni tasarıda hangi maddeleri kullanmamızı (önlem olarak) tavsiye edersiniz.?**
- İş Güvencesi Yasası "on ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı ay kıdemli olan belirsiz süreli hizmet sözleşmesiyle çalışan" personeli koruduğundan, işverenlerin "savunmaya" geçerek "taşeronlaşma" türü önlemler almasını normal karşılamak gerekir. Bu koşullarda bulunmayan işçiler için mevcut "ihbar" ve "kıdem" tazminatıyla ilgili hükümler ile "kötü niyet" tazminatına ilişkin hükümler devam ettiğinden, yapılacak çok fazla bir şey olduğunu düşünmüyorum. Belki, taşeronlaşmanın İş Güvencesi Yasasında öngörülen "işten çıkarma tazminatlarından" kaçmak için "muvazaalı" bir şekilde "kanuna karşı hile" yapıldığını ispat edebilirsiniz, siz de bundan yararlanabilirsiniz. Ama çok zor olduğunu belirtmekle yetineyim.

İstanbul

- **İş güvencesi yasası uygulamaya geçmeden birtakım taşeron firmalar çalışanları devralmak suretiyle (tazminat ödeyip çıkış yapacağız taşeron firma giriş yapacak)taşeron olarak personel çalıştırmamızı tavsiye ve teklif ediyor. Burada böyle bir durumda işveren olarak bizim sorumluluğumuz nedir?**
- Taşeron olarak size devredilecek olan iş "asıl işin bir bölümünde veya eklentilerinde" ve asıl işin tamamlayıcısı nitelikte ise, taşeron (firma) da "asıl işverenle birlikte" çalıştırdığı işçilerin haklarından sorumlu olur (İş K. Md. 1/son). Yukarıdaki şartları taşımayan taşeron ise, tıpkı bağımsız bir işveren gibi işçilik haklarından doğrudan kendisi sorumlu olur. Burada dikkat edilecek husus, "kıdem tazminatının" ödenerek "çıkış" yapıp yapılmamasıdır. Zira, yukarıda açıklanan şartları taşımayan taşeron bağımsız bir işveren sayılacağından, eski işverenin yanında geçen süreler ait kıdem tazminatını almak daha sonra zorlaşabilir.

Şadan Çakmak / İstanbul

- **İyi günler Hocam; Bildiğimiz kadarıyla yeni iş güvencesi yasası yeni hükümet tarafından yürürlüğe giriş tarihinde bir değişiklik olmaz ise mart 2003 tarihinde yürürlüğe girecek. Yeni düzenleme işe iade kavramını gündeme getiriyor. Benim sormak istediğim büyük kurumsallaşmış şirketler hariç küçük ve orta ölçekli işletmelerde mahkemece işe iade kararı verilen bir çalışanın, işverenle bu derece itilafa düşmesinin ardından çalışma barışını bozmadan nasıl işyerinde verimli bir şekilde çalışmaya devam edebilecek ? Bu işyerinde nasıl kariyer yapabilecek. Saygılarımla**
- Belirttiğiniz mahsuru göz önünde tutularak yasanın uygulama alanı, "on veya daha fazla sayıda işçi çalıştıran

işyerlerinde en az altı ay kıdemi olan belirsiz süreli hizmet sözleşmesiyle çalışan işçilerle” sınırlı tutulmuş. Üstelik, “işe iade” de “mutlak” bir nitelik taşıyor. İşçinin mahkemece belirlenen “10-16 ay arası ücreti tutarında” bir tazminat ödenerek de işçiden kurtulma imkanı saklı tutulmuş. Bu nedenle, işçiyi işe alırken iyi “test” etmek ve işten çıkarırken “geçerli sebebi” iyi belirlemek gerekiyor. Kanunun deyimiyle, geçerli sebep “açık ve kesin” bir şekilde belirtilmelidir. Kaldı ki, her şeye rağmen “işe iade” edilen işçinin “çalışma barışını bozarak işyerinde verimli çalışmaması”, her zaman

“geçerli bir sebep” olabileceği gibi, İş K. Md. 17/II deki “haklı sebep” de olabilir. Bu yasanın benzerlerinin AB ülkelerinden İtalya’da 1958’den beri, Almanya’da 1967’den beri, Fransa’da 1972’den beri ve diğerlerinde 1980’li yıllardan beri uygulandığı da akıldan çıkarılmamak gerekir. Saygılarımla...

Çuha Çelik / İstanbul Yapılan değişiklikler faaliyete geçtiğinde,

gerçekten korunan bir hak olacak mı birileri güvencede olacak mı yoksa sadece topu taca atmak gibi gecici gündem ve göz boyamamı olacak. Teşekkürler.

Hiç merak etme. Hiç de senin söylediğin gibi olmayacak. Çünkü, yeni yasa eskisinden farklı olarak artık çalışanların hiçbir sebep gösterilmeden işten çıkarılmasını engelliyor. Bundan böyle, işveren işçisini işten çıkarırken “ihbar” ve “kıdem tazminatını” ödese bile, “yazılı” olarak yapmak zorunda olduğu fesih bildiriminde “geçerli bir sebep” belirtmek zorunda. Ayrıca, “açık ve kesin” bir şekilde belirtilen bu sebebe (iddialara) karşı, işçinin “savunmasının alınması” da şart koşulmuş. Üstelik, işçinin bu sebebe inanmayarak “bir ay içinde” dava açması halinde, sebebin geçerli olduğunu “ispat külfeti” de işverene ait. Aksi halde, işverenin bütün bu esas ve usul (şekil) şartlarını yerine getirmemesi halinde, mahkeme “feshin geçersizliğine” karar verecek. Bunun üzerine, feshin geçersizliği kararının tebliği tarihinden itibaren “altı işgünü” içinde işyerine başvuran işçiyi, işveren “bir ay içinde” işe başlatmak zorunda. Bu süre içinde işçiyi işe



başlatmayan işveren, işçinin “en az altı ay en çok bir yıllık ücreti tutarında” bir tazminat ödemekle yükümlü. İşçinin “sendika üyeliği” veya “sendikal faaliyeti” nedeniyle yapılan fesihlerde bu tazminat, işçinin “bir yıllık ücretinden az” olamayacak. Bu tazminattan başka, “işçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde “en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer (sosyal) hakları” da kendisine ayrıca ödenecek. Hatırlatalım ki, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek bu son tazminatlar, işverenin daha önce ödediği “ihbar” ve “kıdem” tazminatlarından başka ayrıca ödenecek tazminatlardır



Tekirdağ-Çorlu • Merhaba, İş güvencesi yasasının uygulanmasında çeşitli sıkıntılar yaşanacak gözüküyor. İşittiğimize göre bu yasa büyük olasılıkla değiştirilecek. Bu konu ile ilgili bilgi verebilir misiniz ? Teşekkür ederim.

• İş Güvencesi Yasasında bir değişiklik beklemiyorum. İşverenlerin de değişmesini istediği,

yine bilim kurulunca bu yasayla birlikte hazırlanan “İş Kanunu Tasarısı”. Bu Tasarı özellikle iş süreleri” konusunda önemli “esneklikler” sağlıyor. Ama bu Tasarıda da “iş güvencesi” ile ilgili hükümler aynen muhafaza edilmiş. Ayrıca, ya kıdem tazminatının “15 güne indirilmesi” ya da “kıdem tazminatı fonu kurulması” gibi alternatifli bir öneri de var. İş Güvencesi Yasası ile ilgili henüz “resmi” bir talep yok. Ama burası Türkiye, hiçbir şey belli olmaz...

Mehmet Pınar / İçel Mersin

• Şu an sendikası olarak çalışıyorum, 15 Mart'tan sonra sendikaya üye olurolmaz işten atılmam için düğmeye basılırmı yoksa anında statüüm değişir ve bir zırha bürünürmüyüm?

•Evet! Bir zırha bürüneceksin!15 marttan itibaren uygulanmaya başlayacak yasa gereği, “sendika üyeliği” hizmet sözleşmesinin feshinde “geçerli bir sebep” sayılmadığı için, “bir ay içinde” açılması gereken davada mahkemece “feshin geçersizliği” kararı verilecektir. Bu kararın tebliğini müteakip “altı işgünü” içinde işyerine başvurmak, işverenin de seni “bir ay içinde” işe başlatmak mecburiyeti vardır. İşveren işe başlatmayacak olursa, “en az bir yıllık ücret tutarında” bir tazminat ile “mahkeme kararının verilmesine kadar geçen işveren tarafından çalıştırılmayan süreye ait “en çok dört aylık ücret ve diğer (sosyal) haklar tutarında” bir tazminata hak kazanırsın. Bu tazminatlar, işten çıkarılırken sana “ihbar” ve “kıdem” tazminatları ödenmiş olsa bile, ayrıca ödenmesi gereken tazminatlardır.



Uğur Karabay / İstanbul

- Türk Denizcileri Türk bandıralı gemilerde Deniz iş kanunu hükümlerine göre hizmet vermektedirler. Ancak yeni yapılanan iş güvencesi yasasındaki iyileştirmeler deniz sektörünün bu ağır işçi ve emekçilerine uygulanmamış yada yansıtılmamıştır. Neden heran risk altında zor şartlarda çalışan bu işçiler için iş güvencesine gerek yok mudur?
- Biz de bilim adamları olarak Deniz İş Kanunu'nun iş güvencesi kapsamı dışında bırakılmasının gerekçesini anlamış değiliz. Yerden göğe kadar haklısınız!

Dilek Ercan / İstanbul

- Merhaba, İş Güvencesi yasasının kabulü ile Mart ayına kadar tüm şirketlerde eleman çıkarımına gidileceği iletiliyor, iş güvencesi yasasının çalışanları koruması gerekirken ,daha kesinleşmeden işten çıkarımlardan bahsediyoruz bu konu ile ilgili herhangi bir önlem alınması düşünülüyor mu?
- Henüz bir önlem yok. Ancak, konunun abartıldığını düşünüyorum. Sanki işverenler işyerlerinde "fazladan adam" çalıştırıyorlarmış gibi... Böyle bir şey varsa, zaten çıkarmaları gerekir. Neden boş insan tutuyorlar ki... İşyerleri ne hayır kurumu ne de aşevi... Üretmeyenler varsa, elbette çıkarılmalı... Bu nedenle, yasa işyerlerinde boşuna işçi çalıştırılmasının önüne geçeceğinden, verimlilik artışına yol açması beklenebilir. Gerçekten, işyerinde iş yapan, üreten kişileri koruyan yasadaki korkması gerekenler "tembeller" olmalı. Onların da bu dünyada kendilerine

göre yapacakları başka işler olacağı muhakkak... Ama işe yaramıyorlarsa, işten çıkarılmaları normal karşılanmalı...

Kayhan Selçuk / İzmir

- 1- İş veren zaten mevcut yasanın getirdiği kolaylıklarla istediği işçiyi kapının önüne koyabildiğine göre "yeni bir yasa mı bu sihirli gelişmeyi getirecek ?" 2- Mevcut çoğu yasa zaten uygulanmazken ; "Yeni bir yasanın uygulanacağını nasıl garanti altına alacaksınız ?" 3- İş güvencesi yasası neyi olumlu etkileyecek . 4- Hangi şirket insanları 65 yaşına kadar çalıştıracak !!!

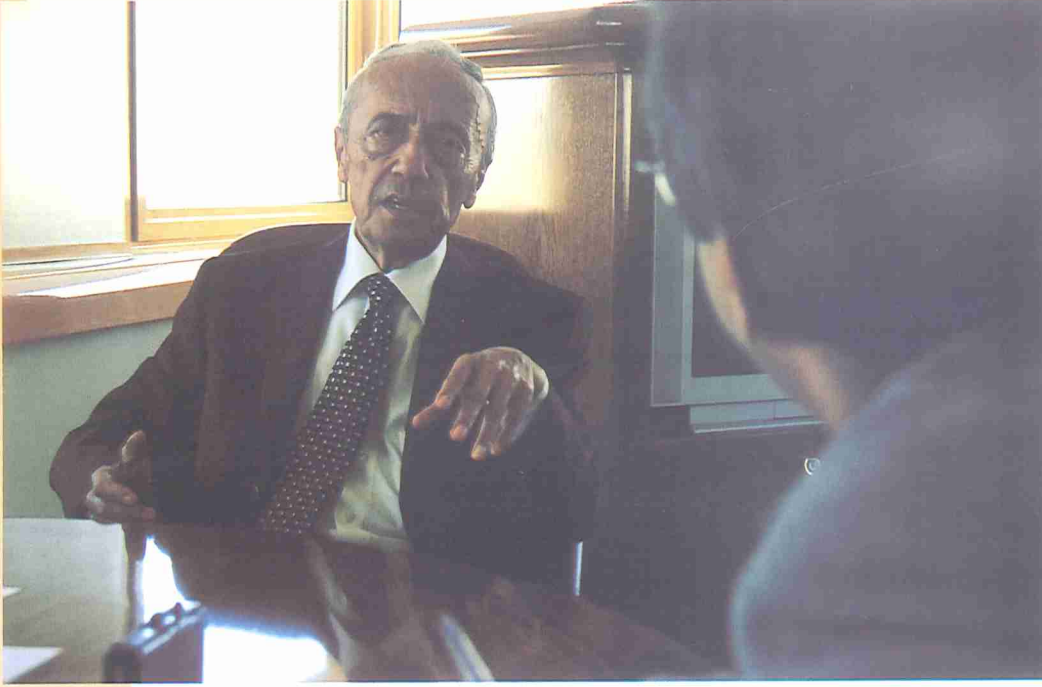
1- Evet, yeni yasa bu "sihirli gelişmeyi getirecek". 2- Yeni yasayı da, mevcut yasalarda yapıldığı gibi, yine mağdur olanların şikayetleri ve açacağı davalar uygulamaya koyacak. 3- Şöyle ki; bu yasada eskisinden farklı olarak artık çalışanların hiçbir sebep gösterilmeden işten çıkarılması engelleniyor. Bundan böyle, işveren işçisini işten çıkarırken "ihbar" ve "kıdem tazminatını" ödese bile, "yazılı" olarak yapmak zorunda olduğu fesih bildiriminde "geçerli bir sebep" belirtmek zorunda. Ayrıca, "açık ve kesin" bir şekilde belirtilen bu sebebe (iddialara) karşı, işçinin "savunmasının alınması" da şart koşulmuş. Üstelik, işçinin bu sebebe inanmayarak "bir ay içinde" dava açması halinde, sebebin geçerli olduğunu "ispat külfeti" de işverene ait. Aksi halde, işverenin bütün bu esas ve usul (şekil) şartlarını yerine getirmemesi halinde, mahkeme "feshin geçersizliğine" karar verecek. Bunun üzerine, feshin geçersizliği kararının tebliği tarihinden itibaren "altı işgünü" içinde işyerine başvuran işçiyi, işveren "bir ay içinde" işe başlatmak zorunda. Bu süre içinde işçiyi işe başlatmayan işveren, işçinin "en az altı ay en çok bir yıllık ücreti tutarında" bir tazminat ödemekle yükümlü. İşçinin "sendika üyeliği" veya "sendikal faaliyeti" nedeniyle yapılan fesihlerde bu tazminat, işçinin "bir yıllık ücretinden az" olamayacak. Bu tazminattan başka, "işçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde "en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer (sosyal) hakları" da kendisine ayrıca ödenecek. Hatırlatalım ki, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek bu son tazminatlar, işverenin daha önce ödemediği "ihbar" ve "kıdem" tazminatlarından başka ayrıca ödenecek tazminatlardır. 4- Neyi sormak istediğinizi anlamadım. Ama, anladığım kadarıyla bir şirket işine yaradığı sürece bir kişiyi çalıştırmak ister, aksi halde kendisi kaybeder. İşe yaramayan insanı işe çalıştırmamasını bekleyemeyiz. Bir işyerini "huzur evi" veya herhangi bir "hayır kurumu" ile karıştırmamak gerekir . Doğal olarak, işine yaramıyorsa değil 65, 25 yaşında bile olsa çalıştırmaması gerekiyor.



TONGUÇ ÖSEN'E BERTUĞ VE BERAT ÖSEN'İ SORDUK.
TONGUÇ ÖSEN, OĞULLARINDAN ÇOK ŞİKAYETÇİ:

"Çünkü onlar çok çalışıyorlar"

Röportaj: Dr. Cemalettin ÖZDOĞAN
star Gazetesi & star TV
Ege Bölge Temsilcisi
Fotoğraflar: Cüneyt ARIKAN



EGİAD Yarın'a benden bir gönüllü katkı daha... Bu kez konuşumuz CMS Yönetim Kurulu Başkanı Tonguç Ösen... Tonguç Ösen'e, birlikte çalıştıkları iki oğlu; Berat Ösen ve Bertuğ Ösen'i sordum. Tonguç Ösen, yaşamını "iş" üzerine kurmuş, anlattıklarından anladığım kadarıyla iki oğlu da izinde. Ösenler'le Pınarbaşı'ndaki fabrikada buluştuk. Tonguç Bey'e söyleşimizin başında iki oğlunu konuşmak üzere geldiğimizi söyleyince "onlardan çok şikayetçiyim" diyerek başladı söze... Şaşırıp sordum "Peki neden?" Yanıtladı: "Çünkü çok çalışıyorlar"... Başlangıç böyle olunca da

söyleşimiz, "iş yoğun" gerçekleşti ama iki oğlunu "ağız tadıyla" çekiştiremedik, çünkü yanımızdaydılar. İşte; disiplinli yapısıyla dikkat çeken Tonguç Ösen'le yaptığımız söyleşi:

Öncelikle bize Tonguç Bey'i anlatır mısınız?

Anlatayım seve seve tabii. Ancak elinizdeki katalogda benim özgeçmişim var. (Görüşme öncesi CMS'nin katalogunu göndermişlerdi)

Öz geçmişte Teknik Meslek Lisesi mezunu olduğunuz yazıyor. Hiç öğretmenlik yaptınız mı? Hayır yapmadım.

Herhalde eğitimcilik size sanayicilikte de bir hayli faydalı olmuştur; Teknik Meslek Lisesi mezunumusunuz?...

Aslında o üniversitedir. Fakülte oldu şu anda. Benim en büyük özelliklerimden bir tanesi tamamen eğitime önem vermektir. Eğitime son derece önem veririm. Herşeyin başı eğitimidir. Eğitimli bir insanı getirin muayyen bir seviyeye orada bırakın komünist olsun, sosyalist olsun, canı olsun... Ama muayyen bir eğitim verin. Zaten bu söylediklerimin hiçbiri olmaz. O eğitimi verdiğiniz takdirde kesinlikle o insan kötülük yapamaz. Memleketine kötülük düşünemez. Mühim olan eğitimidir. Mesela bizde bakın çıraklık okulu vardır.

Hemen alırsınız çırakları yetiştiririz. Yani eğitim, eğitim, eğitim.... Başta bizde eğitim gelir. Herkes kendi işinde eğitimli olmalı.

İş hayatına atıldıktan sonra da eğitime devam ettiniz mi?

Gayet tabii. Ben ettim ve ettirdim. Şu anda eğitim yapıyoruz yine.

Peki çalışanlarınız ne kadar kalıcı oluyor? Eğitim alıp kaçıyorlar mı?

Oluyor maalesef. Çok iyi yetiştirdiğim bir baş mühendisim vardı. Okuldan çıktı buraya geldi. Çok iyi mesleği öğrettik. İyi bir eğitime de sahipti. Çıktı gitti arkadaş.

Yanlarında olmayacak ama çocuklarınızdan bahsederken öncelikle eğitimden başlayalım. Çocuklarınız için düşündüğünüz bir eğitim var mıydı, varsa gerçekleştirebildiniz mi?

Evet iyi bir soru. Vardı böyle bir düşüncem. Oğullarımı ben yabancı ülkede yetiştirmek istiyordum. "Neden" dersiniz. Türkiye'de biliyorsunuz eğitim çok saptırıldı. Bu bakımdan her ikisi de normal lise eğitimlerinden sonra

Amerika'da okudular.

Peki Amerika'da ne okumalarını da planlamış mıydınız?

Evet. Birtanesini teknik okutacaktım. Bir tanesini de ekonomi okutacaktım. Nitekim o da oldu.

Düşünceniz yarın burayı yönetsinler diye miydi?

Pek tabii. Hepimiz hayatta kalıcı değiliz. Yarın ben gittikten sonra evlatlarım burayı yönetsinler daha büyüsünler yüceltsinler diye..

Gitmekten kastınız emekli olmak mı?

Benim düşüncelerimdeki, benim tarzımdaki insanlar emekli olamaz. Benim çoktan emekli olmam lazımdı. Yetiştirmişim evlatlarımı bırak git... Ben hayatımda kağıt oynamasını bilmem. Ben hayatımda tavla oynamasını bilmem. Ben gidip evde nasıl oturacağım ki? Allah sağlık verdiği müddetçe işimin başındayım. Evlatlarımın yönetim kuruluna da tecrübelerimden dolayı faydalı olurum.

"Oğullarımı ben yabancı ülkede yetiştirmek istiyordum. "Neden" dersiniz. Türkiye'de biliyorsunuz eğitim çok saptırıldı. Bu bakımdan her ikisi de normal lise eğitimlerinden sonra Amerika'da okudular."



Peki onunla sınırlayacak mısınız? Madem ki çocuklarınız sizin istediğiniz ölçülerde yetiştiler. Yine sizin söylediğinize göre burayı teslim edebilecek kadar güvenilir buluyorsunuz, yine de onların işlerine karışır mısınız? Mevzubahis değil.

Karışmıyor musunuz? Hayır. Herkes kendi işini yapar. Ben sadece onlara yardımcı olurum. Nerde takılırlarsa "baba" derler, gelirler. Eğer takılırlarsa, takılmazlarsa yürür giderler.

Siz artık danışman mı oldunuz? Onun gibi bir şey. Ama fiilen işbaşında olurum. Hergün fabrikaların heryerini dolaşırım.

Ama son kararı kim verir burada? Yönetim Kurulu.

Hayır, kişi anlamında çocuklarınıza o yetkiyi verdiniz mi? Gayet tabi. Onlar üstlendikleri görevlerini kendileri devam ederler, hiç karışmam. Mesela şuanda bir yatırım dönemindeyiz. Yatırım dönemi teknik olarak tamamen Bertuğ Bey'in üzerindedir. O yürütüyor bu görevi. Hangi makinaları seçer, nerede hangi binayı yapacak ne edecek tamamen ona aittir.

Kağıt oyunu, tavla bilmediğinizi söylediniz, sosyal hayatınızdan sözeder misiniz? Ama mesela spora karşı çok düşkünümdür.

Sanayici olarak kendinizi tarif eder misiniz? Nasıl bir tarif istiyorsunuz?

Tonguç Bey'in tarifini... Kendinizi tarif eder misiniz? Genel bir soru bu. Nasıl tarif edeyim ki? Özgeçmişim orada. Bir defa eğitime çok önem veririm. İkincisi fevkalade fazla çalışkanımdır. Yani çalışkan olunması lazım herkesin. Benim yanımda çalışmayan insan olmaz. Herkes çok çalışacak.

Çok çalışarak, her zaman işinizin başında kalarak çalışanları da motive etmiş oluyorsunuz değil mi? Yapılması gereken şeyler var hayatta. İnsanların yapması gereken şeyler var. Bu noktaya geldikten sonra herşeyden evvel sizin öğretmen olmanız lazım. Öğretici olmanız lazım ki siz yanınızdakilere çevrenizdekilere örnek olasınız. İlham alsınlar. Bu bakımdan bende çevremdekilere yanımdakilere hatta A'dan Z'ye işçimden genel müdürüme kadar öğretici olma vasfına adıyorum kendimi.

Yönetim anlayışınız? Bütün arkadaşlarıma, bir defa insana insanca muamele yapmak. Şurada süpüren var ya fabrikanın kenarındaki o da insandır. Bende ki mantalite odur. O insana da insan muamelesi yapacaksınız. Ama görevi farklıdır. Çünkü buraya bir süpürgeci lazım. O olmazsa başka bir süpürgeci lazım. Buraya bir genel müdür lazım. O olmazsa başka bir genel müdür lazım. Yani bu treni yürütebilmek için A'dan Z'ye insanlara ihtiyacınız var. Benim yaptığım en büyük yatırım insana yatırımdır. Benim özelliklerimden bir tanesi de budur. İnsana yatırım yaparım.

Öğretmen formasyonunuzun sanayicilikte faydası oldu mu? Çok faydası var. Büyük ilgisi var. Birbirinden zincir halkaları gibi ayrılmayan birşey. Bütün dünyada herkesin öğretmeni olacak. Politikacının da öğretmeni olacak. Sanayicinin de öğretmeni olacak. Tüccarın da öğretmeni olacak. Herkesin. Bu öğretmenlik bambaşka. İlle okulda talebe yetiştirmek öğretmenlik değil ki. Bütün dünyada herkesin bir öğretmeni var. Ve de olması lazım.

Kendinizi tarif etmenizi isterken kastım buydu. Bunları söylemek için hayli zorladınız beni... Biraz zorlanın ki ben de sizi tanıyayım. Siz beni tanımaya çalışıyorsunuz. Ben de sizi tanıyayım.

Çocuklarınız size ne kadar benziyorlar?

Çok benziyorlar. İki de fevkalade. Geçenlerde en basitinden Cumartesi günü ben fabrikaya geldim. Bir baktım ikisi de her zamanki gibi fabrikadalar. Baktım kendilerinin arkadaşları da gelmişler, "Hayret birşey babanız da burada siz de buradasınız" dediler. Beni çok memnun etti. Çok mutlu etti. Düşünebiliyor musunuz? Evlatlarınızla beraber tatil günü geliyorsunuz buraya.

Sosyal faaliyetleriniz var mı? Varsa neler yapıyorsunuz? Bu sene bir vakıf kuruyoruz. Ön hazırlıklarımızı bitirdik. 2003 yılında vakıf inşallah faaliyete geçecek.

Ne vakfı? Eğitim Vakfı. İçine sağlık da giriyor tabi ama önce Eğitim Vakfı.

Vakıfta yapmayı planladığınız nelerdir? Birinci planda mümkün olduğu kadar çok talebeye burs vermek. Vakfın gücü neye yetiyorsa o kadar kişiye eğitim vermek. Ondan sonra sağlığa... Mühim olan insanlara yardım etmek. İnsanları cemiyete iyi bir şekilde kazandırmak.

Başka sosyal çabalarınız, dernek üyeliğiniz var mı? Hiç ilişkim yok.

Yani siz "ben sadece çalışmayı bilirim" diyorsunuz. Ben çalışmasını bilirim, evet.

Eğitim ve sağlık anlamında kafanızda oluşanları vakıfla mı hayata geçireceksiniz? Pek tabi. Vakfı kuracağız inşallah. Bakın ben size birşey söyleyeyim. Mesela birçok banka bizimle çalışmak ister. Ben seninle çalışırım ama arkadaş bizim vakfımız olacak. Vakfımıza ne verirsin? Yardım et bizim vakfımıza. Vakıf nedir? Yardımlarla bir araya gelir değil mi? Biz şu kadar koyacağız. Sen ne verirsin? Vakıf'ın Külliyesini de düşünüyoruz. Etrafında büyük dükkanlar falan. Kiraya vereceğiz. Gelirleriyle vakıf daha çok ayakta kalacak.

" Benim çocuklarım beni takip ediyorlar ve etmeye de devam etsinler. Ben de onlar gibi motosiklet meraklısıyım. Onlara binmeyin diyemem ama hergün uyarıyoruz. Annesi de ben de. Aman motosiklete binerken sanki başka yerde kaza olmamış gibi..."

Tonguç Bey, hayatınız hep çalışmakla geçmiş. Arkanıza baktığınızda, oturup düşündüğünüzde "kendim için ne yaptım" diye sorduğunuz oluyor mu?
Oluyor, oluyor.

Ne yapmak isterdiniz de yapamadınız?
Öyle birşey sormuyorum da. Şöyle kendi kendime diyorum: Bugün seni Tonguç Ösen olarak birçok kişi kurum takdir ediyor. Gazetede çıkıyorsun, televizyonda... Demek ki diyorum bende birşeyler varmış ki buralara geldim. Yoksa şunu yapamadım diye birşey yok.

İş anlamında demiyorum. Kendiniz için ne yapmadınız?
Tatil yapmadım kendim için.

Keşke yapsaydım diyor musunuz?
Hayır. Hiç bana göre değil. Çünkü o tatil yapmadığım dönemlerde ben memlekete ve kendime faydalı oldum.

Hiç tatil yapmadınız mı?
Hemen hemen. Yani Avrupa'ya gideriz bir iş için. İki gün orada fazla kalırız. Tabi dini bayramlarımız oluyor. Mecburen kimse olmuyor. Öyle tatiller yapıyorsunuz ama özellikle bugünden yarına tatil yapacağım falan diye bir programım olmadı bugüne kadar, zannederim olmayacak da.

Çocuklarınızın çok çalışmasından şikayet ettiniz. Siz yaşamınızın her anını işe ayırmışsınız. Hiç "çocuklarım böyle olmasın. Kendilerine zaman ayırsınlar" dediğiniz oluyor mu?
Onu kendileri bilir. Evlenmişler, barklanmışlar, reşit olmuşlar...

Elbette bunlar talimatla olmaz.

Gönlünüzden geçeni soruyorum.
Gönlümden geçen tabiki herkesin az da olsa tatil yapması iyi birşeydir. Ama ben onların adına karar veremem.

Tatil için yada yurtdışındaki bir faaliyet için zaman zaman gelmeseler, sizde bir sıkıntıya yol açmaz mı bu?
Hayır.

Peki hoşunuza gider mi?
Yaptıkları işe bağlı. Kumar oynamaya gittilerse hoşuma gitmez. Ama işe gitmişlerse hoşuma gider tabi.

Gezmeye gitmişlerse?
Gezmeye gitmişlerse hoşuma gider tabi. Sağlıklarına kavuşacaklar çünkü.

Bu soruyu neden soruyorum biliyor musunuz? Hep babalar anneler, "ben yapmadım, çocuğum yapsın" derler ya...
Çocuklarım beni takip ediyorlar, etmekte devam etsinler.

Sizin gibi olmaları hoşunuza mı gidiyor?
Gayet tabi. Hatta beni geçsinler; çalışmakta.

Kendilerine zaman ayırma konusu...
O onların problemi.

Peki ayırıyorlar mı?
Yazın Cumartesi, Pazar bazen ayırıyorlar. Sadece Cumartesi Pazar.

Çocuklarınızı hep motosiklele görüyorum. Sanırım seviyorlar. Motosiklet kullanmaları hakkında ne düşünüyorsunuz?
Ben onun için birşey söyleyemeyeceğim. Çünkü ben de motora onların

yaşındayken meraklıydım ve binerdim. Ben yaptım. Bir insan sigara içiyorsa karşısındaki insana "sigara içme" diyemez. Olmaz. "içme" diyorsan kendin de içme. Ben motosiklete binmişim. Onlara "binmeyin" diyemem. Kendi yaptığım birşeyi onlara meyledemem.

Motosiklet tutkunuz, uzun uzadıya yaptınız mı?
Yaptım.

Neden?
Gençliğimde hoşuma gidiyordu.

Nasıl bir heyecan, zevk veriyordu size?
Kişiye göre değişir. Tehlikeden hoşlananlar çok sürat yapar. Yahut normal gezi olarak binersen o başka bir zevktir. Bir mutluluktur. Kişiye göre değişir.

Sizin ki nasıldı?
Profesyonel değildi hiçbir zaman. Yani öyle sürat meraklısı falan olarak değil ama normal binip gezerdim

Çocuklarınızın?
Onların da fazla sürat meraklısı olduğunu sanmıyorum.

Uyardığınız oluyor mu?
Hergün uyarıyoruz. Annesi de ben de. Aman motosiklete binerken sanki başka yerde kaza olmamış gibi... Motosiklele binerken aman evladım dualarınızı yapın. Aman şu duayı okuyun falan şeklinde... Neden? Bir otomobildeki kaza ile motordaki ayrı. Motosikletin etrafında hiçbir koruyucu yok. Ama bir otomobilde iyi kötü koruyucu var. Motosiklette tehlike ile her an karşı karşıyasınız ve hiçbir koruyucunuz yok.

"Çocuklarım bana çok benziyorlar. En basitinden Cumartesi günü ben fabrikaya geldim. Bir baktım ikisi de her zamanki gibi fabrikadalar. Beni çok memnun etti. Çok mutlu etti. Düşünebiliyor musunuz? Evlatlarınızla beraber tatil günü geliyorsunuz buraya."



CMS®



LİDER CMS, DÜNYA YOLLARINDA!

CMS yıllardır Türkiye'de, dünyanın önde gelen otomobil markaları için jant üretiyor. Almanya, İngiltere, Fransa, İtalya, Rusya ve Yunanistan başta olmak üzere dünyanın her yerine ulaşıyor. İleri mühendislik ürünü olan CMS jantları, estetik tasarımları, otomobilin sürüş kalitesini artıran modelleriyle kurulduğu ilk günden beri alanında lider olmayı başarıyor. Her zaman en iyinin peşinde olan CMS, şimdi de Türkiye'nin ilk ve tek üç parçalı jantı CMS 220 modeliyle dünyaya açılıyor. Yenilikleri takip etmek, en iyiyi seçmek istiyorsanız dünyanın en iyi markalarının yaptığını yapın; gözünüzü lider CMS'den ayırmayın.



Motosikletle çıktıklarında aklınız onlarda kalıyor mu?

Yok kalmıyor. Zaten ne zaman çıktıklarını bilmiyorum ki. Pek de çıktıkları yok. Ancak Cumartesi, Pazar günü genellikle.

Peki çocuklarınızın sosyal faaliyetleri var mı?

Mutlaka vardır.

Siz haberli değil misiniz faaliyetlerinden?

Bazı şeylerden haberli değilim tabi. Kendileri bilir. Biraz evvel söylediğim gibi ben çocuklarımı bir yere kadar yetiştirdim. Ondan sonra bıraktım. Benden buraya kadar. Bundan sonrası size ait. Buyrun dükkan, tezgah da hazır. Geçin başına. Bundan sonrası kendinize ait. Onların özel hayatına hiçbir zaman karışmadım ve karışmam da.

Sosyal faaliyeti özel hayat olarak görüyorsunuz?

Öyle kabulleniyorum.

Peki EĞİAD üyeliği?

Hiç karışmam. Ne diyeceğim.

Burada; Bertuğ Ösen araya giriyor.

Benim EĞİAD'da üyeliğim var. Ağabeyimin İTO'da, TABA'da bir de Ege Motor Spor Kulübü'nde üyeliğim var. Ama fazla zaman ayıramadığımız için Tonguç Bey farketmiyor bile üye miyiz değil miyiz....

Aktif görev almıyor musunuz?

Evet pek aktif görev almıyoruz. Ağabeyim Ege Otomobil Sporları Kulübü'nde yönetim kurulundaydı. Yönetim Kurulu'nu fazla takip edemediği için sanırım istifa etti. 'Ben düz üye olayım' dedi.

Yine Tonguç Ösen'e soruyorum; O zaman bu, işle çok hasır neşir olduklarından mı kaynaklanıyor.

İşten fazla zaman ayıramadığım için. Herşeyin bir ölçüsü vardır, yani zaman. Siz birşey yapmak istiyorsanız zamana ihtiyacınız var. Önce zamana ihtiyacınız var, ondan sonra maddiyata ihtiyacınız var, ondan sonra zemine ihtiyacınız var. Beylerin bir defa zamanı yok.

Peki siz ister miydiniz oğullarınızdan birinin yada ikisinin birden özellikle meslek odalarında ESİAD, EĞİAD, EBSO, İTO gibi yerlerde aktif görevler almalarını, oraya zaman ayırmalarını?

Hayatta herşeyin bir zamanı vardır. şimdi onların çalışma zamanı. Bu zamanda aktif görev alırlarsa herhangi birşeyde kendi işlerinden zaman çalmış olacaklar.

Bunu telkin ediyor musunuz? Onlar zaten uyguluyorlar mı?

Kendi kendilerine zaten görüyorlar, bende ne olduğunu, onun için öyle yapıyorlar. Bugün herhangi bir kuruluşta aktif görev alırlarsa buradaki işlerinden çalacaklar zamanı değil mi? Başka türlü nasıl olacak bu iş? Olmaz, imkansız. Tarif ettim size. Önce bir zamana ihtiyacı var insanın. Kendi işinden haricinde bir iş yapması için mutlaka zamana ihtiyacı var. O zamanı buradan çalacak, gidecek oraya verecek.

Onun da zamanı gelecek. Ne zaman? Buradaki işlerini kendileri istedikleri bir noktaya getirirler, ondan sonra herhangi bir şeyde aktif görev de alırlar. Ne yapmak istiyorlarsa kendileri yaparlar. Fazla müdahale etmeye gerek yok. Muayyen yaşa gelmiş muayyen seviyeye gelmiş insanlar her ikisi de. Ben onlara fazla müdahale edemem. Etmem, etmedim etmiyorum da..

Memnun olmadığınız durumlara rastlasaydınız her halde o zaman müdahale ederdimiz?

O zaman belki müdahale ederdim. Doğru söylüyorsunuz. Belki de ederdim.

Özgeçmişinizde üç çocuk yazıyor, üçüncüsü?

Evet bir de kızım var. Kızım da stilist. Moda tasarımı okuyor. Şuanda İstanbul'da Üniversitede moda tasarımı okuyor.

İsmi alabilir miyim?

Büşra Ösen. Büşra. Büşra'nın manasını biliyor musunuz?

Bilmiyorum.

Kur'an da müjdeleyici, müjde veren demektir. Berat, Berat Gecesi doğmuştur. Onun için Berat'tır. Bertuğ'da ona uysun diye Berk, biliyorsunuz iyi demek, büyük demek, Bertuğ büyük tuğ anlamına gelir. Büşra 21 yaşında. Bir kabiliyeti var; Allah vergisi, yaratıcılığa karşı bir kabiliyeti var. O yönde kendi kendini geliştiriyor. Nasıl ki bir ses sanatçısının Allah vergisidir, sesi güzeldir. Kızımında öyle bir kabiliyeti var. Her iki ağabeyi de ona destek oluyor.

Siz, 'Aman gel kızım sende, burada işimiz var. Niye o okula gidiyorsun' diye bir telkininiz olmadı mı?

Hiçbir zaman aklımdan bile geçirmedim. Ben onu o yönde muvaffak olsun diye hem ağabeyleri hem ben teşvik ediyoruz, destekliyoruz.

Daha önce de bahsettiğim gibi bu bir iş dışı söyleşi. Soracaklarım bu kadar. Teşekkür ederim.

Çok teşekkür ederim. Zannediyorum konuşulması gerekeni konuştuk gibi geliyor.

Tonguç Ösen Kimdir?

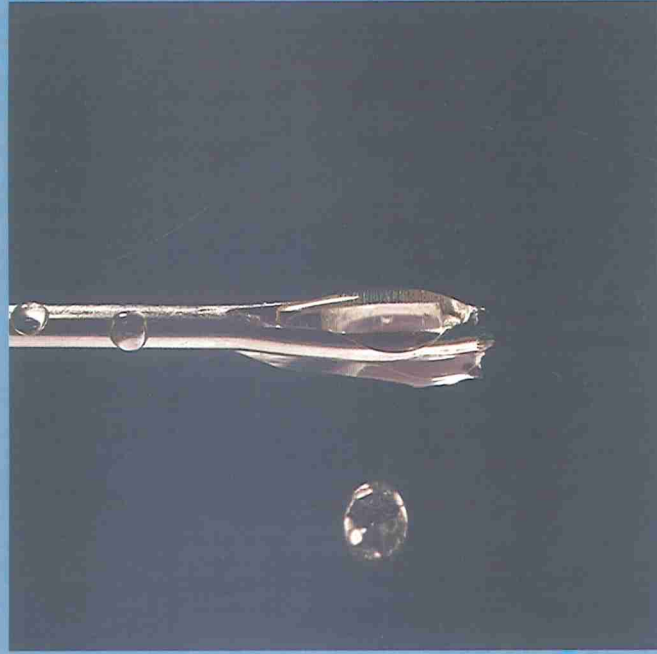
1936 Bursa doğumlu olan Tonguç Ösen, ilk ve orta öğrenimini Bursa'da tamamladı. Tüm yaşamını sanayi üretimine yönlendirecek olan Bursa Teknik Meslek Lisesi'ni bitirdi. Öğrenimine Yüksek Teknik Öğretmen Okulu'nda devam eden Tonguç Ösen, CMS Grubu'nun çekirdeği olan Cevher Sanayi İmalat Kolektif Şirketi'nde 1956 yılında kurucu ortak olarak yer aldı.



Girişimci ruhu sayesinde küçük bir atölyeden bugün dünya pazarlarında rekabet edebilen bir marka olan CMS'yi yaratan Tonguç Ösen, iş dünyası tarafından da birçok ödüle layık görüldü. Milli Prodüktivite Merkezi (MPM) tarafından 1992 yılında "Yılın İşadamı" seçilirken, üretimde kaliteye verdiği önem nedeni ile de 1992 yılında uluslararası alanda "Golden Trophy for Quality" ödülünü aldı.

Uzun yıllar Ege Bölgesi Sanayi Odası Meclis Üyeliği de yapan Tonguç Ösen, halen CMS Grubu'nu oluşturan CMS Jant ve Makina Sanayi A.Ş., CMS Satış ve Pazarlama A.Ş., CMS Otomotiv Dış Ticaret ve San.A.Ş. ve CMS Automotive Trading GmbH şirketlerinin Yönetim Kurulu Başkanı olarak görevini sürdürüyor. Evli ve üç çocuk babası.

su iğne deliğinden bile geçer...



btm®

su yalıtımında **27** yıllık tecrübe



"EGİAD'IN TV yıldızları®"

Yönetim Kurulu Üyesi Betül Esen ve Reha Atakan'ın fotoğraflarını kapakta görünce şaşırmış olmalısınız. Laf aramızda; zaten bu tercih, sizi şaşırtсын diye yapıldı. İşte öyküsü:

EGİAD Yönetim Kurulu, çıkaracağı derginin diğerlerinden farklı olmasını istiyordu. Bu amaçla "iş bilenler"den destek istemeye karar verdi. Başkan Fatih Dalan, başta gazete ve TV yöneticileri olmak üzere, Yönetim Kurulu'nun belirlediği yetkin kişileri tek tek arayıp, "gönüllü" destek istedi, hepsinden olumlu yanıt aldı ve "Yayın Kurulu" oluşturuldu. Yayın Kurulu'nun ilk toplantısında, derginin adı, yayın politikası, görüntüsü saptandı; "EGİAD Yarın" doğdu. Toplantılar birbirini izledi ve ilk iki sayı çıkarıldı.

Üçüncü sayının toplantısında, derginin içeriği belirlendikten sonra sıra kapak konusuna geldi. Birçok konu ortaya atıldı. Ancak hiçbiri üzerinde tam uzlaşma sağlanamadı.

İşte bu aşamada, tartışmalı öneri geldi. Öneri en çok Yönetim Kurulu Üyesi Betül Esen ve Reha Atakan'ı şaşırttı.

Çünkü, onların kapak olması önerilmişti. Öneriyi getiren gazeteci, "şaşırmakta haklısınız. Madem farklı dergi istiyorsunuz; konuları da çarpıcı olmalı, şaşırtmalı. Dergi üyenin eline gittiğinde, 'vay canına, Esen'in Atakan'ın kapakta ne işi var' demeli. Bu, 'vay canına' dergiyi farklı yapar" dedi. Bu sözler üzerine yeniden hep bir ağızdan konuşma başladı. Yan yana oturan Yayın Kurulu Üyeleri Mustafa Tanyeri, Levent Gökçeer, Cemal Tükel ve Nihat Demirkol, karar tartılan

"mahkeme heyeti" örneğindeki gibi fısıldayarak görüş alış-verişinde bulundu. Tanyeri, fısıldaşmanın ardından kurula dönüp, "neden olmasın. Kapak konusu ile kapak fotoğrafı farklı olabilir" dedi. Yayın Kurulu da aynı yönde karar verdi. "Ya olur mu?"

Yanlış anlaşılmasın" diyen Esen ve Atakan'ın itirazları işe yaramadı; karar verilmişti artık. Gerekçeyi de öneriyi getiren gazetecinin ağzından aktaralım:

"Esen ve Atakan, Yönetim Kurulu'nun kararı doğrultusunda, televizyonda iş alemine yönelik program yaptı. Kendilerine görev verildiği için; hiç ilgili olmadıkları bir konuda çalışma yapan Esen ve Atakan, hayli başarılı oldu. 12 bölümlük anlaşmaları biten arkadaşlarımız; hem Yeni TV'den programa devam etmeleri istendi, hem de bir başka yerel televizyondan transfer teklifi aldı.

Yani onlar artık birer TV Yıldızı... Yönetim Kurulu kararı onları yıldız yaptı, gizli yeteneklerini ortaya çıkardı... Bu kararı, dergi çıkana kadar gizleyip üyelere sürpriz yapalım..."



DEV KADRO

Aynı gazeteci, fotoğraf çekiminin de profesyonel dergilerde olduğu gibi kuralına uygun yapılmasını da önerdi. Öneri doğrultusunda gönüllülerden oluşan "dev kadro" oluşturuldu. İzmirli tanınmış modacı Ertan Kayıtken sanat direktörlüğünü, son zamanlarda başarılı çalışmalara imza atan Emin Emrah Yerce de fotoğraf çekimini üstlendi. Çekim için EĞİAD üyesi Selim Kaptan, Alsancak'taki mekanı Jade'yi açtı. Üyelerden Hüseyin Aktar da kıyafetleri sağladı. Jade, çekim günü dev bir stüdyoya dönüştü. Kayıtken'in asistanlığını Yiğit Eryendi, Emin Emrah Yerce'nin asistanlıklarını da Celal Bayak ve Duygu Temiz yaptı. Kuaförlüğü, "Aytekin-Hasan Güzellik Salonu"ndan Gürcan Mercan, Ferhat Tezcan, Birgül Özgürpınar, makyajı da Cemile Gencer, Hülya Berk ve Sevilay Karaca üstlendi. Ne dersiniz; sürprizimizi beğendiniz mi, kapak konumuz şaşırttı mı?

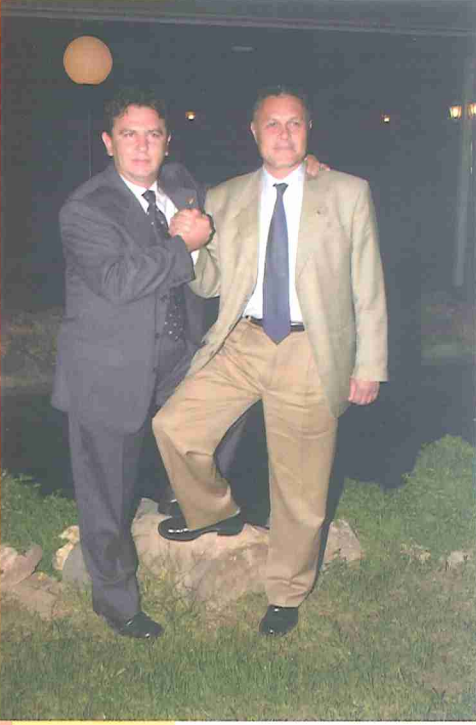
"EĞİAD ile Yarın" Yeni TV'de 21:00 - 22:30 yayın kuşağında 8 Ağustos 14 Kasım tarihleri arasında 12 program olarak canlı yayınlandı. İlk üç programı Dernek Üyeleri Şükran Karabayraktar ile Reha Atakan hazırlayıp sundu. Daha sonra Şükran Hanım'ın yerini Dernek Yönetim Kurulu Üyesi Betül Esen aldı.

Programın konukları: EBSO Meclis Başkanı ve EĞİAD Danışma Kurulu Başkanı Kemal Çolakoğlu, TÜSİAD Yüksek İstişare Kurulu Başkanı Muharrem Kayhan, EĞİAD Kurucu Başkanı Bülent Şenocak, Mazhar Zorlu Holding Yönetim Kurulu Başkanı Kemal Zorlu, Ege Serbest Bölge Kurucu ve İşleticisi A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Kaya Tuncer, İZFAS Genel Müdür Vekili Dilara Ersözlü, İzmir Konak İlçe Belediye Başkanı Erdal İzgi, İzmir Ticaret Odası Başkanı Ekrem Demirtaş, İzmir Kültür ve Sanat Vakfı Başkanı Filiz Sarper Eczacıbaşı Hindistan Fahri Konsolosu Turgut Koyuncuoğlu, Arkas Holding Yönetim Kurulu Başkanı Lucien Arkas, KİPA Holding Yönetim Kurulu Başkanı Şinasi Ertan.



"İzmir bir basketbol şehridir"

Röportaj: Levent GÖKÇEER



Temposu ve kalitesi ile fark yaratan bir spor dalı basketbol... Özellikle bir salon sporu olması gençlerin ve toplumun her kesiminin ilgi duymasına neden oluyor. Her birey ya oyuncu yada seyirci olarak bu spora gönül veriyor ve destekliyor... İzmir bir basketbol kentidir. Yetiştirdiği oyuncularını ve başarıları bunun kanıtı... Bu sayımızda bu işe gönül vermiş Göztepe ve Karşıyaka Basketbol Şube başkanlarıyla konuştuk... İzmirli olmanın yanlızlığı, haklarının gasp edilmelerine isyanları ve kısımlarla başarılarının hikayelerini dinledik... Özellikle Karşıyaka ve Göztepe rekabetinin yönetim bazındaki kalitesi ve birbirlerine destekleri son yıllardaki en iyi İzmir örneği olabilir... İki ezeli rakibe basketbolu, İzmir'deki önemini, sorunlarını ve gelişimini sorduk...

Neden Basketbol?

Toprak: Basketbol ve voleybol salon sporu. Ben 3 sene voleybol şube başkanlığı yaptım. Salonlarda yapılan sporun, kalitesini izleyici kalitesini çok iyi biliyorum. Basketbol çok sevdiğim bir spor dalı. Biz de profesyonelce olmasa da okullarımızda basketbol oynadık ve basketbol sevgisini içimizde büyüttük yaştattık. Artı KSK nin bir basketbol

kültürü var. Basketbol Karşıyaka için çok ayrı bir olay. Futbolla aynı kefeye koymamız mümkün değil diye düşünüyorum 30 yıldır takımımız birinci ligde, düşmeyen tek takım özelliği var. İnşallah bu bayrağı hep beraber daha yukarıya taşıyabiliriz. Büyük başarılarla imza atabiliriz düşüncesi ile bu sene basketbol şube başkanlığı görevini kabul ettim. Amacımız geçmişimizde öğündüğümüz başarıları tekrar yenilemek, daha zirveye oynayan, Avrupa'da daha başarılı olabilecek bir takım yaratmak. Artı biz bugüne kadar hep gençlerimizle başarı yakaladık. Fakat 2-3 senedir altyapıda bazı noksanlarımızın var olduğunu gördük. Benim bu sene şube başkanlığı yönetimini almamdan sonra bu konuda çok ciddi çalışmalar yapıyoruz. Tüm Türkiye çapında arayışlarımız devam ediyor. Yetenekli, uzun boylu gençleri kulübümüze kazandırmayı amaçlıyoruz.

Tuğsuz: Bugün Göztepe adı anıldığı zaman hep futbolla anılıyor. Futboldan sonra da geçmiş yıllarda çok büyük başarıları olan yelken sporumuz vardı. Ama salon sporlarında Göztepe'nin etkinliği yoktu. Bir zamanlar erkek voleybol takımımız daha sonra bayan voleybol takımımızla sağlandı bu. Fakat bu sporlarda da... Futbol her zaman bir lokomotif oldu bunu kabul ediyoruz ama futboldan sonra dünya da en çok sevilen spor basketbol sporudur. İzmir'e de basketbol şehri diyoruz. Karşıyaka bu konuda çok iyi hakettiği bir öncülüğü var zaten. Göztepe'nin de bu özleme son vermesi için bu şubeyi kurduk. Tabi bunu kurarken de basketbola da özel bir sevgim vardı. Togan Bey'in dediği gibi profesyonelce değil ama amatörce okul takımlarında oynadım. Bölgesel ligde olsun, ikinci ligde olsun, şampiyonluğa oynadığımız zamanlarda da seyircimiz ve camiamızda bu sporu çok sevmeye başladı. İnşallah bu sevgi sürekli olur. Karşıyaka gibi uzun yıllar hep birinci ligde kalır Göztepe, Türk basketboluna değerli gençleri kazandırır. Tabi salon seyircimiz giderek artarsa biz amacımıza ulaşmış olacağız.

İzmir penceresinden Türk basketi ve İzmir'in basketbolda bulunduğu konumu değerlendirebilir misiniz?

Toprak: Ben İzmir'in Türkiye basketbolunda gereken yeri aldığına inanmıyorum. İzmir'in çok ayrı bir özelliği ve önemi olması gerektiğini düşünüyorum. Fakat biz bunu ne yazık ki, Federasyonumuza kabul ettiremedik. Hep ikinci planda görüldük, burada çok değerler yetişmesine rağmen en son örneğini sene başında TRT yayınları gelirleri dağılımında yaşadık gördük. İstanbul dışındaki takımlar ne yazık ki, gözardı ediliyor ki, bunlardan birisi Karşıyaka... Çok büyük bir taraftar kitlesine sahip, büyük bir camia, bir diğer takım da Göztepe... Bunlar yansınamaz gerçekler olmasına rağmen devamlı şuan da biz Karşıyaka olarak cezalandırılıyor. her maç sonunda savunmalarımız isteniyor ve seyirci sayımız gitgide azaldı. Biz ilk Efes Pilsen, Ülker Spor maçlarını 3 bin kişi ile oynarken, geçen hafta kolej maçında 50 seyircimiz vardı. Ben şöyle düşünüyorum, herhalde Federasyonun yapmak istediği buydu. İstanbul'da 25-30 kişiye takımlar maç yaparken, burada binlerce kişiyle oynamak ve maç yönetmek herhalde hakemlere zor geldiğini düşünüyorum.

Şunu diyebilir miyiz, İzmir halkının basketbola özellikle gençlerinin çok büyük sevgisi ve katkısı var.

Toprak: Kesinlikle, özel ve seviyeli seyircisi var. Bakın Ülkerspor maçında biz bilet fiyatlarımızı 10 milyon öğrenci ise 5 milyon yaptık ki herhalde bu Türkiye rekorudur. İstanbul'da aynı fiyatlar 500 - 1 milyon civarında. Bu maçta 3 bin kişi seyirci içerdedi ve en az bin kişi de dışarda kalmıştı. , ama ne yazık ki bu gerçekleri görmek istemiyorlar. Geçen sene de bu hadiseler yaşandı ve oldu. Bu sene birlikte daha büyük bir çaba gösterdik, hakkımızı alabilmek anlamında. Tabiki aldığımız söylenemez ama bu bir başlangıçtır, bu birlikteliğin devamlı olması, mutlaka bu gereken önemi İzmir'in görmesini getirir diye düşünüyorum.

Seyirci azalmasının nedenleri nedir ?

Toprak: Kolej maçının yapıldığı saatte, futbol maçıda vardı ben biraz ona bağlıyorum ancak, esas neden özellikle federasyon ve hakemlerin bizi cezalandırmak istemesi, seyircimizimi soğuttu diye düşünüyorum.

Yani Federasyon İzmir'i cezalandırdı diyebilir miyiz?

Toprak: Evet diyebiliriz. Çünkü basketbol ve diğer spor dalları sevgiyle güzel... Burada 5 kişiyle maç yapmanın hiç bir keyfi yok.

Ama 3 bin kişinin olduğu bir salonda maç yönetmenin bir keyfinin de olması gerektiğini düşünüyorum...

Çünkü hakemler alışmış, İstanbul'da Ankara'da 50 - 60 kişiyle maç yönetiyorlar, millet sinema seyrederek gibi seyrediyor. Burda öyle değil, burda seyirci maçın içine giriyor. Yani tabii ki, biz de istemiyoruz küfür olsun, sahaya maddeler atılsın ama, 3 bin kişinin içindeki birkaç kişiyi engellememiz mümkün değil. Ama birkaç kişi için büyük camiaların ateşe atılması, cezalandırılması yanlış diye düşünüyorum.

Tuğsuz: Biraz önce de söyledim İzmir bir basketbol şehri. Özellikle Karşıyaka ve Göztepe'nin tatlı rekabeti ile bu iş daha da canlı olacak. Yetiştireceğimiz sporcular Türk basketbolunda artacak, hem de seyirci sayımız artacak. Haftalık basketbol dergilerini ve yahut panoramalara baktığımız zaman tespit açık ve net, şu anda Türkiye'de 3 tane basketbol seyircisi var. Bunu yorumcu bir arkadaş yazmış, biri Göztepe, biri Karşıyaka, biri de Banvit diyorlar. Yani demek ki diğer yerlerde seyirci yok. Televizyonlarda naklen yayınlarda da izlediğimiz zaman bunu görebiliyoruz. Beşiktaş'ın Fenerbahçe maçları 50-100 biletle geçiyor. Dolayısıyla basketbol sporunun güzel kılan iki tane madde var. Birinci seyircidir, diğeri potalardaki filelerdir. O fileleri potadan çıkardığımız zaman basketbolun anlamı olmaz. Bu açıdan baktığımızda basketbol sporuna seyirciyi en çok çeken basketbol

burdaysa, federasyonun bizlere daha çok destek olması lazım. Hakkımızı vermiyorlar. Zaten biz sadece hakkımızı aradık, bir ayrıcalık istemedik. Bizim 3 bin seyircimiz geliyor, biz en çok parayı alalım demedik. Biz dedik ki altyapımızda 400 tane sporcu var. Karşıyaka'nın da aynı, belki daha fazla vardır. Bunları sayın Federasyon Başkanı Turgay Demirel'e Karşıyaka kulübü ile beraber ziyaret ederek gösterdik anlattık. Bütün bunları bile bile hala at gözlüğüyle baktı olaya. İzmir basketbolunu



öldürmekten başka bir şey değil bakış açıları. Ama biz buna müsaade etmeyeceğiz. Bu sene Karşıyaka ile ortak hareket ettik. Maddi anlamda istediğimizi elde edemedik ama, Türkiye'de çok ses getirdik. Diğer kulüplerin bir çoğundan bir çok destek aldık. Önümüzdeki yıl bu kadar rahat bir dağıtım yapamazlar. Ben ona inanmıyorum. Bizlere daha çok pay ayırmaları gerekiyor. Önümüzdeki yıl seçimlerde olacaktır, bu konular daha farklı boyutlara gelebilir. Ama burada Türk sporunda bir gerçek var ki, bana göre üç büyükler maalesef Türk sporunu öldürüyorlar.

Bu futbolda böyle, basketbolda böyle, voleybolda da öyle. Bu kulüpler federasyondan 1'er milyon dolar aldı. Ne yaptılar basketbola 1'er milyon dolarlık, hiç bir şey yapmadılar. Göztepe kulübü 100 bin dolar aldı. Dolar kuru da 800 bin liraydı. Bir sene içinde alacağı para 80 milyar lira... Bizim bu seneki bütçemiz 700 milyar lira. Başka da hiçbir gelirimiz yok. Yarın aman bıktık, bitsin desek, Göztepe basketbolu çökecek, İzmir basketbolu çökecek. Bizim bütün derdimiz bu... Siz bize 1 milyon doları

verseniz, ya da 300 bin dolar verseniz, o paranın tamamı burada harcanacak. Karşıyaka olsun, Göztepe olsun, zaten birinci ligde ve Özerk şubeler.. Bize gelen bu gelir tamamen basketbolda kullanılıyor. Bunların hepsini anlattık. Türk basketbolunu ilerletelim, gençler yetiştirelim... Şimdi biz bunu nasıl yapalım. Ayrımcılık varken... Gene onlar fazla alsınlar, 6 alıyorsa biz de 3 alalım. Birine 10 verip birine 1 vermek adalet değil. Dolayısıyla bunlar da heveslerimizi kırıyor. Biz iki yıl iki tane şampiyonluk

yasadık. Bizi federasyondan kimse aramadı. İzmir temsilcimiz Atakan Karakaplan aradı. Tebrik etti, önümüzdeki yıl ne yapacaksınız dedi. Ben federasyon üyesiyim demekle bu iş olmuyor ki... Gelin tesislerimizi gezin, Göztepenin altyapısında neler var onları görün. Ama yok böyle bir şey. Bu konularla da Türk basketbolu iyi bir jenerasyon yakaladı, iyi neticeler elde ediyor

ama, onun arkası bence çok da parlak değil. Bunun arkasından büyük bir boşluğa girilecek, bu politikaların eseri olacak.

Karşıyaka ve Göztepe basketbol kulübü gençler ve Altyapısı için ne yapıyor?

Toprak: Biz Sayın Büyükşehir Belediye Başkanı Ahmet Piriştina'nın çok büyük katkıları ile Karşıyaka Selçuk Yaşar Tesislerinde ikinci bir kapalı spor salonuna sahip olduk. Bu tamamen Karşıyaka gençleri ve altyapısı için ayrılmış bir salondur. A takımı oradan faydalanmıyor. Sabahtan gecenin geç vakitlerine kadar basketboldaki alt yapı takımlarımız, spor okullarımız, minikler, yıldızlar, gençler bu salondan faydalanıyorlar. Diğer salondan A takımı idmanları dışında. Yani Karşıyaka'nın idman yapabilecek altyapısının 2 salonu Çiğli de, bir salonu da Karşıyaka'daki eski salonumuz. Bu tesislerimiz tamamen gençlerimizin emrinde. Şuanda spor okullarında 350 kişi sadece basketbol oynuyor.

Toprak, " Federasyon ve hakemlerin bizi cezalandırmak istemesi ve cezalandırması sonucu seyirci sayımızı azalttı."

Tuğsuz, "Türk sporunda bir gerçek var ki, bana göre üç büyükler maalesef Türk sporunu öldürüyorlar. Bu futbolda böyle, basketbolda böyle, voleybolda da böyle..."



Erkek mi hepsi ?

Toprak: Evet hep erkek. Yazın birkaç kız sporcu vardı. Ben şöyle düşünüyorum, bayanlarda basketbol takımımız yok. Bizim sadece voleybol takımımız kızlarda, minikler, yıldızlar ve gençler ve A takımı olarak var. Genellikle bizde bayanlar Karşıyaka'da voleybola yöneliyorlar, ona ağırlık veriyorlar. Kesinlikle basketbol erkek sporu değil. Ama biz bayanlarda voleybolu, erkekler de de basketbolu tercih ediyoruz. Böyle bir politikamız var. Artı biliyorsunuz Carfour ile EGS arasına çok güzel bir kapalı spor salonu inşa ediliyor. 5 bin kişilik. İnşallah 2004 yılında hazır hale gelecek. ve Karşıyaka bunu devralacak diye konuşuyoruz. Bu bizim için çok büyük bir avantaj... Hem reklam gelirleri anlamında, hem de Karşıyaka'da spor müsabakasının yapılmasının keyfi var. Yani Karşıyakalı seyircimiz İzmir'e Alsancak'a gelemiyorlar. Maddi sıkıntılar yaşıyorlar. Fakat Karşıyaka da yaşanmayacak. Bisikletiyle, veya yürüyerek spor salonuna ulaşım takımını destekleyecek diye umuyorum. Yani tesislerimiz bence Türkiye'nin sayılı tesislerinden birisi... Kapalı spor salonu anlamında söylüyorum. Çok büyük bir avantaj sporun gelişmesi için.

Okullarda neler yapıyorsunuz?

Toprak: Okullarda öğretmenlerimiz hocalarımız, okulları dolaşıp, beden öğretmenleriyle görüşüp yetenekli gençleri takımımıza kazandırıyoruz. Bütün Karşıyaka hatta İzmir çevresindeki okulları tarıyoruz. Yetenekli çocukları bünyemize katıyoruz.

Tuğsuz: Bizim büyük bir tesis sorunumuz var. Bizim sadece Narlıdere'de Güven Erkaya Spor Salonu

Tuğsuz, "Bizim büyük bir tesis sorunumuz var. Gürsel Aksel Stadi'nin içine en azından bir tane portatif bir salon yapılsın diye yönetimde karar aldık. Ama maalesef uygulayamadık."
Toprak, "Karşıyaka'da 5 bin kişilik bir kapalı salon inşa ediliyor. 2004'de tamamlanacak ve maçlarımızı orada oynayacağız."

var. Sayın Narlıdere Belediye Başkanı bizim kullanımımıza açtı. Salonda A takımı ve altyapı idmanlarını yapıyor. Bizim basketbol okulumuzda 200 tane öğrencimiz var. Bunların idmanlarında ise okullardan faydalanıyoruz. Bu konuda da Oğuz Tatış bize çok yardımcı oldu. Ona da çok teşekkür ediyoruz. Özel Türk Koleji'nin spor salonunu kullanıyoruz. Bizim arzu ettiğimiz bir durum değil. Göztepe spor kulübü Derneği Yönetim Kurulu Üyesiyim aynı zamanda. Bundan aşağı yukarı 10-11 ay önce yönetim kurulu toplantısında oybirliği ile bir karar alındı. Ben de orada büyük bir istekde bulunmuştum. Gürsel Aksel stadının içine en azından bir tane portatif bir salon yapalım şu basketboldaki çocukları oraya sokalım. Bayan voleybol



takımımız da orada idman yapsın. Oy birliği ile karar aldık ama maalesef uygulanmadı. Araya çeşitli bahaneler girdi ve çok da maliyeti yoktu yapabilecek düzeydeydik yapılmadı. Şuan bizim çok büyük bir tesis ihtiyacımız var. Altyapımıza gelince şuan da genç A, Genç B, Yıldız A, Yıldız B Minik A, Minik B gibi 6 tane yarışmacı takımımız var. Onun dışında 200 civarında spor okulumuzda öğrenci var. Biz bu öğrencilerin artmasından korkuyoruz. Şuan da hizmet verecek salonumuz yok. O çocukları memnun edemezsek evlerine gönderirsek o da bizi üzeceği için çok büyük bir atılım içinde değil, mevcut olanları en iyi şekilde eğitelim diye uğraşıyoruz. Okullarla işbirliğimiz var. Altyapımızdaki

hocalarAvni Akyol Lisesi, Özel Türk Koleji olsun, Fatih koleji olsun, özellikle muhitimizdeki okullarda yetenekli gençleri kulübümüze kazandırıyorlar ki, ben de izledim bir iki maçı gerçekten çok iyi gençler var. Artık basketbolun geleceğine inanıyorum ki damga vuracaklar. Şu anda söyleceklerim bu kadar.

Toprak: Ben bir şey eklemek istiyorum. Bu sene altyapımızda yetişen genç arkadaşlarımızın A takıma girme şansları olmuyor daha çok yaşları itibarıyla... Bu sene bir uygulamaya başladık. Bir takım kurduk. Denizspor Tolkar, Tolkar'ın sponsorluğunda Bu takımı bölgesel ligde şampiyonluğu yakalayıp, önümüzdeki yıl ikinci ligde oynatmak istiyoruz. A takımına giremeyen arkadaşlarımızın orada oynayarak tecrübe kazanması istiyoruz...Sonuç olarak ikinci KSK takımı var diyebiliriz.

Karşıyaka ve Göztepe nin bu seneki bütçesi ne kadar? İzmir ekonomisinden gerekli katkıyı alabiliyor musunuz?

Toprak: Bizim Basketbol şubemizin sponsoru Pınar. Bizim Pınar'la sponsorluk anlaşmamız var. Şu güne kadar pınarla sponsorlukla ilgili doğan hiçbir sorunumuz yok. Ödemeleri zamanında alıyoruz. Bütçemiz 1 trilyon 300 milyon civarında olacak. Bu yurtdışı maçlarımız dahil olmak üzere. TRT gelirlerinden bizim bu yıl aldığımız pay 217 bin dolar. Şuanda 800 bin liradan kur. Yılbaşından sonra milyonun üzerine çıkmasını bekliyoruz. Aldığımız duyumlarda çıkacağı yönünde. Bu sene bütçe yönünden bi sıkıntımız olmayacak. Fakat sivil toplum örgütlerinden, sanayicilerden gereken desteği göremiyoruz diye düşünüyorum. Tabi ki ekonomik kriz, herkesi etkiledi. Ben buna bağlıyorum. Gereken girişimlerde bulunuyoruz. Yeni yöneticiler kazanabilmek anlamında, hem Karşıyaka Spor Kulübü ana yönetimine hem de basketbol şubesine... Ancak gereken yardımı şuan kadar görmüş değiliz. Ben işadamlarından, sanayicilerden daha çok destek bekliyorum.



Tutkulu bakışlar

Güneş gözlüğünde
Rayban, Chanel, Gucci, Polo Ralph Lauren
ve tüm dünya markalarının
2003 yaz koleksiyonu

Alışveriş tutarına göre
"Fırsat Reyonları"ndan seçtiğiniz
ikinci gözlük Berk Optik'in hediyesi

ZEISS gözlük camı ve
çerçeve seçim yöntemi (LFA) ile
göz kusuruna en uygun gözlük

Worldcard, Bonus, Maximum, Axess, Galaxy ve
İdeal karta 7 aya varan taksit,
ödül puan avantajı

XYDO

*Ünlü markaların seri sonlarında %40 indirim



BERK[®]
OPTİK

"bir bakış önde"

Emekli Sandığı, SSK, Bağ-Kur ve tüm Resmi Kurum reçeteleri farksız yapılır.

ILDAŞ

Alsancak: Talatpaşa Bulv. No. 35/A Alsancak • İzmir • Tel. (232) 421 41 51 - 421 41 52 • Karşıyaka: Yalı Cad. No.228 P.01 Karşıyaka • İzmir • Tel. (232) 364 03 53 - 364 03 54

Şirinyer: Menderes Cad. No.224/A Şirinyer • İzmir • Tel. (232) 438 70 80 - 438 92 90 • Konak: 1. Beyler 846 Sokak No.16 Konak • İzmir • Tel. (232) 483 13 79 - 445 96 91

Göztepe: Mithatpaşa Cad. No.875/A Göztepe • İzmir • Tel. (232) 248 14 27 - 246 78 21

Nasıl bir destek bekliyorsunuz?

Toprak: Biz KSK olarak Atatürk Spor Salonunun reklam pano ihalesini aldık. Sponsorumuz bir miktar reklam geliri verdi. Yönetimi dışında çok arayışlarımız oldu. Fakat şuraya dahi reklam panosu alamadık. Şu kapalı spor salonuna reklam vermek zor geliyor. Ama bakıyorum, Alsancak Stadına, ya da Atatürk Stadına bir yığın firmanın reklamı var. O firmalar kapalı spor salonuna reklam vermekten kaçınıyorlar. Ben bunu anlamıyorum. Biz Reklam desteği istiyoruz. Bizim zaten sponsorumuz var. Fakat TRT'nin verdiği maçlarda görülecek... Onun dışında zaten fazla beklentimiz yok. Odalardan kulübümüze destek var. Bunları minnetle karşılıyorum. Hem Ticaret odası hem de Sanayi odası gereken desteği gösteriyor. Fakat bireysel olarak sanayicilerimizden çok fazla destek bekliyorum.

Tuğsuz: Bizim bir sponsorumuz yok. Bu konuda da arayışlar içersindeyiz. Çok firmayla görüştük. Ancak neticesiz kaldı. Türkiye'nin genel firmalarıyla da görüştük... Tabi bu çok büyük bir destekti bu işi götürebilmemiz açısından. Bunlarda sonuçsuz kalınca Togan beyin biraz önce bahsettiği gibi geriye kalan destekler ne oluyor, işte forma reklamınız, salonunuza alacağınız reklam gelirleri olabilir. Fakat İzmir'de bu konuda biz de netice alamadık. İzmir bu konuda duyarsız. Şuanda bizim aldığımız reklamlara bakıyorum hep İstanbul bağlantılı...

Bunu nasıl karşılıyorsunuz?

Tuğsuz: Şuanda herkes elini cebine atıyor. ama ne kadar daha atılacak. Bizim aldığımız bir kaç reklamın geliri de 80-90 milyar tutarındadır. 500 milyar lira kadar bir yük var üzerimizde. Bunlar büyük rakamlar İzmir'den 30 tane firma çıksa 5'er milyar liralık bize reklam verse pano olabilir, forma olabilir biranda 150 - 200 milyar gelir elde edilir. Dolayısıyla bunlar kolay işler değil. Bugün hepimiz İzmir neden siyasette, sporda ticarete geri kaldı diye konuşuyoruz, onun bir ayağı da spor... Başımızda spora çok büyük destek veren büyükşehir belediye başkanımız var. Oda olmasa, kulüplere bu yardımları yapmasa belki bugün futbolda Göztepe, Altay süper ligde olmayacaktı. Karşıyaka, Göztepe basketbol takımları birinci ligde değildi. O zaman ne yapacaktı İzmir bilmiyorum. Madem bu güzellikleri yakalamışız, futbolda, basketbolda bu takımlarımız en üst liglerde yer alıyorsa İzmirlielerin özellikle genç işadamlarımızın bizlere destek olmalarını rica ediyoruz.

Rekabete girmeden önce Karşıyaka ve Göztepe nin başarıları ve önümüzdeki dönem hedefleriniz neler?

Toprak: Karşıyaka 1987 yılında Türkiye lig ve Cumhurbaşkanlığı Kupası'nı kazanmış bir takım. Tabi o yıldan sonra bir de Ergin Ataman döneminde bitirilen bir dördüncülük var. Bizim hedefimiz bu yıl bu elde ettiğimiz hedeflerin çok daha üzerinde. Final oynamak istiyoruz. Türkiye Kupası'nda ve Türkiye liginde. Üçüncü de olabiliriz. Çünkü Efes Pilsen'in burada yendik, İstanbul'da da yenebileceğimizi düşünüyoruz. Ülker Spor elimizden kaçırdık. Hakem hataları nedeniyle, geride kaldık. Tabi arada kaybettığımız maçlar oluyor. Kolej maçında olduğu gibi. Ancak bunları telafi edebilecek güçteyiz. İyi ve genç bir takımımız var. Artı sezon ortasında olmamıza rağmen oyun kurucu değişikliği yaptık. Bence Türkiye'nin en iyi oyun kurucu sporcusunu transfer ettik. Hakan Köseoğlu'nu. Bu takımın da hedefi final oynamak. Dördüncülük ve ondan aşağıdaki sıralamalar bizi başarısız kılar.

Tuğsuz: Göztepe Basketbol takımını ikinci yılındayız. Amatörce vardı ancak birinci ligde hiç yoktu. Tabiki tarihimizde Karşıyaka'nın yaptığı başarılar gibi başarılar yok. İnşallah ilerleyen yıllarda bu başarıları Göztepe'de yakalar. Bizim amacımız bir iki yılda ligde tutunmak. Altyapımızı güçlendirmek. Ondan sonra uzun vadede bu başarıları imza atmaktır. Bizim de hedefimiz Türkiye şampiyonu olmak, kupaları evimize götürmek istiyoruz. Sayın Ahmet Piriştina'nın katkılarıyla restore edilen kulüp binamız önümüzdeki günlerde açılacak. Dün akşam biz orayı dolaştık Bir Göztepe müzesi yapıldı orada. Çok güzel bir müzemiz var. Orada Göztepe Futbol takımının getirdiği kupalar var. Gönül istiyor ki, bu başarılar bu kupalar basketbolda da olsun. Ama biz şuanda basketbolda emekleme devresindeyiz. Hedefimiz Sağlıklı büyüyüp, sağlıklı gelişip sonrada bunun meyvelerini toplamaktır.



Tuğsuz, "Togan Bey'le aynı fikirdeyim. Örneğin bütün İzmir futbolda Göztepe'de birleşsin, Basketbolda Karşıyaka'da birleşsin, güzel bir voleybol takımı yapılınsın o da Altay'da birleşsin, hentbol yapılınsın Altınordu'da birleşilsin gibi bir formül olabilir... Ama tüm İzmir bir takımında birleşsin, takımları isimleri ortadan kalksın olmaz. Ayrı ayrı olabilir.

İzmir'de konuşulan bir konu var. Bu kadar futbol takımını kaldırmıyor. Basketde de aslında Altay ve diğer takımları da gözününe alırsak, orada da güç dağılmasına neden oluyor. Bir kulübümüz futbolda, bir kulübümüz baskette ilerlese gibi bir düşünce olabilir mi, yanlış bir düşünce mi? Yoksa her kulüp her dalda başarıya ulaşmak zorunda mı?

Toprak: Zor bir soru... Açıkçası ben böyle birleşmelerin olabileceğine inanmıyorum. Onun için futbolda veya basketbolda iki yaka Karşıyaka ve bu taraf... Karşıyaka'dan ve bu taraftan bir futbol bir basketbol olabilir. Bunun dışında Karşıyaka'nın İzmir'den bir takım ile bir olup basketbolda yada futbolda başarılı olabileceğine inanmıyorum. Tabi ki güçler dağılıyor. Ben şöyle söyleyeyim size biz hep altyapımızla övünüyoruz. Eskiden bu kadar çok takım yok iken basketbolda Göztepede aşağı yukarı 3 yıldır devrede bizim İzmirli gençler sadece bize geliyordu. Karşıyaka'nın altyapısına gelip basketbolcu oluyorlardı. Şimdi Altay, İzmirspor, Göztepe... Tabiki güç dağılımı oluyor. Fakat ne kadar güçlü adam olursa olsun futbolda... Böyle bir şey olamaz...

Tuğsuz: Ben de aynı fikirdeyim. Örneğin bütün İzmir futbolda Göztepe'de birleşsin, Basketbolda Karşıyaka'da birleşsin, güzel bir voleybol takımı yapılınsın o da Altay'da birleşsin, hentbol yapılınsın Altınordu'da birleşilsin gibi bir formül olabilir... Ama tüm İzmir bir takımında birleşsin, takımları isimleri ortadan kalksın olmaz. Ayrı ayrı olabilir.

Karşıyaka'nın ve Göztepe'nin hem tatlı, hem de yıpratıcı rekabeti.. Atatürk Stadının bir futbol maçında olduğunu biliyoruz. Bu rekabetin düzeyi

hakkındaki görüşleriniz ve vermek istediğiniz mesajlar nelerdir?

Toprak: Sporda rekabet çok güzel bir şey. Bahsettiğiniz şey, 1981 yılındaki futbol maçına ben 9:15'te gittiğimi hatırlıyorum. Maç 2:30 da idi. Herhalde 12 gibi kapılar kapandı tıklım tıklım doluydu, inanılmaz bir seyirci önünde takımlar çıktı maçını oynadı. Tabiki o zaman şimdiki gibi küfürleşme yoktu. Çok güzel şarkılarla taraftarlar birbirlerini kızdırırlardı. Yani rekabet sahada kaldığı, sadece kendi takımları teşvik ettiği sürece çok güzel. Ama iş kavgaya ve küfürleşmeye dönünce çirkinleşiyor... Göztepe ve Karşıyaka İzmir'de en büyük rekabeti yaşayan iki kulüp. İnanın futbol veya basketbol maçlarından günlerce önce heyecan duymaya başlıyoruz. Çok güzel bir olgu. Sadece bizler değil yönetim olarak, taraftarlar da aynı şekilde. Ama biz arzu ederdik ki, Karşıyaka, Göztepe basketbol maçını burada her iki takımın taraftarıyla oynamak. Çünkü bu tarihi bir maçı. Ama biz o maçın bitemeyeceğini düşünerek böyle bir karar aldık. Bizim taraftarlardan beklediğimiz sadece kendi takımlarını teşhir etmeleri. Yani Karşıyaka başka bir takım ile oynarken Göztepe aleyhinde bağırarak çok yanlış. Aynı şekilde Göztepe maçında da bizim aleyhimize bağırarak çok yanlış. Biz bunları yaşıyoruz ve engellemek için elimizden geleni yapıyoruz. Bizim beklentimiz sadece kendi takımlarını teşhir eden, birbirimizle yapılan maçlarda da küfürleşmeden, tabi ki kızdırabilirler birbirlerini ama küfürsüz. Çok tatlı bir rekabet var aramızda. Ben büyük keyif alıyorum. Bu rekabet spora canlılık getiriyor. Ama kavgaya ve küfüre ben kesinlikle karşıyım.

Tuğsuz: Biz bu sene Karşıyaka Basketbol Şubesiyle bu dostluğu

percinelemek için bir çok şeyi birlikte yaptık. Beraber yemek yedik. Bir maç da taraflar zedelenmesin diye tek taraftar ile oynama kararı aldık. Federasyona karşı ortak bir mücadeleye girdik. Bunlar hep İzmir adına yapılan mücadelelerdi. İstedik ki Karşıyaka Göztepe maçı kavgalı, maçın yarıda kaldığı bir maç olmasın bu iki takım da Türkiye'ye reklam olmasın. Rezil olmasın, ceza almasın diye yaptık. Biz bu kadar sağlıklı düşünürken bu sağduyunun taraftarlara da yansımaları istiyoruz. Biz burada tatlı bir rekabet içinde olalım, bunun güzelliğini yaşayalım ama İzmir dışına karşıda birlik olalım. Bir İstanbul takımı geldiğinde Göztepe veya Karşıyaka İstanbul takımıyla oynuyorsa, Karşıyaka'yı tutacak, Karşıyakalılar da aynı şekilde Göztepe'yi tutacak. Bunu yapmamız lazım. Onun dışında bu tatlı rekabet hep olması lazım. Ama düzeyli ve seviyeli bir şekilde. Şimdi ben bir Göztepelili olarak düşünüyorum, benim Karşıyaka'da oturan dünya kadar arkadaşım var. Ailemin dostları var. Aynı şekilde Karşıyakalılar da bu tarafta oturan arkadaşları var. Dolayısıyla bunları birbir düşünüp, insanları kırmadan sporu spora yakışır bir şekilde bu rekabeti sürdürmemiz en doğrusudur.

İki kulübünde federasyon konusunda çok ciddi şikayetleri var. Federasyondaki eylem planınız ve federasyondan beklentileriniz nelerdir?

Toprak: Bu sene TRT'nin maçları yayınlaması ortaya çıkınca bazı duyumlar aldık. Turgay Demirel'in üç büyük kulübe veya o günkü spor bakanı Erdal Toprağa verdiği sözler. Bakalım bunlar gerçek mi diye durduk. Bu üç büyük kulüp ligiden çekilme kararı



alıyorlar ortak eylem planı olarak. Ligden çekileceklerini beyan ediyorlar. Fakat bizim anlayamadığımız spor bakanı ya da federasyon başkanı bunlara bir şekilde söz veriyor. 1'er milyon dolar... Neden 1'er milyon dolar, onlar üç büyük kulüp. Nasıl üç büyük kulüp, futboldaki büyüklükleri o bile tartışılabilir belki ama futbolda digitürk'ün yayın haklarından aldıkları para bile neye göre dağılım yapıldığı belli. Ama basketbolda belli değil. Diyorlar ki, onlar 1'er milyon dolar alır, şunlar bunları alır. Nasıl olur böyle bir şey... Biz tabi ki bunu kabul edemedik.

Federasyonun tüzüğünde böyle bir şey var mı? Başkanın böyle bir yetkisi var mı?

Toprak: Hayır. Sadece üç büyük kulübün başkanlarına söz veriliyor. Spor Bakanı da olayın içersine karışıyor. Aşağı yukarı 4 milyon 400 bin dolar alınıyor TRT'den yayın geliri olarak. 3 milyon doları sözde 3 büyük kulübe veriliyor. 1 milyon 300 bin dolardan Efes Pilsen ve Ülkerspor ben payımı istemem diyor, onların payıda herhalde üç büyük kulübe veriliyor. Onu

bilemiyoruz artık...

Tuğsuz: Evet evet öyle...

Toprak: Çünkü dağılım listesinde onların isimleri yok. Belki bizim bu bastırmalarımız sayesinde belli bir kriter konu. Nasıl bir kriter veya dağıtım sistemi var. Lig şampiyonluk sayısı, ligde oynama yılı, kupadaki başarıları mı kıstas?..

Tuğsuz: Kriterler de 9 takıma kondu...

Toprak: Tabi tabi . Onlar kriter dışında. Halbuki biz onları da kriter dışına alınmasını, elle tutulur bir kriter kimsenin hayır diyemeyeceğini söyledik. Yani nasıl digitürk'te yayın gelirleri belli kriterlere göre dağılıyor ve kimse isyan etmiyor.

Göztepe oradan aldığı paya isyan ediyor mu?

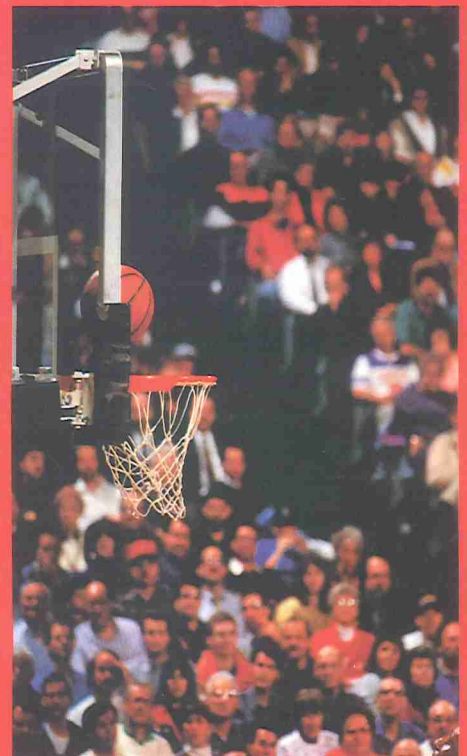
Tuğsuz: Hayır... Ama biz böyle bir kriteri göremediğimiz için isyan bayrağımızı açtık. Bizim federasyondan beklentimiz adil bir dağılımdı. Bu iş için çeşitli eylemler yaptık. Takımlarımız

pankartla sahalara çıktı. Bir çok televizyon ve radyo programlarında bu söylemimizi dile getirdik. Ama ne yazık ki bu yıl için arzu ettiğimiz sonucu alamadık.

Togan Beyden sorunları aldım. Sizden de eylem planını alayım. Atakan Bey Karşıyaka Spor Kulübü'nün temsilcisi olarak Basketbol Federasyonu'nda bulunuyor. Bu konuyla ilgili düşünceleriniz neler?

Tuğsuz: Biz bu işe çıktığımızda federasyonun bu haksız dağıtımıyla ilgili basın toplantıları yaptığımızda, basın mensupları da sordu, istediğinizi alamazsanız ligden çekilecek misiniz? diye. Gerekirse çekiliriz, düşünürüz dedim. Şuan istediklerimiz olmadı. Düşündüğümüzde de bir takım kurmuşsunuz, belirli masraflara girmişsiniz, bir camiayı temsil ediyorsunuz, bu mücadeleye devam etme kararı aldık. Ligden çekilmek yada bunu yapmayıp... Bunun için ne yapacağız, şuan biz federasyonu mahkemeye vereceğiz. Basketbol Federasyonunu Göztepe Kulübü olarak, Karşıyaka'yı bilemiyorum bu konuda ne düşünüyor... Çünkü burada anayasanın eşitlik ilkesine göre böyle keyfi paraların dağıtılması çok çok yanlış. Ben size futboldan örnek vereyim. Digitürk'ün havuzundan %50 oranındaki payı 4 büyük alıyor. Galatasaray, Beşiktaş, Fenerbahçe ve Trabzon... Onun dışındakiler %50'yi paylaşıyor. Biz de havuzun %75'ini üç kulüp alıyor ki basketbolda da futboldaki kadar başarıları yok, seyirci yok... Bu eylem planımız bununla devam edecek. Federasyonla bu konuda hukukçularımız bu işin startını verdiler. Bu dağıtımla ilgili mahkemeye gideceğiz.

Seçimler ne zaman? Seçimlerde Karşıyaka ile birlikte bir eylem planınız var mı?





Tuğsuz: Seçimlerde herhalde sadece Göztepe ve Karşıyaka değil tüm Anadolu kulüpleri, İstanbul kulüpleri karşısında birlik olacaklar diye tahmin ediyorum. Bu konuda bizi arayan 2. lig kulüpleri var. Burada birlik olarak daha çok ses getirmemiz gerektiğine inanıyorum. Seçimlerde de böyle bir İstanbul karşısına birlik olarak çıkacağız. Atakan Bey bizim çok sevdiğimiz bir abimiz. Basketbol sporuna çok emek vermiş biri. Belki İstanbul'da da İzmirlilerin hakkını savunuyordur. Ama yetersiz kalıyor. Ya biz onun bu kadar pasif değil, çok daha aktif olmasını istiyoruz. Burada hakkı olan iki kulübün haklarını korumak için gerekirse istifa etmesi gerekirdi. Biz burada nasıl eyleme devam ediyorsak, onun da bize eylem şeklini bildirmesi gerekir, sürekli bizimle beraber olması gerekir. Yoksa ben Federasyon Yönetim Kurulu Üyesiyim, gidiyorum orada konuşuyorum ama dinletemiyorum, şeklindeki ifadeler bizi tatmin etmiyor açıkçası. Ondan daha çok ses getirecek şekilde bizi temsil etmesini istiyoruz.

Toprak: Atakan bey çok iyi bir Karşıyakalı... Çok sevdiğimiz bir abimiz. Hem Karşıyaka'nın hem de Göztepe'nin yanında ama ne yazık ki, Basketbol Federasyonu Yönetim Kurulu'nda isteklerimizi kabul ettiremedi. Ama ben gerekenleri yaptığına hem Karşıyaka hem de Göztepe için ben inanıyorum. İyi bir

Karşıyakalı ve mutlaka İzmir Basketboluna çok daha ilerilere gitmesini düşünen ve çabalayan bir abimiz. Ama ne yazık ki, basketbol federasyonu böyle bir kararı vermişti zaten burdan geri dönüşü yoktu. Ne yazık ki oda engelleyemedi.

Karşıyaka ve Göztepe için inler ve outlar...

Toprak: Karşıyaka için ilk söyleyebileceğim in Sayın Selçuk Yaşar ve Pınar, Yaşar Holding... Artı Karşıyaka sporuna ve basketboluna emek vermiş yönetim kademesinde veya sporcu kademesinde veya teknik kademesinde tüm arkadaşlar bizim in diyebileceğimiz yerlerde... Emeği geçen, yöneticilik yapmış, teknik heyette görev almış tüm çalışanlar ve yönetim kademesi olarak söyleyeyim onlar bizim... Örneğin Hüseyin Beşoklar bizden, Kaya Peker, Arda Vekiloğulları, yine bizim yönetimimizde olan Cihangir, şuan takımımızın kaptanı Nihat Mala, Suat ve Ziya bizim altyapımızda hoca... Cihan Türsen'in katkısı inkar edilemez. Sayın Ahmet Piriştina bizim için in dir. Tek outumuz var. Karşıyaka camiasına yakışmayan maçlarda küfür eden, maçlarda sahaya yabancı madde atan tüm taraftar kitlesi outtur.

Tuğsuz: Bana göre in imizin başında Göztepe'nin futbol takımı... Bu efsane takımımız Kulübün lokomotifidir. Sadece başarılarıyla değil, efendilikleriyle,

davranışlarıyla gerçekten İzmir'in ve Türkiye'nin gururu olan bir takım. İkinci sırada da bana göre Ahmet Piriştina var. Hem Göztepe'ye hem de İzmir sporuna büyük katkılarda bulundu. Narlıdere Belediye Başkanımız var. Ben o küfür eden taraftarlara out demek istemiyorum. Onlar her kulüpte var. Taraftarın kendisinin bunlara müsaade etmemesi lazım diye düşünüyorum. Biz Göztepe olarak ne basketbolda ne futbolda böyle bir sorun yaşamadık. Geçen sene 3 kez sahamız kapatılmıştı ama bu sene gayet iyi gidiyorlar. O yüzden ben taraftarı da inler içersine alıyorum. Şu an aklıma gelebilecek şeyler bunlar. Out Basketbol federasyonu diyebilirim.

Toprak: Ben şunu ilave etmek istiyorum. İyi taraftar in diyelim, kötü taraftar out diyelim.

Tuğsuz: Ben şundan söylüyorum. Togan Bey haklı, Karşıyaka taraftarından bir maçta silah bile çıktı. Burda salonlarda olaylar oldu. Bizde bu sene bunlar olmadı ne futbolda, ne basketbolda.

Toprak: Evet evet bravo. İnanın her hafta 750'şer milyon ceza geliyor. Önümüzdeki hafta çok önemli bir maçımız var. Korkuyoruz sahamız kapatılabilir diye.

Son sözleriniz neler?

Toprak: Bu söyleşi için size çok teşekkür ederim. Hem Karşıyaka, hem Göztepe hem de İzmir basketbolunun biraz daha ileri götürebilmek için mücadele eden bizler için büyük bir katkıdır. İnşallah elele hem hakkımızı alırsak, hem takımlarımızı istediğimiz başarı seviyesine getiririz.

Tuğsuz: Sizlere çok teşekkür ederiz. EGIAD'ın hem Göztepe adına hem de Karşıyaka adına söylüyorum desteğini bekliyoruz. Bu iki kulübün özellikle basketbol şubelerine verilebilecek her destek inanın bizler için çok önemli. Seslerimize kulak verirlerse çok memnun oluruz.

Biz de size çok teşekkür ederiz.

İskender Tuğsuz: 5 Mart 1960 doğumluyum. Ticaretle uğraşıyorum. Tekstil gıda ve dış ticaret şirketlerimiz var. Göztepede doğdum. Kendimi bildim bileli Göztepeliyim. Daha önce babamda Göztepe'de yönetim kurullarında görev almıştı. Genel kaptanlık görevinde bulunmuştu. Babadan oğula mirası... Göztepe'nin sevgisi olan taraftara baktığınızda bizlerden çok genç 16 -18 yaşlarında gençleri görüyorsunuz. İşte onlar Göztepe'nin mazisiyle babalardan gelen o güzel günlerin getirdiği taraftar gurubudur ve sayıları gittikçe artıyor. 1997 yılında futbolda profesyonel şube başkanlığı yaptım. Daha sonra 3 yıl önce Göztepe Basketbol Şube'sinin kurulmasıyla şube başkanı olarak başladım. İlk yıl ikinci lige, ikinci yıl birinci lige geçtik, bu yıl da birinci ligde oynuyoruz. Amacımız Göztepe taraftarının veya camiasının bugüne kadar salonlarda bir basket takımının olması gibi çok büyük bir özlemi vardı. Bu özlemi gidermek için geldik. Tabi birinci lige geçmekle bu iş bitmiyor. Aslında çok zor işler. Fakat biz bu takımı birinci ligde kalıcı hale getirelim, misyonumuzu öyle tamamlayalım... Çok genç bir yönetim de kurduk. 15 kişiden oluşan basket şube yönetimi çok değerli arkadaşlarımız var. Birinci ligde inşallah bu sene de kaldıktan sonra bu misyonu onların devam etmesi suretiyle bırakacağız.

Togan Toprak: 20 Mart 1957 Aydın doğumluyum. 7 yaşından itibaren Karşıyaka'da yaşıyorum. İlkokul, ortaokul ve lise öğrenimim karşıyaka da. Üniversiteyi de İşletme Fakültesinde tamamladım. Sanayicilik yapıyoruz. Torbalı ve Denizli de beton direk ve prefabrik yapı elemanı üreten bir fabrikamız var. Şuanda imalatımız yok boş durumdayız. Ben 1997 yılında Karşıyaka Spor Kulübü yönetimine girdim. 1998 -2000 yılları arasında voleybol Şube Başkanlığı yaptım. Hiç ara vermeden yöneticilik hayatım devam etti. Geçen yıl Cenk Karaca başkanlığındaki yönetiminde ikinci başkandım. Bu sene Basketbol şubesine bakıyorum. Karşıyaka Spor Kulübü'nde olmaktan büyük gurur duyuyorum. Bir ayrıcalık olduğunu düşünüyorum. Büyük camialarda yönetici olmak onuru çok büyük diye düşünüyorum. Sıradan bir iş değil. Tabi ki büyük zorlukları var ama, yaşadığımız keyifler de bu zorlukların artısı...

"Ürettiğiniz zaman yaşadığınızı hissediyorsunuz"

Hazırlayan: Figen TAHIROĞLU
Ernst & Young insankaynaklari.com Editörü

Julyet Yavuzaygen ile İzmir'de iş dünyasında hissedilen değişim süreci, Ernst & Young'ın Ege Bölgesinde sivil toplum kuruluşlarıyla yürüttüğü işbirliği çalışmaları, yoğun bir tempoda çalışan, sivil toplum kuruluşlarında görev alan ve anne rolü olan bir kadın yöneticinin yaşam ve işe bakışı üzerine konuştuk...

Siz bir röportajınızda "İzmir'e ve Ege'ye inanıyorum" diyorsunuz. İstanbul'daki iş dünyasını yaşayan, sonrasında İzmir'de kariyerine devam eden bir yönetici olarak bizimle İzmir'e dair duygularınızı paylaşır mısınız?

İş olanakları, şirketlerin yapısı ve nüfus olarak bakıldığında ekonominin kalbinin İstanbul'da attığını rahatlıkla söyleyebiliriz. İzmir ise bütün artıları ve eksileri ile değerlendirildiğinde hak ettiği konumda yerini alamamış durumdadır. İzmir'de bununla ilgili yeterli bir çaba gösterildiğini söylemek de çok zor. Daha doğrusu çabalar, ortak olmaktan çok bireysel.

İş dünyası, birlikte hareket edebilmenin çeşitli platformlarını oluşturmuş gibi görünse de konu başarının paylaşılmasına geldiğinde, bu paylaşım zor geliyor. Takdir edersiniz ki bayrağı tek başına taşımak istediğinizde, zorlukları ve sorunları da tek başınıza göğüslemek zorunda kalıyorsunuz.

İzmir'i ve çevresini coğrafi anlamda değerlendirdiğimizde gelişmeye çok açık bir liman şehri oluşu, tarihsel bazda bakıldığında ticaretin boyutlarının uluslar arası ölçütlerin üzerinde oluşu; kentimizdeki potansiyeli açıkça gözler önüne sermektedir.

İzmir'in özüne baktığımızda, aile şirketleri sanayinin ve ekonominin ana damarlarını oluşturmaktadır. Bölgede yer alan yabancı sermaye yatırımları İzmir ve çevresine bir dönem hareketlilik getirmiş olsa da ne yazık ki devamı sağlanamamış, hatta seneler arası karşılaştırma yapıldığında ülke genelinde olduğu üzere gerilemiştir.

"İş dünyasında önemli olan müşterinin kendisinin belirleyemediği veya anlayamadığı ihtiyacını ona anlatabilmek. Firmanın önünü açabilmek ve vizyonunu

genişletebilmek önemli. Profesyonellerin mutlaka şirket sahiplerine aktarabilecekleri çok fazla yeni olanaklar ve ufuklar var."





“Bizim Ernst & Young olarak vizyonumuz değer ve güven yaratarak müşterilerimizin başarılarına katkıda bulunmak ve güvenilir bir iş danışmanı olmaktır.”

İzmir’de çok köklü firmalar var. Kaçınılmaz olarak buradaki şirketlerin zaman içerisinde profesyonel yönetim anlayışlarına ihtiyacı olacak. Bunu bize danışman gözüyle değerlendirir misiniz? İzmir’i sırtında taşıyan hep aile şirketleri olmuştur. Bu şirketler oluşumları safhasında kişilerin maddi-manevi tüm varlıklarını ortaya dökmeleriyle seneler içerisinde büyüyüp gelişmişler ve yönetim ikinci hatta üçüncü kuşaklara teslim edilmiştir. Bu kişiler aynı iyi niyet, aynı bakış açısı ve belki de daha fazla hırsla işe sarılmışlardır ama günümüz koşulları “değişim”e ayak uydurmayı zorunlu kılmaktadır.

Bu değişim, kurumsallaşma yani şirketlerin profesyonel kadrolarla yönetilmesi mecburiyettir. Burada en önemli nokta şirketlerde yöneticilerin çalıştıkları alanlarda yetkinliklerle donatılmış olması, bu alanlarda başarıyı getirecek bilgi ve becerilere sahip olmalarıdır. Bu arada tecrübenin bu yetkinliklerin en önemli şartlarından biri olduğunu yadsımıyorum.

İzmir’de Ernst & Young olarak bulunduğumuz 6 senelik süreçte iş adamlarının giderek artan bir şekilde kurumsallaşma süreci içerisine girdiğini ve bu süreç içerisinde de bir güç birliği eksikliğini hissettiklerini belirterek bu konuda da önlemler alınması ihtiyacını dile getirdiklerini gözlemliyoruz. Bu ihtiyacın farkına varılması ve hatta bunun üzerinde tartışılıyor olması bence bu ihtiyacın giderilmesi hususunda atılacak en önemli adımdır.

Danışmanların kendi alanlarında uzman olmaları şirketlere, bölge ekonomisine farklı bir bakış açısıyla bakmalarını, “en iyi çözümlerle” karşılaştırmalı tabloları oluşturmalarını ve verilerden yola çıkarak “istenene” nasıl ulaşabileceğinin en iyi çözüm yolunu

sunmalarını sağlar. Bu yaklaşım o işi en iyi bilenlerin bilgi ve becerileri ile birleştiğinde ortaya mutlak bir başarı çıkacaktır.

Bir değişim sürecine girildi. Fakat yüz yıllık aile geleneği olan bir şirketi bir gecede profesyonel bir kuruma dönüştürmeniz hemen hemen imkansız gibi. Burada önemli olan bu değişim sürecinin her iki tarafa da zarar vermeden, yanlış anlaşılmanın minimum yaşandığı, süreçlerin net olarak anlaşıldığı, hedeflerin doğru tespit edildiği, o hedefi yakalamak için nasıl bir plan kurduğunuz, o hedefi yakalamak için ne tür hizmetlerden yararlanacağınızı bilmenizdir.

İş dünyasında önemli olan müşterinin kendisinin belirleyemediği veya anlayamadığı ihtiyacını ona anlatabilmek. Firmanın önünü açabilmek ve vizyonunu genişletebilmek önemli. Profesyonellerin

mutlaka şirket sahiplerine aktarabilecekleri çok fazla yeni olanaklar ve ufuklar var.

Peki Ernst & Young olarak Ege Bölgesindeki şirketlerle yürüttüğünüz projeler nelerdir? Şirketlerin danışmanlığa yaklaşımını değerlendirebilir misiniz?

Bizim Ernst & Young olarak vizyonumuz değer ve güven yaratarak müşterilerimizin başarılarına katkıda bulunmak ve güvenilir bir iş danışmanı olmaktır. Hizmetlerimiz de; denetim ve mali danışmanlık, vergi danışmanlığı, kurumsal finansman danışmanlığı, hukuk danışmanlığı ve insan kaynakları danışmanlığından oluşuyor.

İzmir’de altı senelik bir geçmişimiz olmasına rağmen hala kendimizi tam anlamıyla tanıtmış olduğumuzu düşünmüyorum. Bu hem İzmir’in hem



“Mutlaka çalışmak derken bir yerde profesyonel olarak çalışmak değil, artı değer yaratmak önemli. Ben başka türlü düşünemiyorum.”

de bizim yaklaşımımızdan kaynaklanıyor. Son dönemde genişleyen müşteri portföyümüzdeki şirketlerle hizmetlerimizi daha fazla konuşur ve paylaşır hale geldik. Örneğin vergi danışmanlığı yaptığımız bir müşterimizin insan kaynakları danışmanlığını yaptığımızı bildiğini sanıyorduk. Ama sonra fark ettik ki bizim için çok açık ve net olan şey, karşımızdaki müşteri için o kadar net değil. Bir de ismimizin getirdiği “Siz büyük firmalarla çalışırsınız” düşüncesi hakimdi. Bunu aştığımızı görmek bizi umutlandırıyor.

Bizim için önemli olan firmanın büyüklüğü değil, firmanın bir geleceğinin olması. Bir katma değer yaratabiliyorsak, o firma için bizim orada olmamızın bir anlamı var. Firmayı ve firmanın içinde bulunduğu sektörün özelliklerini anlamaya çalışıp, o firma için neler yapabileceğimiz konusunda firmalarla görüşüyoruz. Bu hem tanınırlığımızı hem de güvenilirliğimizi sağlıyor. İzmir’in ve Ege’nin şöyle bir özelliği var. İnsanlar küçük olmanın yani bir arada olmanın getirdiği alışkanlıklarla, belli danışmanlarla çalışıyorlar. Sizin onlardan farklı bir şeyler sunabiliyor olmanızın, o firmalarla yakın olmanın alt yapısını oluşturmanız gerekiyordu ki bu da bir zaman aldı. Bu sadece iyi ilişkilerle olmuyor. Sizin verdiğiniz hizmetin kaliteli, doğru ve o alanda en iyi hizmet olduğunun anlaşılması güveni getiriyor.

Yoğun bir tempoda çalışan, sivil toplum kuruluşlarında görev alan ve anne rolü

olan bir kadın yönetici olarak Julyet Yavuzaygen’in yaşam ve işe bakışına dair görüşlerini alabilir miyiz ?

Ben Arthur Andersen’in çalışanlarına kazandırdığı çok ciddi bir sorumluluk bilinciyle yetiştim. Bu açıdan kendimi hep şanslı görmüşümdür. Tabi ki ailem benim için tüm değerlerin üstünde bir yere sahiptir. Fakat ailem de bilir ki benim için iş hiçbir zaman ikinci planda kalmamıştır. Aile sizi her zaman affedebiliyor. Sevdiklerinizden, eşinizden ve çocuğunuzdan anlayış bekliyorsunuz ama ben prensip olarak işten hiçbir zaman böyle bir tolerans istemedim. Bu bakımdan beni daha çok tolere etmesi gereken, daha az zaman ayırdığım ailem oluyor.

Kadın yönetici olarak iş anlamında kendimi ispat etme anlamında bir zorluk yaşamadım. Bunun çalıştığım yerlerden kaynaklandığını da söyleyebilirim. Kadın olmaktan dolayı hak ettiğim bir pozisyonu alamadığım hiç olmadı. Bu biraz da sizin yaklaşımınıza bağlı. Örneğin ben doğum dolayısıyla kariyerime ara verdim. Anne olduktan sonra hayatla olan ilişkiniz biraz yumuşuyor. Bu tabi ki işinize olumlu olarak yansıyor ve sizin sert olan yanlarınızı törpülüyor. İnsanlarla ilişki kurmak konusunda iyi olduğumu, ön yargılı olmadığımı dolayısıyla da insanlarla empati kurma konusunda başarılı olduğumu düşünüyorum. Çalıştığınız zaman, bir şey ürettiğiniz zaman yaşadığınızı hissediyorsunuz. Mutlaka çalışmak derken bir yerde profesyonel olarak çalışmak değil, artı değer yaratmak önemli. Ben başka türlü düşünemiyorum.

Ernst & Young olarak Ege Bölgesinde sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği çalışmalarını gerçekleştiriyor musunuz?

Toplum olarak herkesin elini taşın altına koyması gereken bir süreçten geçiyoruz. Biz Ernst & Young’un misyonu ve vizyonu doğrultusunda bulunduğumuz çevreyi geliştirmeye yönelik her türlü faaliyette yer alıyoruz. Örneğin, Afyon’da Afyon Sanayici ve İşadamları Derneği (AFSİAD) ile aile şirketlerinde kurumsallaşma, yatırımlarını ne şekilde yönlendirebilecekleri konusunda iki günlük bir çalışma gerçekleştirdik. Böylece hem biz Afyonlu iş adamlarına kendimizi tanıtmış olduk, hem de onların ufuklarını genişletebilecek bir kapıyı aralayabildik.

EGİAD ile işbirliği çalışmalarımız var. Ben EGİAD’ın Yönetim Kurulu’nda görev alıyorum. EGİAD bünyesinde gerçekleştirilen, hem kişilik gelişimi hem de teknik bilgileri içeren eğitimlerin organizasyonuna destek veriyoruz. EGİAD Dergisi YARIN’a içerik olarak katkı sağlıyoruz. Yeni yılda yine EGİAD’ın işbirliği ile Ernst & Young olarak uzmanlığımızı aktaracağımız ortak projeleri hayata geçirmeyi planlıyoruz.

Sayın Julyet Yavuzaygen verdiğiniz bilgiler için teşekkür ediyoruz.

Julyet Yavuzaygen kimdir?

1962 yılında İzmir’de doğdu. İzmir Amerikan Koleji’nden mezun olduktan sonra Boğaziçi Üniversitesi İşletme Bölümü’nü bitirdi. Profesyonel iş yaşamına İstanbul’da Arthur Andersen’in denetim bölümünde danışman olarak başlayan Yavuzaygen, daha sonra İzmir’e dönerek Tetrapak firmasında yedi yıl Lojistik Müdürü, Etapak ambalaj firmasında üç yıl Genel Müdür olarak çalıştıktan sonra tekrar Arthur Andersen’in İzmir ofisinde Koordinatör olarak çalışmaya başladı. Julyet Yavuzaygen halen, 2002 yılında Andersen Worldwide Organizasyonu’ndaki değişim nedeniyle faaliyetlerine Ernst & Young altında devam eden firmada Ege Bölge Koordinatörü olarak görevini sürdürmektedir.

Çalışan her bireyin mutlaka sivil toplum kuruluşlarında rol alarak, iş dünyasının bilgi ve birikimini sivil toplum kuruluşlarına aktarmasının Türkiye’yi ileriye götürebileceğine inanıyor. Bu yaklaşımla Ege Genç İşadamları Derneği (EGİAD) ve Rotary’de görev alıyor.

Mutluluk üretimi



M E N P A



Merkez: Üniversite Caddesi No.84 35100 Bornova İzmir • Tel (232) 435 05 65 (5 Hat)-Faks (232) 486 49 67
Fabrika: Köprübaşı Mevkii 20300 Sarayköy Denizli • Tel (258) 429 12 12 (16 Hat)-Faks (258) 429 12 30
Satış Ofis: Koçman Cad. Polat İş Merkezi B Blok No.4 34540 Güneşli İstanbul • Tel (212) 656 07 45 Faks (212) 656 45 71
menderes@menderes-textile.com.tr • www.lanotte.com.tr

biten bir yıl ve gelen bir yıl

-Neler getirdi, neler getirmesi bekleniyor-



2001 yılının yoğun kriz içersindeki gelişmelerinin ardından yaşadığımız 2002 yılı için, "Nasıl bir yıldır" sorusuna birçok kişinin hemen verdiği cevap, "Kötü bir yıldır", "Berbat bir yıldır" şeklinde oluyor. Ama biraz düşünüp, üstünde değerlendirme yaptıktan sonra, "O kadar da kötü bir yıl değildi", "Krizin atlatılmaya başlandığı yıl olarak algılanabilir" gibi yanıtlar da gelmiyor değil.

Peki, gerçekten 2002 nasıl bir yıldır? Bu soruya yanıt ararken, öncelikle isterseniz, siyaset açısından yaşanan önemli değişime bir bakalım. Yıl içersinde yapılan seçimler kriz yaşatan ve onun üstüne değişim taleplerini oturtan Meclis'teki iktidar ve muhalefet partilerinden tümünü parlamento dışına itti. Bir önceki seçimin galibi üç parti lideri Bülent Ecevit, Devlet Bahçeli ve Mesut Yılmaz'ın siyasetten çekilmesine kapı açtı. Ayrıca, bu liderlere muhalefet lideri Tansu Çiller'i de kattı.

Neden istenmediğinin ağır bastığı sonuç...

2002 yılı siyaset açısından "Kimlerin niçin istendiğinden" çok, "Kimlerin niçin istenmediği" sonucunu esas alan, tepkinin önde durduğu bir seçimi getirdi. Ve bunun sonucunda hem "Tek parti iktidarı" AKP ile gerçekleşti, hem de CHP'nin tek muhalefet partisi olarak yer aldığı bir parlamento yapısı ortaya çıktı.

Bugüne kadar ki gelişmeler hem içerde piyasaların bu sonucu olumlu karşıladığını, belirsizliği ortadan kaldırarak güven ortamını artıran bir durum olarak değerlendirdiğini ortaya koydu.

Hem de yurtdışındaki değerlendirmelerde de olumlu görüşler ağır bastı. Türkiye'nin ılımlı islam yönetimiyle demokratik-islam modeli gerçekleştiren ülke olabileceği konusunda yorumlar yapıldı. Bu noktada isterseniz 2002 yılında hangi yapısal reformları gerçekleştirebildik, ekonomik hedeflerden hangilerine ulaşabildik ona bakalım:

2002 yılında bir yıl önce yüzde 9.4'lük bir daralma gösteren ekonomimizin yeniden büyüme dönemine girmesi ve yüzde 3'lük bir büyüme hedefinin tutturulması öngörüldü. Yılın ilk yarısında yüzde 4.7 bir büyüme sağlandı.



Mayıs sonrası faizdeki artış bir dönem olumsuz etkilese de, imalat sanayiindeki artış Ağustos ayında yüzde 8.7 oldu. 10 aylık dönemde ise yüzde 11.8'lik sanayi üretim artışı sağlandı.

Kapasite kullanımında da yüzde 80.6 rakamına ulaşıldı. Bütün bunlar yıl sonu büyüme rakamının Hükümetin yılbaşı tahmini yüzde 3'ün ve revize edilmiş tahmin yüzde 4'ün üzerinde olduğunu gösteriyor.

Dünya Ekonomik Araştırma Birimi'nin Kasım 2002 raporundaki hesaplamasına göre yıl sonu büyüme rakamı yüzde 5.1 ile 7.2 arasında gerçekleşecek.

Türkiye'de programa göre 2003 yılında beklenen büyüme rakamı ise yüzde 5. Bunun gerçekleşmesi halinde Türkiye 1997 yılından bu yana ilk kez iki yıl üst üste büyümeyi gerçekleştirmiş olacak.

....Enflasyonda hedeften iyi sonuç...

Hükümetin yıl başı enflasyon tahmini Toptan Eşya Fiyatları için yüzde 31, Tüketici Fiyatları için yüzde 35'di. Açıklanan Kasım ayı enflasyon rakamları TEFE'nin yüzde 32 ile hedefe çok yakın olduğunu, TÜFE'nin ise yüzde 31.8 ile yıl sonu hedefinin altında olduğunu ortaya koyuyor.

Bu rakamlar, geçen yılın Aralık ayında TEFE'nin yüzde 4.1, TÜFE'nin yüzde 3.2 gerçekleştiğini bildiğimize göre Aralık ayında da düşmeye devam edecek. Gelecek yıl için enflasyon hedefi TEFE için yüzde 16.2 ve TÜFE için yüzde 20 olarak öngörülüyor.

2002 yılında enflasyon hedefinin tutturulmasına öncelikle gerçekçi bir hedef seçilmesi neden oldu. Ayrıca, 2002 yılında iç talepteki artış yavaş oldu. 2002'de maaş ve ücret artışlarıyla tarımsal fiyatlardaki artışlar da sınırlandı. İç talepten kaynaklanan bir fiyat sıçraması yaşanmadı.

Piyasalardaki rekabetin güçlenmesi de, özellikle sonbahardaki mevsimlik fiyat artışlarını frenledi. Perakendecilik sektöründe büyük alışveriş zincirlerinin başını çektiği rekabet nedeniyle talepteki kısmi canlanma sırasında fiyat artışı görülmedi. Bu eğilimin en somut belirtisi ramazan ayı başında ortaya çıktı. Eskiden ramazan ayı başladığında gıda fiyatları yükselişe geçirdi. Son iki ramazanda perakendeciler ramazana indirimle girdiler.



"Yıl sonu beklentisi 45 milyar dolar olan ithalat, Ocak-Eylül döneminde 39.3 milyar seviyesindeydi. Yıl sonu beklentisinin biraz üzerinde bir gerçekleşme bekleniyor."

Tüm bankacılık
ürünlerimizle
hizmetinizdeyiz.

444 0 600
www.oyakbank.com.tr





Tarım reformuna uygun olarak 2001 yılında başlatılan desteklemeyi kaldırıp yerine doğrudan gelir uygulaması getiren projeye devam edildi. Tarımda yeniden yapılandırma çerçevesi içerisinde Tütün ve Şeker kurulları oluşturuldu.

iç borç stoku 140.3 katrilyon lira. Bu borç stokunun yüzde 65.3'lük bölümü kamuya ait. Bu da borcun sürdürülebilmesi açısından avantaj sağlıyor. 2002 yılı itibariyle iç borcu stokunun yüzde 20'si merkez bankasının, yüzde 17.2'si kamu bankalarının, yüzde 7.9'u TMSF kapsamındaki bankaların, yüzde 10.2'si diğer

kamu kuruluşlarının portföyünde Dış borç stoku ise Haziran ayı sonu itibariyle 125.9 milyar dolar. Kamu kesiminin dış borç toplamı 80.1, özel kesimin borç stoku ise 45.8 milyar dolar.

Hazine eski müsteşarı Mahfi Eğilmez, Türkiye'nin borç yapısının vadelerin kısa olması nedeniyle olumsuzluklar taşıdığını, ama döndürülmesi konusunda bir sorun beklenmemesi gerektiği düşüncesinde. Eğilmez'e göre, 2003 yılı borç çevrilmesi kolaylıkla sağlanacak. Borçlanma ve borç yönetiminde etkinliğin artırılması amacıyla Eylül ayından itibaren 10 bankanın katılımı ile piyasa yapıcılığı uygulamasına geçildi. Böylece birinci piyasalarda bir borç döndürme garantisi elde edilmiş oldu. İkincil piyasalarda da likidite artışı sağlandı.

2001 yılında ekonomik büyümenin sağlanması, faiz oranlarının düşürülmesi ve hedeflenen faiz dışı fazlaya ulaşılması yıl başında yüzde 92'ler seviyesinde olan kamu borç stoğunun GSMH'ya oranının yüzde 81'lere inmesi sonucunu getirmesi bekleniyor. Ancak, hala faizlerde yeterli inişin sağlanamamış olması reel faizlerin yüksek seyretmesine neden oluyor. Yıl içerisinde yüzde 40'lara kadar yükselen yüzde 20'lere inen reel faizin yüzde 15'ler seviyesine çekilebilmesi bekleniyor.

...İhracatta hedef büyütülüyor. ...

2002 yılında 57.9 katrilyonluk bir vergi geliri hedefleniyordu, Ocak Eylül döneminde 41.9 katrilyonluk vergi geliri gerçekleştirildi. AKP seçim bildirgesinde "Vergi barışı projesi"nden

bahsedilerek vergide ak sayfa açılması için vergi ihtilaflı 130 bin dosyanın vergi ve faiz indirimi ile tasfiye edileceği önerisinin yer alması son aylarda vergi tahsilatında gerilemeye sebep oldu. Vergi gelirlerinde bu yıl hedefin biraz altında kalınması beklenebilir. Gelecek yılın vergi tahsilat hedefi ise programda 81.5 katrilyon olarak yer alıyor.

Yıl sonu beklentisi 45 milyar dolar olan ithalat, Ocak-Eylül döneminde 39.3 milyar seviyesindeydi. Yıl sonu beklentisinin biraz üzerinde bir gerçekleşme bekleniyor. Gelecek yılın ithalat hedefi ise 51.6 milyar dolar. Yıl sonunda 32 milyar dolarlık da ihracat bekleniyordu. Ocak Eylül rakamları bu dönemde bunun 24.9 milyar olarak gerçekleştiğini gösteriyor. Ancak Türkiye İhracatçılar Meclisi'nin Kasım sonu açıklaması ihracatın 11 aylık dönemde 32.9 milyar dolara ulaştığını yıl sonunda 35 milyar rakamının aşılacağını ortaya koyuyor. Gelecek yılın program hedefi ihracatta 38.4 milyar dolar. Ancak, Dış Ticaretten sorumlu devlet bakanı Kürşat Tüzmen bu hedeflerini yüzde 30 artırarak 2003 yılında 50 milyarlık bir ihracata ulaşabileceklerini açıkladı.

...Dövizde de bakmak lazım...

Bu kadar rakamda söz edilince dolar tahmininden söz etmemek olmazdı. O nedenle 5 bankaya ve üç kuruluşa dolar tahminlerini sordum. Ama önce isterseniz programdaki rakamlara bir bakalım. Programa göre 2002 yılı ortalama dolar fiyatının 1 milyon 710 bin lira olması bekleniyordu. Dolar bunun gerisinde kaldı. 2003 yılı ortalama dolar fiyatı ise programa göre 1 milyon 877 bin lira.

İki banka Dışbank ve Finansbank gündemde AB zirvesi, Irak Operasyonu ve IMF görüşmeleri olduğu için hem yıl sonunda hem 2003 için şimdiden tahmin yapmanın zor olduğunu söylüyor. Yapı Kredi, TEB ve Bayındırbank ise yıl sonu için aynı rakamında 1 milyon 600 bin rakamında birleşiyorlar.

Bütün bunların sonucunda enflasyon son 15 yılın en düşük enflasyonlu yılı olan TEFE'nin yüzde 36 TÜFE'nin yüzde 38 olarak gerçekleştiği 1987 yılının gerisine düştü. 2001 yılı başında TEFE'nin yüzde 92, TÜFE'nin yüzde 73 olduğu hatırlanırsa bu yıl elde edilen sonuç çok önemli bir gelişme ama, uluslararası arenada bizim rakamlarımız pek birşey ifade etmiyor. Girmeyi planladığımız AB'da yıllık enflasyonu en yüksek olan ülkelerin enflasyonu tek rakamlı olduğu bilinmelidir, fiyat istikrarını sağlamakla yükümlü Merkez Bankası Başkanı Süreyya Sedengeçti'nin "Enflasyonun biraz yükseltmeyi istemek yolsuzluk istemektir" sözünü unutmadan yola devam gerekir.

...Faiz dışı fazladan borç yüküne....

2002 yılında Türkiye'nin faiz dışı fazla hedefi 15.7 katrilyon lira ile yüzde 6.5'dü. Kasım ayı itibariyle 14.7 katrilyonluk faiz dışı fazla elde edildi. Bu da yıl sonunda bu hedefin tutturulamazsa da çok yakınında kalınacağını gösteriyor. Gelecek yıl için beklenen faiz dışı fazla hedefi ise 19.5 katrilyon olarak belirlenmiş durumda.

Ecevit'in rahatsızlığının ortaya çıktığı Mayıs 2002'de hazine ihale faiz oranları yüzde 70'lere kadar yükseldi. Daha sonra düşmeye başladı. Kasım ayı başında yüzde 55'lere geriledi. Aralık ayı başında ise yüzde 47'ler seviyesindeydi. Ortalama borçlanma vadesi ise 9.6 ay. Eğer dövizde bağlı borçlanma faizleri buna eklenirse bu süre 10.4 aya yükseliyor.

Türkiye'nin Eylül 2002 sonu itibariyle

2003 yıl sonu için Bayındırbank 1 milyon 850 bin ile 1 milyon 900 bin lira olur tahmini yapıyor. Yapı Kredi Bankası 1 milyon 950 bin 2 milyon tahmininde bulunuyor. TEB'in tahmini ise 2 milyon ile 2 milyon 50 bin lira arasında. Türkiye İhracatçılar Meclis'i ve MÜSİAD'ın yıl sonu tahminleri 1 milyon 700 bin lira. TİM 2003 tahmininin zor olduğunu söylerken, MÜSİAD ancak 2003 Şubatında sağlıklı bir tahmin yapılabileceğini belirtiyor. ?TK?B ise hem yıl sonu hem 2003 sonu için rakamsal tahminin zor olduğunu söylerken doların olması gerekenden yüzde 25-30 aşağıda fiyatlandığını bunun da ihracatı olumsuz etkilediğini öne sürüyor.

Evet, 2002 yılının temel ekonomik göstergeleri, yıl sonu ve 2003 dolar tahminleri, beklentileri böyle. Görüldüğü gibi 2002 yılı beklenenden, hedeflenenden daha iyi bir yıl olarak gerçekleşmiş gözüküyor. Bu nedenle de 2003 yılı hedeflerine ulaşılması mümkün gözüküyor.

2002'nin yapısal kararlarına göz atalım
Şimdi isterseniz 2002 yılındaki önemli ekonomik ve siyasal kararlarla yapısal değişimlerin neler olduğuna bir göz atalım:

19 Şubat tarihinde çıkarılan birinci uyum paketi ile Türk Ceza Kanunu'nun 159 ve 312. maddelerinde değişiklikler yapıldı. Hükümet ortaya MHP'nin karşı çıktığı DSP'nin 312. madde önerisi muhalefetin de kabul oyu vermesiyle yasalaştı.

15 Mart 2002 tarihinde 2. Uyum paketi değişiklikleri Meclis'e sunuldu. Tasarı Türkiye Ulusal Programı çerçevesinde Basın Kanunu, Dernekler Kanunu ve Toplantı Gösteri yürüyüşleri kanunlarında demokratikleşmeyi sağlayan değişiklikleri içeriyordu.

3 Ağustos 2002 tarihinde önemli Anayasal ve yasal değişiklikleri içeren AB uyum yasaları kabul edildi. RTÜK yasasında değişikliklerle yabancı dilde yayın hakkı, yabancı dilde öğrenim hakkı, ölüm cezalarının müebbet ağır hapse çevrilmesi gibi konular yasalaşarak AB'a uyum yolunda adımlar atılmış oldu.

Yeni Hükümet'te 3 Aralık günü 16 kanunun 31 maddesinde değişiklik yapan Uyum Yasasını meclise sevk ederek yapısal reformları sürdürdü. Ayrıca 8 maddelik bir yeni Uyum Paketi de Meclis'e dün gönderildi.

2002 yılı içerisinde kamu bankalar reformu sürdürüldü. Bu reform çerçevesinde Haziran ayı sonuna kadar 788 kamu banka Şubesi kapatıldı. Kamu mali yönetim ve iç kontrol çalışmaları başlatıldı. Bu kanun döner sermaye ve bütçe dışı fonların tek bir genel bütçe içersine sokulmasını öneriyor. Bankacılık sektörünün yeniden yapılandırılması çerçevesinde bankaların



sermayelerinin güçlendirilmesi programı yürürlüğe konuldu.

Tarım reformuna uygun olarak 2001 yılında başlatılan desteklemeyi kaldırıp yerine doğrudan gelir uygulaması getiren projeye devam edildi. Tarımda yeniden yapılandırma çerçevesi içerisinde Tütün ve Şeker kurulları oluşturuldu.

Enerji sektöründe piyasa modelini oluşturmak ve regülasyon için Enerji Piyasa Düzenleme Kurumu oluşturuldu. Hükümetin talebi ile Dünya Bankası yan kuruluşu FIAS yatırım ortamının iyileştirilmesi konusunda bir ön çalışma başlattı.

Vergi reformunun ilk aşaması gerçekleştirildi. Vergi destek birimlerinde düzenleme yapılarak 250 yeni denetim elemanı alındı. ÖTV uygulaması ile vergi sistemi basitleştirildi. Banka bilançolarının uluslararası standartlara uymasına ilişkin BDDK düzenlemesi yapıldı.

Bu yapılanları 2003 yılında izlemesi beklenen iyileştirmelerde özel sektörün etkinliğini artırıcı reformlar, Devletin küçültülmesi, şeffaflığının artırılması çalışmalarını, yatırımların önündeki engellerin kaldırılması, vergi idaresinin iyileştirilmesine yönelik reformların sürdürülmesinin izlenmesi beklenmelidir. Sanırım son olarak da 2003 yılına dönük olumsuz ve olumlu senaryoların neler olabileceği konusuna değinmemiz gerekiyor:

Önce olumsuz senaryodan söz edelim:
-Beklenenden uzun sürecek ve bize Körfez Savaşı dönemindeki gibi zararlar verebilecek bir Irak hareketinin yaşanması.
-Kıbrıs sorununda çözümsüzlüğün sürmesi.

-Bütün Avrupalılar tarafından son dönemde yaptığımız reformların kabul edilmesine karşın, Kopenhag'ta bize tarih verilmemesi, tarih için tarih bile verilmemesi.

-Amerikan ekonomisinde kriz başlaması ve bunun Avrupa ekonomisini de etkisi

altına alması.

-AK Parti yönetiminin türban ve benzeri konuları gündemin ön sıralarına alarak devletle çatışma yaratması.

-AK Parti içerisinde klik çalışması çıkması, tek parti iktidarı ile yakalanan olumlu dönemin, güvenin ve istikrarın gölgelenmesi.

-AK Parti yönetiminin IMF ilişkilerini kökten değiştirmek istemesi ve 2004'e kadar uygulanacak programdan vazgeçilmesi.

Şimdi de olumlu senaryoya bakalım:
-Programın uygulanmaya eksiksiz devam etmesi 2003 için hedeflerin yüzde 5'e çıkmış büyüme, yüzde 20'nin altına inmiş enflasyon ve 20 katrilyona ulaşan faiz dışı fazlayla sürdürülmesi. Piyasalardaki güven ve istikrarın devam etmesi.

-AB'den Türkiye'ye doğrudan tarih verilmesi, yada gerçekçilik taşıyan bir biçimde tarih için tarih verilmesi.

-Kıbrıs sorununda çözüm sağlanması. Yada çözüm yolunda önemli adımlar atılması.

-Tayyip Erdoğan'ın milletvekilliği ile AKP'deki iki başkanlığın son bulması ve parti içi uyumun devam etmesi.

-AKP ve CHP ortaklığıyla Türkiye'nin reform sürecinin devam ettirilmesi Kopenhag ve Maastirich kriterleri yolunda ekonomik, sosyal ve hukuksal adımlar atılması.

-Irak'ta barışçıl çözüme ulaşılması. Yada hareketin en hafif şekilde bizim dışında kalmamız, doğrudan katılmamız ile sonuçlanması.

-AKP programında yer alan ekonomiyi canlandırıcı projelerin hayata geçirilmesi, teşvik sisteminde, yolsuzlukla mücadelede, hukuk alanında atılacak adımlarla daha istikrarlı bir siyasal ve ekonomik ortam sağlanması.

Gönül ister ki, önümüzdeki dönemde olumlu senaryo koşulları ağırlık kazansın. Ülkemiz gelişmeleriyle ve kararlarıyla Avrupalı olmaya daha da yaklaşsın. İnsanımızın sorunları azalıp, refahı artsın...

Türkiye Avrupa'nın "Ambalaj Devi" olmaya adaydır.."

Röportaj: Levent GÖKÇEER
Fotoğraflar: Cüneyt ARIKAN

"Ambalaj" sektörü günlük yaşamımızda bir ürünün hijyenik ortamda saklanması, taşınması ve stoklanması açısından oldukça önemli. Aynı zamanda doğru ve zekice tasarlanmış bir ambalaj, ürünün albenisini artırarak satışların yükselmesine etken olacağından "pazarlama" stratejisinde çok önemli bir araçtır. Zirplast A.Ş.'nin Genel Müdürü Alber Saban ve Bak Ambalaj Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin Yönetim Kurulu Üyesi A.Enver Bakioglu ile sektörün gelişimin ve sorunlarını konuştuk. Alber Saban, Türkiye'de kişi başına düşen ambalaj tüketiminin batılı ülkelerin çok altında olduğunu belirterek, "Rakamlarla ifade etmek gerekirse Japonya'da 550 \$, Amerika'da 450 \$ ve Batı Avrupa'da 300 \$'dır. Türkiye'de ise bu rakam sadece 45 \$'dır. Bunun doğal sonucu, Türkiye'de plastik tüketimi %20'lik büyüme hızı ile, gelişmiş ülkelerin ortalaması olan %3'lük büyüme hızının çok üzerindedir" dedi. Saban, yüksek enerji giderlerinin, düzensiz rekabet koşullarının, kurumsallaşamayan aile şirketlerinin ve eğitimsizliğin sorunların başında geldiğini kaydetti. Saban, "Teknolojiye dayalı bir sektör olduğumuzdan, sürekli teknolojiye yatırım yapmak durumundayız. Bu da bugünkü koşullarda Türkiye mali yapısı içinde uzun vadeli kaynakların kısıtlı olması sebebi ile yüksek maliyetli kısa vadeli fonlar ile karşılanmak zorundadır. Bu durum dünya ile rekabet gücümüzün ve yeni teknolojilere yatırımın önündeki çok büyük engel" diye konuştu. Zirplast A.Ş.'nin Genel Müdürü Alber Saban'dan sektörü değerlendirmesini istedik...



Alber Saban

Şirketin geçmişinden, bugünkü durumundan ve hedeflerinizden bahseder misiniz?

Zirplast 1963 yılında zirai ve sınai alanlarda kullanılan plastik filmleri üretmek üzere kuruldu. İlk yıllar iki ekstruder hattı ve 10 kişi ile Gaziemir'de üretimimiz sürerken, 1992 yılında İzmir Atatürk Organize Sanayi Bölgesi'ndeki yeni modern tesislerimize taşındık. Halen 10.000 ton/yıl Polietilen film üretim kapasitemiz ile Türkiye'nin önde gelen plastik ambalaj kuruluşları arasında yer almaktayız. 1995 yılından itibaren en gelişmiş teknolojilere yatırım yaparak kısa sürede çağın gereksinimlerini karşılamak üzere büyüme sürecine hız kazandırdık. Sadece teknolojiye yatırım yapmakla kalmayarak insan kaynağı ve eğitimi konusunda da öncelik gösterdik. Bunun sonucunda müşteriyi memnun eden servisimiz, gelişen ürün yelpazemiz ve 1993 yılından beri sürdürmekte olduğumuz toplam kalite çalışmalarımızın tüm çalışanlarımızca katılım yaklaşımını sağlayarak 2001 yılı başlarında ISO 9002 Kalite Belgemizi almaya hak kazandık. Gelişen dünyada hedefim Zirplast'ın sanayileşmedeki sürekli gelişim felsefesini ve teknolojik yenilenmeleri takip ederek dünya pazarlarındaki yerini alması. Zirplast'ı Türkiye

markası değil, dünya markası yapmak ise en büyük hedefim. Bunu gerçekleştirebilmenin yolunun da aranılan bir marka olmak ve seri düşünüp hızlı hareket etmekten geçtiğini biliyorum.

Şirketin sektördeki konumu nedir?

Ambalaj sektörü, üretiminde kullanılan ham ve yardımcı malzemelere göre alt gruplara ayrılıyor: Plastik, metal, karton oluklu mukavva, cam, ahşap, esnek ambalaj gibi Türkiye'de plastik ambalaj üretimi 2000 yılında 500.000 ton/yıl olarak gerçekleşti. Bizim konumuz olan "flexible packaging" yani esnek ambalaj Türkiye'de toplam ambalaj üretiminin %3.7'sini teşkil ediyor. Pazarın %65'lik bölümü ilk on firma arasında paylaşılıyor. Zirplast, esnek ambalaj grubunda polietilen film üretiminde %5.6'lık pazar payı ile sektör liderleri arasında yer alıyor. Bugün 39 yıllık bilgi birikimimiz ve deneyimimiz ile Nestle, Coca-Cola, Pepsi, Efes Grubu, Henkel, Unilever, Kimberly, Kraft&Jacobs, Carrefour, Selfridges, Vodafone gibi dünya devlerine ambalaj malzemesi ve taşıma çantaları üretiyoruz. 8 renkli Alman Flexo baskı ve çok katlı co-extrusion teknolojisi ile Polietilen, BOPP, PET, Al metalize ve kağıt hammaddelerinden, gıda sektörü için dondurulmuş gıda, bisküvi, makarna,

bakliyat, çerez, tavuk, ekmek, margarin ve kahve ambalajı, temizlik sektörü için; tuvalet kağıdı, havlu peçete ve mendil ambalajı üretiyoruz. Temizlik ve hijyen sektörü için; deterjan-sabun torbaları ve otomatik paketleme ambalajı, çocuk bezi, hijyenik ped torbaları ve kolonyalı mendil ambalajı yapıyoruz. Endüstriyel sektör için; shrink film, paket shrink torba ve stretch film, perakende, reklam ve tanıtım sektörleri için; plastik torbalar ve taşıma çantaları, kargo sektörü için yapışkan bantlı kurye zarfları üretiyoruz. Üretimimiz %50'ye yakın kısmını Avrupa ülkeleri, Rusya, Türkiye Cumhuriyetleri, Romanya, Kuzey ve Güney Afrika, Avustralya gibi dış pazarlara satıyoruz.

Ambalaj sektörünün Türkiye'deki gelişimini değerlendirir misiniz?

Gelişen dünyada genç nüfuslu Türkiye, sanayileşmedeki gelişimine paralel olarak 80'li yılların başında büyük bir ihracat atağına geçti. Dış pazarlara açılmak isteyen tüm endüstriyel kuruluşlar Batı standartlarında üretim zorunluluğunu ve ambalaj anlayışını da kabullenmek zorunda kaldılar. Türkiye'de ambalaj sektörü çağın gereksinimlerini karşılamak üzere, dünya devleri ile yarışarak hızlı bir büyüme sürecine girdi.



"Türkiye'de patron olma arzusu ve "küçük olsun benim olsun" anlayışı ile güçlü, pazar payını elinde bulunduran şirketler yaratmak yerine, rekabet gücü düşük, pazar payları küçük işletmeler ortaya çıkarıyor."

Değişen tüketim alışkanlıkları ile birlikte 90'lı yıllarda dev hipermarketler dönemi ve e-ticaret satış yöntemi, hiç bir ulusal sınır tanımadan süratle gelişti. Bunun sonucunda küçülmüş, düşük hacimli yeni ambalaj tasarımları oluştu. Ürün içindeki ambalaj gider payını düşürebilmek amacı ile yoğun çalışmalar yapıldı. Bu ölçüde büyük başarı sağlanarak, rasyonel ambalajlamanın önemi daha çok ortaya çıktı. Ürün fiyatını pahalılaştırmadan, aksine değerini artırılarak dağıtım giderleri düşürüldü. Ürünün albenisi artırılarak satışların önemli ölçüde yükselmesi sağlandı. Türkiye'de halen kişi başına düşen ambalaj tüketimi batılı ülkelerin çok altındadır:

Japonya 550\$, Amerika 450 \$ ve Batı Avrupa 300 \$ iken bu rakam Türkiye için sadece 45 \$'dır. Bunun doğal sonucu, Türkiye'de plastik tüketimi %20'lik büyüme hızı ile, gelişmiş ülkelerin ortalaması olan %3'lük büyüme hızının çok üzerindedir.

Burada çevre duyarlılığı açısından "ambalaj yönetimi"ne değinmeden geçemeyeceğim. Ambalaj tüketiminin hızlı büyümesi, çevre duyarlılığı açısından "ambalaj yönetimi"ni de gündeme getirmektedir. Ambalaj yönetimi hammaddeden kullanıcıya kadar hatta görevini bitirdikten sonraki

yaşamında dahi çok önemli sorumluluk taşıyor. Dönüşümlü Plastik ambalaj yeniden kullanılabilme özelliği (recycable) ile çevre dostudur. Plastik ambalaj, sanılanın aksine çevreyi kirleten değil, çöplerin stoklanabilmesi ve kağıt ambalaj gibi ormanların yok olma tehlikesi ile yüzyüze olduğumuz çağımızda çok önemli bir görev üslenmektedir.

Sektör bazında Avrupa ile Türkiye'yi karşılaştırır mısınız? Türkiye'deki ambalaj sektörü olması gereken yerde mi? Sorunları nelerdir? Sizin çözüm önerileriniz nelerdir?

Yüksek büyüme hızına rağmen Türkiye gerçekleri ile yüzleşmek zorunda olan sektörün bugünkü olması gereken yerin çok altında olduğunu düşünüyorum. Yüksek enerji giderleri, düzeysiz rekabet koşulları, kurumsallaşamayan aile şirketleri ve eğitimsizlik sorunları ile mücadele etmek zorundayız. Emek yoğun değil, teknolojiye dayalı bir sektör olduğumuzdan, sürekli teknolojiye yatırım yapmak durumundayız. Bu da bugünkü koşullarda Türkiye mali yapısı içinde uzun vadeli kaynakların kısıtlı olması sebebi ile, yüksek maliyetli kısa vadeli fonlar ile karşılanmak zorundadır. Bu durum dünya ile rekabet gücümüzün ve yeni teknolojiye yatırımın önündeki

çok büyük engel dünyada dev şirketler birleşerek pazar paylarını ve sinerjilerini birleştiriyorlar. Türkiye'de ise durum çok farklı. Patron olma arzusu ve "küçük olsun benim olsun" anlayışı ile güçlü, pazar payını elinde bulunduran şirketler yaratmak yerine, rekabet gücü düşük, pazar payları küçük işletmeler yaratmaktayız. Gelişmiş ülkelerde yatırımcı, bunun aksine bir sektöre girmeden o sektörde halen pazar payını elinde bulunduran, büyüme için stratejik ortak orayan veya satılık bir şirket olup olmadığını araştırıyor.

Ancak Türkiye'nin eğitim düzeyi ve kültür farklılıkları bu sürece henüz hazır olmadığı gerçeğini zor da olsa kabullenmek zorundayız.

Her ne olursa olsun, bence bizden sonraki nesillerin öncelik vermesi gereken konu, şirket birleşmelerini veya rakibini satınalma yolu ile büyüme seçmesi olmalıdır.

Ancak şunu da ifade etmeliyim; Türkiye bütün bu olumsuz koşullara rağmen, geçmiş dönemde tekstilde olduğu gibi Avrupa'nın "ambalaj devi" olmaya adaydır. Teknolojimiz, altyapımız, insan kaynaklarımız dünya devleri ve uzakdoğu ile rekabet edebilecek güçtedir. Yeter ki düzeyli rekabet koşullarını, sistemli büyüme gerçekleştirilelim.

"Ekonomik krizlere rağmen ambalaj sektörü büyümektedir.."

Şirketlerinizin geçmişinden ve bugünkü durumundan bahseder misiniz?

Gıda ambalajı üretiminde ve ihracatında uzmanlaşmış şirketler topluluğu olan Bakioğlu Holding'in bünyesinde 18 kuruluş bulunmaktadır. Ben, çok genç yaşta işin içinde bulunmam ve ambalaj teknolojisi alanında ABD'de eğitim görmüş olmam nedeniyle; mamül ambalaj malzemesi üreten Bak Ambalaj, ambalaj filmi üreten Polibak, baskı silindireleri üreten Enternasyonel Gravür Teknolojisi Sanayi ve Ticaret A.Ş., çok katlı polietilen bazlı film üreten Bareks şirketlerinin koordinasyonundan sorumlu olarak Ambalaj Grup Başkanlığını üstlenmiş bulunmaktayım. Ambalaj Grubu çatısı altında toplanan bu 4 kuruluş, A.O.S.B.'de toplam 55.000 m2 kapalı ve 110.000 m2 açık alanda kurulu tesislerinde faaliyet gösteriyor. Yıllık toplam ciroları 80 milyon USD olan bu şirketler 30 milyon USD'in üzerinde ihracat yapıyor ve 750 kişiyi istihdam ediyor.

1973'de rahmetli dedem Enver Bakioğlu tarafından kurulan Bak Ambalaj, Bakioğlu Holding'in ilk şirketi ve amiral gemisidir.

Flexo baskılı kağıt torba makarna ambalajı ile sektöre ilk adımını atan Bak Ambalaj, 1978'de polietilen film üretimine geçerek ürün portföyüne flexo baskılı bobin ve torba ambalaj çeşitlerini ekledi. 1984'de Rotogravür teknolojisi ile baskı kalitesini yükseltmiş, baskılı polipropilen ambalaj malzemesi ve laminasyon prosesini de faaliyete geçirerek çok katlı raf ömrü daha uzun olan gıda ambalajı üretmeye başladı. Bu gelişmelerle, makarna sektörünün yanı sıra, bisküvi, çikolata, yağ, bakliyat, şeker, tuz ve deterjan sanayilerine fleksibl (kıvrılabilir) ambalaj üreten bir yapıya kavuştu.

İleri teknoloji, sistem, kalite ve insan kaynaklarına son derece önem veren Bak Ambalaj, 1996 yılında BVQI'dan ISO - 9002 Kalite Güvence Belgesini aldı. Hiçbir yükümlülüğü yokken, 1997'de kar amacı gütmeyen American Institute of Baking adlı uluslararası denetleme kuruluşundan "mükemmel" kategorisindeki "Hijyen Sertifikasını" aldı. Bu kuruluş halen yılda iki kez haber



A.Enver Bakioğlu

vermeksizin tesislerimize geliyor, denetliyor ve "mükemmel" raporu veriyor.

1998'de sermayesinin % 25'ini halka arzeden Bak Ambalaj bu yolla elde ettiği finansmanla ekme ambalajı üretimine yönelik yatırım yaptı, yüksek kapasiteli dokuz renkli Rotogravür baskı, solventsiz laminasyon ve sekiz renkli flexo baskı hatlarını devreye soktu.

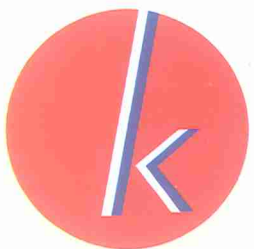
Son olarak 2002'de 10 renkli Rotogravür tesisini de üretimine dahil eden Bak Ambalaj bugün, 700 milyon metre kare (spesifikasyon birim ağırlığına göre değişmek üzere 16.000 - 20.000 ton) üretim kapasitesine sahip 17 milyon USD düzeyinde ihracat yapan ve 350 kişiye istihdam sağlayan, Türkiye'nin ilk 500 büyük kuruluşu arasında yer alıyor.

Dakikada 400 m. ile Türkiye ambalaj sektörünün en hızlı baskı yapabilen ve en çabuk iş değiştirebilen kuruluşu. Bak Ambalaj, geçmişte olduğu gibi 2002 yılında da katıldığı, TSE Altın Ambalaj Yarışması'nda; Ünilever KNORR Kremalı Domates Çorbası 61 gr., Özmaya Yuva İstant Kuru Hamur Mayası 500 Gr. , Has Gıda Panda Stix Dondurma 58 Gr. Ambalajları ile ödül aldı. Bu üç ambalajımız, TSE tarafından, WPO'ya (Dünya Ambalaj Yarışması'na) gönderildi ve Has Gıda Panda Stix Dondurma ambalajımız kendi alanında ödül aldı. Aynı zamanda, Alman Griesson

De Beukelaer firması adına ürettiğimiz, 'Tuc Gebackstangen' ürünümüz Mobilin aylık dergisinde de bahsedilen, ayın ambalajı ödülünü kazandı ve ödül tarafımıza bizzat Belçika'da verilecek. Bak Ambalaj'ın üretim kapasitesi ve satışlarına paralel olarak ambalaj üretiminde kullandığı polipropilen gereksinimi arttı. Ancak, kaliteli ve sürekli polipropilen tedarikinde çekilen sıkıntı Grubumuzu polipropilen üretimine zorladı ve bu amaçla 1994'de Polibak fabrikamızı kurduk. Böylece ambalaj üretiminde entegrasyonunun en önemli ayaklarından birisini tamamlamış olduk. Polibak 1997'de ISO - 9001 Kalite Güvence Belgesini, 1998'de American Institute of Baking'ten "Hijyen Sertifikası" nı aldı. Polibak bugün yıllık cirosu 30 milyon USD ve ihracatı 15 milyon USD'a ulaştı. Türkiye'nin ilk 500 büyük kuruluşu arasında da yer aldı. Entegrasyonun ikinci önemli ayağı, rotagravür baskı silindiri ve flexo baskı klişelerini üreten Gravür International şirketimizin 1997 yılında tamamlandı. En son teknoloji ve know how ile üretim yapan ve üretiminin % 30'unu ihraç eden şirketimiz de 2002'de ISO 9001 Kalite Güvence Belgesini aldı. 2002'de, çok katlı polietilen esnek filmler üreten 5.000 ton kapasiteli BAREKS şirketimizi kurduk.

"plastik!"

WIN & SO



kurtođlu[®]
PLASTİK

www.kurtogluplastik.com.tr

Bugün, Ambalaj Grubu Şirketlerimiz; tüm Avrupa, Kuzey Afrika, Orta Doğu ülkelerine ve ülkemize, gıda sektöründe; her türlü hazır çorba, bulyon, toz içecek, toz ve granül kahve ve kahve kreması, dondurma, çay, ekmek, şeker, un, tuz, maya, makarna, bakliyat, patates cipsi, donmuş gıdalar, yoğurt, çikolata, gofret, bisküvi, gıda dışı sektörlerde de; deterjan, şampuan, kargo zarfları, hijyen ürünleri, pet şişe etiketleri, toplu ürünlerin bir arada ambalajlanmasında kullanılan ambalaj malzemeleri konusunda kapsamlı ve etkin bir şekilde hizmet ediyor. Ulusal ve uluslararası çalıştığımız müşterilerimizin arasında; Unilever, Nestle, Eti, Frito Lay, Ülker, Coca Cola, Dr. Oetker, United Biscuits, Griesson, Krüger, Piyale, Nuh gibi dev kuruluşlar var.

Biraz bize hedeflerinizden bahsedermisiniz?

Müşteri memnuniyeti felsefesine odaklı çalışan Şirketlerimiz, hedeflerini müşterilerinin ihtiyaçları ve gelişen teknoloji doğrultusunda belirliyor.

Ambalaj Grubu çatısı altındaki dört şirketimizin makro ekonomik hedeflerini şöyle sıralayabiliriz;

- Yurtiçi ve yurtdışı piyasa koşulları dikkate alınarak, planlı ve sürekli büyümek, global bir oyuncu olmak. Bu hedef doğrultusunda 2002'de 9 milyon USD'lik yatırım yaptık. 2003'de 20 milyon USD yatırım ile Polibak şirketimizin film üretim kapasitesini 42.000 tona çıkarmayı planlıyoruz.
- 2004'de üretimden satışlarımızı 130 milyon USD'a, ihracatımızı 70 milyon USD'a çıkarmayı, 2006'da yabancı bir ülkede yatırım yapmayı hedefliyoruz. Operasyonel hedeflerimiz ise;

- Müşterilerimizin beklentileri doğrultusunda mevcut termin ve tedarik sürelerimizi % 40 azaltarak servis hızını arttırmak,
- Şirketlerimizin ve müşterilerimizin ambarlarında, planlanabilen tüm talepler için konsinye stok tutmak,
- Müşterilerimizin ürünlerinin raf ömrünü, makinalarının verimliliklerini arttırmak, firelerini azaltmak, ürünlerini

rakip firma ürünlerinden farklı kılacak özellikler yaratmak.

- Müşterilerimizin taleplerini, ana bilgisayarlarımıza bağlanarak temin etmelerini sağlamak.
- Sloganımız, faaliyet alanımız gibi "Think Flexible" esnek düşündürmektir. Her zaman her koşulda müşterilerle ilişkilerde uzlaşmacı ve esnek olmak.
- Türkiye'nin ambalaj sektöründeki polipropilen, poliester bazlı plastik esnek, tek ve çok katlı ambalaj malzemesi üretimindeki liderlik konumumuzu sürdürmek, pazar payımızı arttırmak.
- Yurtdışı müşterilerimizin, tercihlerinde ilk sırada yer almak.

Şirketlerinizin sektördeki konumu nedir?

Ambalaj sektörü içinde; kağıt, karton, oluklu mukavva, plastik, metal, cam ve tahta ambalajlar olmak üzere sekiz alt sektör bulunuyor. Bakioğlu Holding'e bağlı Ambalaj Grubu Şirketlerimiz, esnek ve plastik ambalaj alt sektörlerinde faaliyet gösteriyor. Ülkemizde Bak Ambalaj'ın dahil olduğu 50'nin üzerinde firma esnek ambalaj, Polibak ile birlikte 3 firma plastik film üretiyor. 2001 yılı itibariyle esnek ambalaj üretimi 97.000 ton, plastik film üretimi 85.000 ton düzeyinde gerçekleşti. Bak Ambalaj tek başına esnek ambalaj üretiminin % 10'unu, Polibak Plastik Film üretiminin % 22'ini gerçekleştiriyor. Ambalaj Grubu Şirketlerimiz, sektöründe örneği bulunmayan entegrasyonu gerçekleştirmiş, ürettikleri ürün kaliteleri, üretim, satış ve ihracat performansları ile polipropilen ve poliester bazlı esnek, tek ve çok katlı ambalaj üretiminde tartışmasız lider konumda.

Ambalaj sektörünün Türkiye'deki gelişimini değerlendirip, Avrupa ile karşılaştırır mısınız? Ambalaj sektörü Türkiye'de olması gereken yerde mi? Türkiye'de esnek ambalaj sektörü, genç olmasına rağmen hızlı gelişmektedir. Ancak; kalite, hijyen, sorumluluk, profesyonellik, kurumsallaşma ve Avrupa Birliği ile entegrasyon açılarından daha kat edilmesi gereken çok uzun yol var. Gıda maddeleri için ambalaj üretiminde

hijyen, kalite ve standardizasyon çok önemli. Bak Ambalaj gibi insan sağlığını ön planda tutarak kaliteli ve hijyenik gıda ambalajı üreten firmaların sayısı bir elin parmaklarından daha da az sayıda. Ülkemizde kişi başına esnek ambalaj tüketiminin yıllık 1.4 kg civarında olduğu düşünülüyor. Avrupa Ülkeleri'ndeki tüketim Türkiye'nin 4-6 katı. Örneğin, İtalya'da 8 kg'ın bile üzerinde olduğu öngörülüyor. Türkiye'nin esnek ambalaj üretimi 1996'da 82.000 ton iken, 2001'de yaşanan ekonomik krize rağmen % 18.5 artışla 97.000 tona ulaştı. Dünya esnek ambalaj sektörünün bir numaralı girdisi, Polibak şirketimizin ürettiği polipropilen filmidir. Türkiye, bu alanda Avrupa'yı ürkütecek ve ciddi tehdit oluşturacak düzeyde üretim kapasitesine, teknolojiye ve know how'a sahip.

Tüm Avrupa'da 700.000 tona yakın polipropilen plastik film üretilmesine karşın, Türkiye'nin üretimi tek başına 85.000 tondur. Avrupa'nın film tüketimi her yıl % 4 oranında artıyor. Yeni yatırımlarla Türkiye'nin üretimi 2004'de 170.000 ton'a yükselecektir. Türkiye polipropilen film ihracatçısı konumunu çok güçlendirecektir.

Nüfusun % 1.8 - 2 oranında artması, nüfusun % 50'sinin 30 yaşın altında olması, bayanların çalışmasına bağlı olarak ambalajlı hazır gıdalara talebin artması, self servis satış yönetiminin gereği olarak bir kişilik kullanıma yönelik ambalajlanmış gıda ürünlerine talebin artması, hiper ve süper market sayısının hızla artması nedenleri ile Türkiye'nin esnek ambalaj tüketimi de giderek artacak. Gıda maddelerinin üretiminden, nihai tüketiciye ulaşıncaya kadar geçen süre içinde tazeliğinin ve kalitesinin korunması açısından da ambalaj talebi süreklilik arz ediyor. Ürünlerin üretim ve son kullanma tarihlerinin tüketiciye sunulması zorunluluğu ambalajlı satışı zorunlu kılıyor. Bu nedenlerle esnek ambalaj tüketiminin 2005'de 3 kg'a çıkacağı ümit ediliyor.





Sektörün başlıca sorunları nelerdir? Bu sektörde faaliyet gösteren şirketlerin nelere dikkat etmesi gerekli?

Esnek ambalaj sektöründe uluslararası standardizasyona uygun kalitede ve hijyenik koşullarda üretim yapılmıyor. Bu alanda üretim yapan işletmeler gıda maddesi üreten işletmeler kadar üretim ortamının hijyenik, çalışanlarının temiz ve sağlıklı olmasına özen göstermek zorundadır. Üretim alanında bonesiz dolaşılması, kirli ellerle ambalaj malzemelerine dokunulmaması, üretim alanının sinek, haşere, fare, kuş ve kedi gibi zararlılarda arındırılması, kontaminasyon riskine karşı önlem alınması, cam veya camdan üretilmiş hiçbir şey kullanılmaması, çalışanların ve üretilen ürünlerin belli periyotlarda mikrobiyolojik testten geçirilerek, toplam bakteri ve koliform üremelerinin kontrolünün yapılması, dikkat edilmesi gereken hususların sadece birkaçı.

Kalite ile birlikte çalışanların bilinçli ve eğitilmiş olması, onların motive edilmesi çok önemli. Örneğin Bak Ambalaj 2001'de 395 kişiye toplam 2650 saat eğitim verdi. Yapılan her işin, üretilen her malın, üretim şekillerinin her detayının kayıt edilebilir, anında raporlanabilir, istatistiksel analiz yapılabilir halde olmasını sağlayacak Bilgi İşlem alt yapısına sahip olması gerekir. Sektörün başlıca sorunları arasında da;

- Ana başlıklarını vermeye çalıştığımız bu özelliklere sahip ve gerekli koşulları yerine getirmeyen firmalar sektörde haksız rekabet yaratıyor
- Sektörün en büyük sıkıntısı hammadde ithalatından kaynaklanmaktadır. Avrupalı rakiplerimiz, hammadde alımlarında navlun ve tedarik sıkıntısı çekmezken, bizler daha pahalıya hammadde alıyor ve navlun ödüyoruz.
- Avrupalı rakiplerimiz enerjiye 3 – 5 cent/kwh öderken, bizler 10 centkwh ödüyoruz. Voltaj dengesizliği ve enerji kesintileri ise makinalarımıza zarar veriyor ve fire oranını yükseltiyor.
- Kredi faiz oranları çok yüksek... Biz libor artı 5 – 6 oranlarında faiz öderken, Avrupalı rakiplerimiz libor veya liborun altında kaynak bulabiliyorlar.
- Eğitilmiş insan kaynağı eksikliği sektörün önemli bir sorunu diyebilirim...

Bir de onu
gönderebilsek!

Uluslararası Kuryeniz



a **TPG** company

444 0 868 [http:// www.tnt.com](http://www.tnt.com)

Dernek faaliyetleri

11 - 12 Ekim 2002: Adana Genç İşadamları Derneği ev sahipliğinde TÜGİK Genişletilmiş Yönetim Kurulu Toplantısı yapıldı.

4 Kasım 2002: İzmir Başkanlar Kurulu Koordinasyon toplantısı EGİAD evsahipliğinde İzmir Hilton Oteli'nde Saat: 19:30'da gerçekleştirildi.

19 Kasım 2002: Fransa Ticaret Müsteşarı Mr.Pier Murlava EGİAD Dernek Merkezi'ni ziyaret etti.

20 Kasım 2002: Geleneksel olarak Sosyal ve Kültürel Etkinlikler Komisyonumuzun organizasyonu ile her Ramazan ayında gerçekleştirilen "huzurevi sakinleri ile iftar yemeği" Best Western Hotel Konak'ta yapıldı. EGİAD Üyeleri huzurevi sakinlerini ağırladı.

20 Kasım 2002: Ege Bölgesi Genç İşadamları Dernekleri Federasyon toplantısı Nazillide Nazilli Genç İşadamları Derneği'nin ev sahipliğinde gerçekleştirildi.



26 Kasım 2002: Alman Başkonsolosu Mr. Brieth ve Başkonsolos Muavini Mr.Genta Johan EGİAD Dernek Merkezini ziyaret ederek Yönetim Kurulu üyeleri, AB ve Dış İlişkiler Komisyonu üyeleri ve Ticari ve Ekonomik İlişkiler Komisyonu üyeleri ile görüşmelerde bulundular.



5 Ekim 2002: Ege Bölgesi Genç İşadamları Dernekleri Federasyonu toplantısı Milas'da Milas Genç İşadamları Derneği evsahipliğinde yapıldı.

9 Ekim 2002: İzmir Hilton Oteli'nde gerçekleştirilen Çarşamba Yemeğimizin konuğu Maliye Bakanlığı Başşesap uzmanlarından Grup Başkanı Sn. Yılmaz Bodur, 'Özel Tüketim Vergisi' konu başlıklı bir konuşma yaptı.



16 Ekim 2002: İzmir Hilton Oteli'nde gerçekleştirilen Çarşamba yemeğimizin konuğu Türkiye - AB Derneği Genel Başkanı Sn. Prof. Dr. Haluk Günöğür, "Avrupa Birliği ve Türkiye" konulu bir konuşma yaptı.

20 Kasım 2002: KalDer İzmir Şubesi, Ege Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Ege Bölgesi Sanayi Odası (EBSO), Ege Genç İşadamları Derneği (EGİAD), Ege Sanayicileri ve İşadamları Derneği (ESİAD)'nin ortak organizasyonu ile gerçekleştirilecek IV. Mükemmelliği Arayış Sempozyumu'nun basın toplantısı Ege Bölgesi Sanayi Odası Lokali'nde yapıldı.

25 Kasım 2002: Sosyal ve Kültürel Etkinlikler Komisyonumuzun katkılarıyla ilki huzurevi sakinleri ile gerçekleştirilen 'İftar Yemeği' organizasyonunun ikincisi gönüllü aileler tarafından eğitim giderleri karşılanan fakir aile çocukları ile yapıldı.

26 Kasım 2002: 20 Kasım'da ve 25 Kasım'da gerçekleştirilen aktiviteler sonucunda elde edilen gelir ile alınan ve ayrıca üyelerimiz tarafından Derneğimize gönderilen erzak, Sosyal ve Kültürel Etkinlikler Komisyonumuz tarafından torbalanarak ihtiyaç sahiplerine ulaştırıldı.

3 Aralık 2002: Dernek Merkezinde, Deniz Ticaret Odası ve Gemi Mühendisleri Odası İzmir Şubeleri tarafından, İzmir Alsancak Limanı hakkında üyelerimizi bilgilendirmek amacıyla barkovizyon sistemi ile sunum yapıldı.



16 Ekim 2002: EGİAD, 3 Kasım seçimlerinde çeşitli siyasi partilerden milletvekili adayı olarak katılan üyelerini tanıtmak amacıyla İzmir Hilton Oteli'nde kahvaltılı bir basın toplantısı düzenledi.



10 Kasım 2002: Ulu Önder Atatürk'ün ölüm yıldönümü sebebiyle Cumhuriyet Meydanı'nda düzenlenen Çelenk Koyma Törenine EGİAD da katıldı.



21 Ekim 2002: Genç Parti, Adalet ve Kalkınma Partisi ve ANAP Milletvekili adayları EGİAD Dernek Merkezini ziyaret etti.

3 Ekim 2002: EGİAD'la YARIN TV programımızın konuğu Konak Belediye Başkanı Sayın Erdal İzgi oldu.

17 Ekim 2002: EGİAD'la YARIN TV programımızın konuğu İzmir Kültür ve Sanat Vakfı Başkanı Sayın Filiz Sarper oldu.

31 Ekim 2002: EGİAD'la YARIN TV programımızın konuğu Hindistan İzmir Fahri Konsolosu Sayın Turgut Koyuncuoğlu oldu.

14 Kasım 2002: EGİAD'la YARIN TV programımızın konuğu KİPA Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Şinasi Ertan oldu.

21 Kasım 2002: EGİAD'la YARIN TV programımızın Arkas Holding Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Lucien Arkas konuğu oldu.



4 Ekim 2002: EGİAD Yönetim Kurulu Üyeleri, İzmir Basın Temsilciliklerini ziyaret etmişlerdir. Gözlem Gazetesi'nden Sn. Çetin Gürel, Ege TV'den Sn. Levent Konuş, Yeni TV'den Uğur Oral, SKY TV'den Sn. Hakan Serbest, İzmir TV'den Sn. Ali Büge ve Dünya Gazetesi'nden Sn. Serap Zeybek ile görüşmelerde bulundular.

Libra

OFFICE SUPERSTORE



**Kalemnden, bilgisayara
Mobilyadan, aksesuara tüm
ihtiyaçlarınız için...**

- ▶ Adrese ücretsiz teslimat,
- ▶ Sözleşmeli cari hesap çalışma,
- ▶ Özel indirimler

● Bayraklı Libra (Merkez): Anadolu Cad.No: 40/2 Bayraklı-İzmir
Tel: 0.232. 461 89 22 - 461 97 23 • Fax: 0.232.461 97 20

● Mavişehir-EGS Park Libra: 2040 Sk. No: 104-Z/06 Mavişehir-İzmir
Tel: 0.232. 324 42 85 • Fax: 0.232. 324 42 88

● Çankaya Libra: 1371 Sk. No: 9 Çankaya-İzmir
Tel: 0.232. 489 38 81 • Fax: 0.232. 489 42 81



6 Ekim 2002: EGİAD'ın geleneksel Sonbahar Brunch'ı Cumba Restoran'da yapıldı. EGİAD Sosyal Kültürel Etkinlikler Komisyonu tarafından hazırlanan Brunch, EGİAD'lı aileleri biraraya getirdi. Tavlalı Turnuvası ile renklenmiş Brunch'ta üyeler uzun süredir görüşmedikleri dostlarını görme fırsatı bulurken, çocuklar da palyaçolarla keyifli vakit geçirdiler.



25 Kasım 2002: Sosyal ve Kültürel Etkinlikler Komisyonumuzun katkılarıyla ilki huzurevi sakinleri ile gerçekleştirilen 'İftar Yemeği' organizasyonunun ikincisinin de gönüllü aileler tarafından eğitim giderleri karşılanan yoksul ailelerin başarılı çocukları üyelerimizden Sn. Hayri Hasilik'in misafiri olarak sahibi olduğu Karşıyaka'daki Altın Döner Restoran'da biraraya geldiler. İftar yemeğinden sonra komisyonumuz tarafından çocuklar sinemaya götürüldü.

14 Aralık 2002 Ege Bölgesi Genç İşadamları Dernekleri Federasyon Toplantısı Manisa Anemon Otel'de, Manisa Genç İşadamları Derneği'nin ev sahipliğinde gerçekleştirildi.



11 Aralık 2002: AB ve Dış İlişkiler Komisyonumuzun organizasyonu ile İzmir Hilton Otelinde gerçekleştirilen EGİAD Çarşamba Yemeği'nin konukları İzmir Konsolosluk Erkanı oldu. Yunanistan Konsolosu Evengelos Sekeris, İtalya Konsolosu Enrico Valvo, Senegal Fahri Konsolosu Can Ortabaş, Norveç Fahri Konsolosu Enis Özsaruhan, İzlanda Fahri Konsolosu Esat Kardiçalı, Fas Fahri Konsolosu Fatih Çakmakçoğlu, İsveç Fahri Konsolosu Haluk Özsaruhan, Avusturya Fahri Konsolosu Muammer Erboy, Litvanya Fahri Konsolosu Mustafa Özsoy, Türkmenistan Fahri Konsolosu Necdet Göktepe, Gürcistan Fahri Konsolos Yardımcısı Makbala Harebala, Ürdün Fahri Konsolosu Ömer Kaplan, Belarus Fahri Konsolosu Reha Yargancıoğlu, Güney Afrika Cumhuriyeti Fahri Konsolosu Tamer Taşkın, Fransa Fahri Konsolosu Zeliha Toprak, Hindistan Fahri Konsolosu Turgut Koyuncuoğlu, Pakistan Fahri Konsolosu Yaşar Eren'in katıldığı Çarşamba Yemeğinde Avrupa Birliği ve Türkiye konusu işlenmiştir.



25 Aralık 2002: Sosyal ve Kültürel Etkinlikler Komisyonumuzun organizasyonu ile Clup Envelo'da üyelerimizin eşleriyle birlikte katıldığı 2003'e Merhaba Kokteyli düzenlendi.

4 üye... 5 soru... 5 cevap...



Etem ÖZSOY
Yönetim Kurulu Yedek Üyesi
AB ve Dışilişkiler Komisyon Üyesi

ayak uydurarak yeni katmadeğerli ürünler yaratmak. Şimdi biz fabrikamızda ambalaj yatırımı yapıyoruz. Plastik kova ve plastik tepsi dediğimiz, direkt süpermarketlerde tüketicinin rahatça ulaşabileceği ürünleri geliştirmeye çalışıyoruz.

- 4** *Türkiye’de yaşanan son siyasi ve ekonomik gelişmeleri nasıl değerlendiriyorsunuz?*
Tek bir hükümetin gelmesi memnun edici. En azından kararlar daha hızlı alınacaktır. Kafamdaki tek soru işareti, başımıza gelen siyasi partinin ideolojisini harekete geçirir mi, geçirmez mi sorusu. Şuandaki çizdikleri tablo güzel, ama o endişeyi her zaman içimde taşıyorum.

- 1** *Kendinizden bahseder misiniz?*
1974 İzmir doğumluyum. İlk-orta ve liseyi İzmir’de tamamladıktan sonra üniversite için Amerika’ya gittim. Amerika’da ekonomi ve pazarlama üzerine lisans eğitimimi aldıktan sonra bir yıl orada kaldım. Bir danışmanlık şirketinde çalıştım. Bir yıl sonra buraya geldim. Yaklaşık 1998 yılından beri aile şirketimizde görev yapıyorum.
- 2** *Hobileriniz neler?*
Bir kere saat kaç olursa olsun iş çıkışı mutlaka spora gidiyorum. Bir - iki saat spor yapıyorum. Kitap okumayı çok seviyorum. Tatillerde seyahatlere çıkıyorum. Bir de vakit ayırabilirsem maket uçak ve helikopter yapıyorum.
- 3** *Şirketiniz hakkında bilgi verir misiniz?*
1948 yılında dedem Etem Özsoy

tarafından kurulan şirket, o yıllarda sadece pamuk ticaretiyle yapıyordu. 1972’de babamın şirkete katılmasıyla gıda sektörüne de hizmet vermeye başlayan şirketimiz, yaklaşık 10 yıldır pamuğun yanında kuru meyvalar, soslar üretmeye başladı. Kavanoz ve konserve ürünleri ihraç etmeye başladık. Türkiye’nin imajı dökmece olarak kalmış, biz ürettiğimiz katmadeğerli ürünlerle bu imajı değiştirmeye çalışıyoruz. İç piyasaya hizmet vermiyoruz, biz ürettiğimiz tüm ürünleri ihraç ediyoruz. Yılda yaklaşık 30 milyon dolarlık ihracat hacmimiz var. Buna pamuk da dahil... Bu rakamın 12-13 milyon doları gıdaya ait geriye kalan ise pamuk ihracatıdır. Hemen hemen her kıtaya ihracatımız var. Avusturalya, Uzakdoğu, Amerika, Avrupa ve Kuzey Afrika.. Şirketimizin ilk hedefi, dünyadaki tüketim trendlerine

- 5** *EGİAD’da aktif bir göreviniz var mı? Dernekten beklentileriniz nelerdir?*
Ben Yönetim Kurulu yedek üyesiyim, hem de AB Dış İlişkiler Komisyonu üyesiyim. Yönetim Kurulu, asil bir üyeymişim gibi beni görevlendiriyor, sorumluluklar veriyor, her türlü toplantılara katılıyorum. İzmir’in durumu belli. Benimle aynı zamanda okulu bitirmiş arkadaşlarım ya İzmir’e dönmediler ya da İstanbul’a gittiler. Nedeni de, İzmir’deki istihdam darlığı ve ücret politikaları... Benim dernekten en büyük beklentim, İzmir’i kurumsallaştıracak, yabancı yatırımı çekecek her türlü projeye destek vermesi. Aynı zamanda siyasi platformda da Türkiye’nin beklentilerini dile getirmesini ve o platformda yer alması.



Tayfur İnanç
EGİAD Üyesi

- 1** Evliyim ve 2 yaşında bir kızım var. 9 Eylül Üniversitesi Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi Mimarlık Bölümü mezunuyum. Bir süre inşaat işi ile uğraştıktan sonra 1993 yılında ortağım ile beraber halen devam ettiğimiz Deta Müzik Aletleri İthalat firmasını kurduk.
- 2** Tenis ve basketbol oynamaktan çok büyük zevk alıyorum.
- 3** İthalatımızın ağırlığı piano ve yaylı enstrümanlardır. Bu ürünleri tüm Türkiye genelinde toptan ve perakende olarak
- satıyoruz. Ayrıca farklı bir kulvardaki iş kolumuz olan duvardan duvara halı ve laminat parke işini de toptan ve perakende olarak uyguluyoruz.
- 4** Şuan AKP iktidarı sonrasındaki gelişmeleri olumlu buluyorum. Türkiye’nin zaten ihtiyacı olan moral rüzgarını arkasına aldığı daha iyi şeyler oluşacağına inanıyorum.
- 5** Derneğin her geçen gün aktifliği ve siyasi alandaki etkinliğinin arttığını düşünüyorum.



Hayri HASILIK
EGİAD Üyesi

- 1 1971 İzmir doğumluyum. Alsancak Ortaokulu'ndan sonra İzmir Atatürk Lisesi'ni bitirdim. Yüksek öğrenim Açıköğretimle sınırlı kaldı. Baba mesleğini yürütüyorum. Uzun yıllar gıda sektöründe hizmet verdim. Evliyim ve 45 günlük bir oğlum var. Hayatım Altın Kapı'dan ayrıldıktan sonra büsbütün değişti. İşim değişti, evimiz değişti, oğlumuz oldu hayatımız değişti. Kısa bir dönem içinde herşey altüst oldu. Ama herşeyin zamanla yoluna gireceğine inanıyorum.
- 2 Bizim işimizde mesai saati gerçekten çok uzun. Daha önceleri ortak bir grubun içinde yer alıyordum ve kendime daha çok vakit ayırabiliyordum. Şimdi yalnızım, gerçi kardeşimle birçok şeyi paylaşıyorum, ama eskisi gibi

hobilerime pek zaman ayıramıyorum. Kitap okumayı, müzik dinlemeyi ve araba kullanmayı çok seviyorum. Ancak, bu sektörde çalışıyorsanız uçağınız bile olsa kullanamazsınız. Sürekli işin başında olmak zorundayım. Gıda sektörü hatayı kabul etmiyor. İnsanlar hazırladığınız döner, diğer dönerlerden çok daha lezzetli diyorlar biz de onlara, dönerin içine duygu katıyoruz diyoruz.

- 3 1978 yılında yeni İnegöl Köftecisi, 1982'de Altın Kapı Restoran ile bu işin içine girdik. 1996 yılında babamı da kaybettikten sonra onun üstlendiği görevleri eksiksiz yerine getirmeye çalıştım. Temmuz'da Altın Kapı ile tüm ortaklığı bitirip, Haziran'da Altın Döner'i açtım. Altın Döner'in en iyi şekilde hizmet vermesini sağlamak en önemli görevim diye düşünüyorum. Başında bulunulması gereken bir iş olduğu için profesyonelleşme ve kurumsallaşma bağlamında ihtiyaç olan heryere bu hizmeti götürmeyi istiyoruz. Emin adımlarla ve hizmetten ödün vermeden bu hizmeti sunmak istiyoruz. Balçova Agora Alışveriş Merkezi'nde Altın Döner Fast'i açmayı düşünüyoruz. Mart ayında oranın açılışı var. Ben restoran bazında kalacağım, kardeşimi de fast gruba yönlendireceğim. İmalat yine bizden olacak. Franchising'i de düşünüyoruz. Örneklerini görüyoruz, bence önemli olan kalıcılık. Eğer o kıvama gelirsek, o duruma gelirsek, elbetteki onu da

yapmayı düşünüyoruz.

- 4 Sabahlara kadar televizyon seyrediyoruz. Çok enteresan bir hal aldı şuandaki tablo. Ancak tek partili olmak büyük bir kazanç diye düşünüyorum. AKP bunu çok iyi bir şekilde değerlendirirse, güzel yerlere varılabilir. Ancak hep beraber bekleyip göreceğiz. Dolardaki iniş çıkışlar bizim işimizi pek etkilemiyor. Nakit para girdisi olan bir işimiz var. Tüm sanayicilerin, yatırımcıların, parası olanların girmek isteyip de, bir türlü cesaret edemediği bir sektör. Ancak bu iş parayla olmuyor, insan ilişkileri çok önemli. Ekonominin düzgün olması insanları para harcamaya yönelticek. İnsanları haftada en azından iki defa dışarda yemesini sağlayacak. Bu tabi ki ilk etapta bize yansiyacak. Bu sektör ekonominin canlanmasıyla tepkiyi veriyor. Bu işin en cazip yanı nakit döngüsünün olması.
- 5 Şuanda üye olduğum bir komisyon yok. Benim işime en yakın komite Sosyal Komite herhalde. Ben dernekteki arkadaşlara verilen hergöreve hazırım dedim. Çok programlı ve disiplinli bir dernek. Bizim işimizle, hayata bakış açımızla çok paralel ilerliyor. EGIAD'ın aktivitelerini sürekli takip ediyorum, ancak üye olmak bu seneye nasipmiş. Derneğin bir yemeği vardı. Geçen gün Kızılay Çocuk Esirgeme Kurumu'nun bir yemeği vardı. Ben tertiplemek istedim. Onlarda kabul ettiler.



İbrahim EKİZ
AB Dış İlişkiler Komisyonu
Üyesi

- 1 1974 yılı İstanbul doğumluyum. Annemin doktoru İstanbul'da olduğu için orada doğum yapmış. Aslen İzmirliyiz. İlkokulu Namık Kemal İlkokulu'nda okudum. Fatih Koleji'ni bitirdim daha sonra da Atatürk Lisesi'nden mezun oldum. Bilkent Üniversitesi Turizm İşletmeciliği bölümüne başladım. Kısa süre sonra Amerika'ya transfer oldum. Üniversiteyi Amerika'da bitirdim. Ondan sonra ülkeye döndüm ve aile

işleriyle uğraşmaya başladım. Yeni jenerasyon, yeni bir güç demek.

- 2 Vakit buldukça gezmeyi çok severim. Benim bir arkadaş grubum var. Onlarla oturup sohbet etmek, eğlenmek çok hoşuma gidiyor. Sık sık onlarla biraraya geliyoruz. Zaman buldukça tenis oynuyorum. Ağırlık çalışıyorum. Tabi ki profesyonel değilim. Bir de ben fanatik bir Göztepe taraftarıyım. Onun maçlarına gitmeyi kendime bir görev olarak sayıyorum. Hiç bir maçını kaçırmıyorum.
- 3 Ben üçüncü kuşağım. Dedem şirketi 1946 yılında kurmuş. Yaklaşık 56 yıllık bir mazisi var. İlk önce ticaret olarak başlamış işe, daha sonra sanayiye dönmüş. Babam da bir fiil 50 yıldır bu işin içersinde. İşleri genişletmiş, biz de elimizden geldiği kadar ayakta tutmaya çalışıyoruz. Şirketteki görevim Dış Ticaret Müdürü... Şirketimiz ağırlıklı ihracat yapıyor. Şuanda ihracat yaptığımız ülke sayısı 36. 2002-2003 yılındaki en büyük hedefimiz 20-25 milyon dolarlık ihracat yapmak.

- 4 Seçimden önce böyle bir tablo çıkacağını tahmin etmiyorduk. Şöyle söyleyeyim, yine CHP, AKP düşünüyorduk, ancak aranın bu kadar açılacağını zannetmiyorduk. Sonuçları görünce ürktük. Çünkü zihniyet farklıydı. Ondan sonra baktık ılımlı görünüyorlar. Ancak tabi bu ılımlı tavırlar nereye kadar sürecek bilemiyorum. Ama biz artık dibe vurduğumuz inancındayız, bundan daha kötüsü olmaz diye düşünüyorum.
- 5 AB Dış İlişkiler Komisyonu üyesiyim. Bizim komisyonumuz çok iyi çalışan bir komisyon. En sık toplanan komisyon diyebilirim. Çeşitli girişimlerde bulunuyoruz. Türkiye'nin AB'ye girip girmeme konusunda bazı temaslarımız da oluyor. Başkanımız Fatih Bey'de çok çalışkan bir başkan, onu neredeyse hergün basında görmeniz mümkündür. Bu işi severek yapıyor. Kendi iş temposu oldukça yoğun ancak, Dernek için yapılacak temaslara da zaman ayırabiliyor. Bu çok önemli bence. Onunla birlikte çalışmak da çok mutluluk verici bir şey.

Bir ulus kahramanlarını daha ne kadar unutabilir?

Anzak Çıkartmasının 90. Yıldönümü yaklaşırken AE-2 Denizaltısının Serüveni yeniden gündeme geliyor

Yazan: Oğuz AYDEMİR

Türkçe yayın hakkı tarafıma verilen, Fred ve Elizabeth Brenchley tarafından yazılan "Stoker's Submarine" adlı kitap, Avustralya'da bugünlerde son derece popüler ve listelerde en çok okunan kitaplar arasında bir ara tepeye çıkma başarısını göstermiş ilginç bir yapıt. Devlet olarak kuruluşunun henüz 14'üncü yılını idrak etmekte olan Avustralya, ilk savaşını Türklere karşı vermiştir. Denizaltının Çanakkale Boğazı'ndan mucizevi bir şekilde geçebilmesi, Anzak Çıkartması'nın iptali kararını erteletmiş ve onbinlerce insanın ölümüne neden olmuştur. 85 yıl kayıp olan bu efsanevi denizaltı Selçuk Kolay tarafından bulundu ve yeniden gündeme oturdu. Brenchley çiftinin kitabındaki giriş kısmı aslında hikayeyi çok iyi özetliyor.

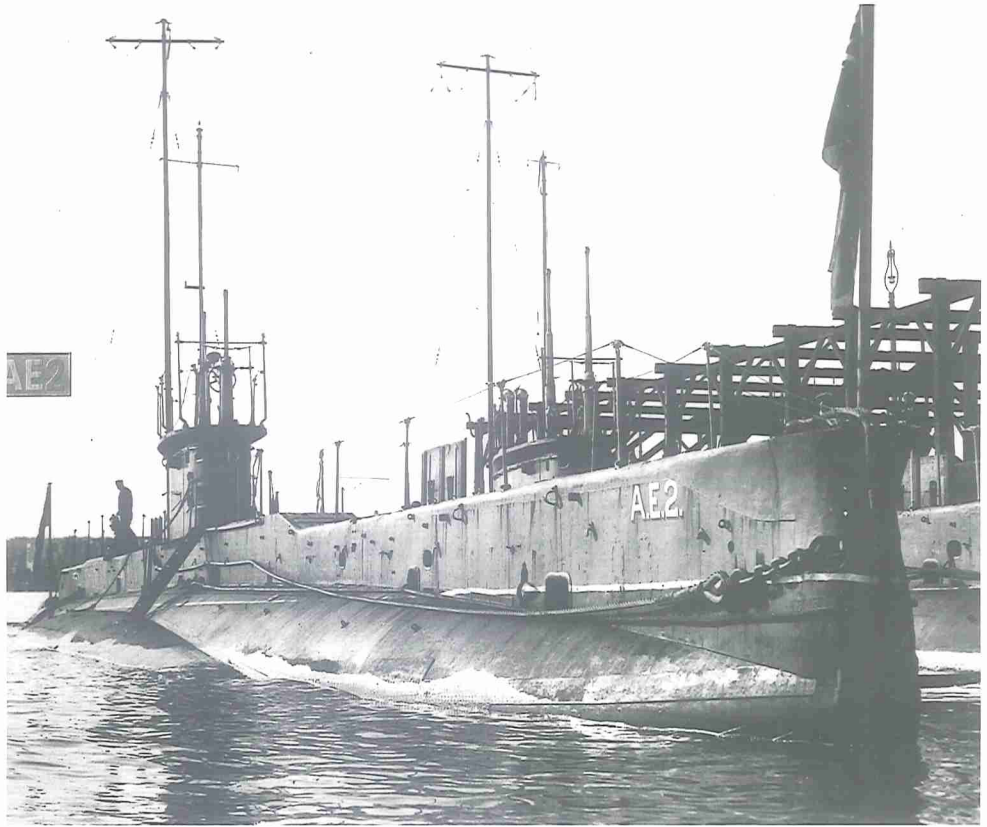
Marmara Denizi'nin dibinde, 85 yıldır bulunamamış, çamurun içinde kalmış dimdik duruyor. Cesaret isteyen başarıları ve Gelibolu saldırısı sırasındaki etkisi neredeyse belleklerden silinmiş. Kaporta kapağı, 30 Nisan 1915 günü alelacele terk edildiğinde son çıkan mürettebat tarafından bırakıldığı gibi hafif aralık. Bugünlerde tek sakini, üstü tamamen çamurla kaplı kumanda kulesine yuva yapmış büyük bir yılan balığı.

Bir zamanlar gurur dolu bir Avustralya denizaltısı – yeni Avustralya Deniz Kuvvetleri tarafından satın alınan ikinci denizaltı– olduğunu gösteren yan tarafındaki "AE2" yazısı, zaman içinde silinmiş, gözüküyor. Şimdilerde geminin tek yükü, bir balıkçı ağı tabakası. Yıllardır, geminin gövdesi ağlarında delikler açtıkça, Türk balıkçıları onun gizli varlığına lanet okumuşlardır herhalde.

Bu denizaltıyı lanetleyen ilk Türkler onlar değildi elbette. Çünkü AE2, Türklerin Gelibolu savunma hatlarının arkasına geçebilen ilk Müttefik gemisiydi. Bu, herkesin imkânsız bir görev olduğuna inandığı, Akdeniz'i Marmara Denizi'ne bağlayan suyu yarararak Çanakkale Boğazı'nın en dar kısmını suyun altından geçmeyi başarmak demektir. O zamanki Türk başkenti ve Gelibolu çıkartmasının ganimeti Konstantinopol (şimdiki İstanbul), Marmara'da Çanakkale boğazının öbür ucunda yerliyordu.

Bazıları Çanakkale Boğazı'nı bir nehre benzetir. İki yönlü tehlikeli akıntıların bulunduğu en dar noktası tam 1274 metre olan Geçit, boğazın doğal, güçlü savunma noktasıdır. Bu doğal savunmaya Türkler, her iki tarafa da ağır silahlarla donatılmış bir savunma hattı, ışıkdaklar ve mayın tarlaları eklemiştir. İngiliz ve Fransız denizaltıları, bu Geçit'te bozguna uğramıştı; mürettebatları ya kaybolmuş

planı, Çanakkale Boğazı'ndan başlayarak bir deniz saldırısı düzenleyip, yol boyunca döşenen mayınları temizlemek ve Marmara Denizi'nden Konstantinopol'e ilerlemektir. Ama, 18 Mart 1915'de görkemli donanma boğazın ağzına geldiğinde bilinmeyen bir mayın tarlasına girince bu plan altüst oldu. Üç müttefik zırhlısı batarken, yedi yüz denizci boğuldu. İngiliz komutan Amiral



ya da yakalanmıştı.

Ancak askeri ganimetin bu kayıplardan değerli olduğuna, belki de çok daha değerli olduğuna karar verilmişti. 1915'in başlarında Fransa'nın Batı Cephesi'ndeki kanlı siper harbinde başarısızlığa uğranması üzerine, İngiliz Savaş Konseyi, Türkiye'nin ucunda, Çanakkale Boğazı'yla Ege'ye uzanan ayağa-benzer bir yarımada olan Gelibolu yarımadası açıklarında büyük bir deniz ve kara gücü oluşturdu.

Müttefiklerin amacı, Merkezi Devletler Almanya ve Avusturya-Macaristan'ın yumuşak karnını ortaya çıkarıp, Türkiye'yi savaşın dışına iterek, üstünde yoğun baskı bulunan Rusları rahatlatmaktır. Savaş Konseyi'nin asıl

de Robeck'in sınırları saldırıya devam etmesine yetecek denli güçlü değildi, bu yüzden Çanakkale mücadelesini kara kuvvetlerine bıraktı.

İngiliz, Fransız ve Anzak güçleri karaya çıkmaya hazırlanırken, Marmara'dan gelecek bir denizaltı tehdidinin, geçilmez Gelibolu Yarımadası'ndaki Türk destek hatlarını ciddi bir biçimde bozguna uğratabileceği düşüncesi öne çıktı. Ancak bu, yol boyunca tabyalar ve yer değiştiren obüslerden gelen Türk ateşini atlatacak, sadece ağır mayın döşenmiş boğazı denizin altından geçmekle halledilecek bir şey değildi. Uzun bir sualtı yolculuğu için batarya gücünün yetip yetmeyeceği sorunu ve boğazın Marmara Denizi'ne kavuştuğu yere

"Bir zamanlar gurur dolu bir Avustralya denizaltısı olduğunu gösteren yan tarafındaki "AE2" yazısı, zaman içinde silinmiş, gözüküyor. Şimdilerde geminin tek yükü, bir balıkçı ağı tabakası. Yıllardır, geminin gövdesi ağlarında delikler açtıkça, Türk balıkçıları onun gizli varlığına lanet okumuşlardır herhalde"



doğru kıvrılan Geçit'in her yanında akıntı tehlikesi vardı. Yine de beklenenin tersine AE2, gülyüzlü İrlandalı Albay Dacre komutasında, boğazı başarıyla geçti, Geçit'i zorladı ve diğer Müttefik denizaltılarına Marmara'ya giden yolu gösterdi. Ardından gelen birkaç ay boyunca bu yağmacılar, Türkler'in Gelibolu'ya denizden destek hatlarını fiilen keserek, Türkleri ve Almanları yarımada'daki bölüklerine hizmet götürecektir tren ve karayolu bağlantılarını yetersiz ve uygunsuz bir şekilde kullanmaya zorladılar.

Buna rağmen, AE2'nin yiğit başarısından, kendi ülkesinde bile sözedilmiyor. İngiltere, Marmara'ya giren denizaltı komutanlarına

kahramanlık nişanı verme konusunda çok cömert davranmıştı. Eski bir B-sınıfı denizaltıyla Geçit'i hissettirmeden geçip, bir Türk kruvazörünü batıran komutan ile daha yeni E-sınıfı denizaltılarıyla Marmara'ya kadar Stoker'ı takip eden iki komutanı, imparatorluğun en yüksek kahramanlık nişanıyla ödüllendirdiler. Ancak Stoker, yolu açan ilk kişi olmasına karşın daha değersiz bir nişan olan Üstün Hizmet Nişanı (DSO) aldı. Bu haksızlığa karşı dudaklarını ısırması olsa da durumundan hiç şikayetçi olmadı.

Avustralya ulus ruhunun Gelibolu'da oluştuğu kabul edilir. Avustralya resmi savaş tarihçisi, C.E.W. Bean, 25 Nisan 1915 tarihinin o zamanlar sadece 14 yaşında olan Avustralya'nın ulus bilincinin doğuşu olduğunu söyleyenlerin ilki idi, ama sonuncusu değildi. Tabii ki savını geçerli nedenlere dayandırıyor. O gün bu derece yiğitçe performans gösteren birlikler, askeri operasyon geçmişi olmayan, savaşta denenmemiş

yeni bir ulusun birlikleriydi. Nitekim, AE2 o gün bütün tahminleri boşa çıkararak muhteşem bir deniz zaferi kazandı. Denizcilik tarihleri uzun yıllara dayanan İngiliz ve Fransız denizaltıları, geçidi zorlayamamıştı. Ama yeni bir ülkenin henüz bebek denebilecek deniz kuvvetlerinin, kaptanlığını bir İrlandalı'nın yaptığı denizaltısı, mayınların arasından doğru yolu bulup, tabyaları geçmişti.

Anzak gücünün karaya çıktıktan sonra tepeleri elinde tutabilmesi, yeni Avustralya ulusu için bir karakter denemesi idiye, o zaman Geçit'in suyun altından geçilmesi de aynı şeyi ifade etmeliydi. AE2 iki kez karaya oturmuş ve neredeyse kaybedilmişti. Stoker ve mürettebatı ikisinde de kaçmayı başarmıştı. Bütün inanılmaz koşullara karşın, AE2 bir Türk kruvazörünü



batırarak Geçit'te "etrafa saldırması" için verilen kamikaze emirleri bile yerine getirmeyi başarmıştı. Ancak AE2'nin ödülü tam bir kayıtsızlık oldu. Çok az Avustralyalı ülkesinin Gelibolu'da bir denizaltısı olduğunu biliyor. Bu denizaltının cesur zaferler kazandığını, bir düşman gemisini batırdığını ve büyük bir olasılıkla da bölüklerin çıkarma yapılan sahilde sekiz ay kalmasında en önemli rolü oynadığını ise neredeyse hiç kimse bilmiyor. Günümüzde Gelibolu denince akla; tepelerdeki kahramanca çarpışmalar, Simpson ve eşeginin cesareti, bazen de Avustralyalıların beceriksiz İngiliz komutanlarının engel olduğu yiğit çabaları geliyor. Son nokta çoktan konmuş olabilir, ancak Gelibolu, askeri açıdan bir sır olmaya devam ediyor. AE2 ve öyküsü ise 85 yıldır kayıptı.

Bugün artık küçük denizaltının yeri biliniyor, işte bu kitap onun öyküsünü hatırlatmak için hazırlanmıştır. Bu konumda, bilinen tek E-sınıfı denizaltı olarak, neredeyse hiç bozulmamış durumdadır. Halen Marmara'nın dibinde yatıyor olsa da AE2, Avustralya'nın Gelibolu'da oynadığı rolün en canlı hatırası, ulusallık göstergesidir. AE2 artık olduğu yerden çıkarılıp, onarılabilir. Bu gerçekleştirilebilirse, Avustralyalılar yarı İngiliz yarı Avustralyalı mürettebatı ile denizaltı savaş tarihine eşsiz bir bölüm ekleyen, kaptanlığını bir İrlandalı'nın yaptığı küçük denizaltılarıyla ilgili doğru bilgiye ulaşmak için ikinci bir şans yakalayacaktır. Bir ulus kahramanlarını daha ne kadar unutulabilir?

11 Kasım 2000 günü Sydney'de düzenlenen Avustralya Deniz Kuvvetleri toplantısında AE-2 Denizaltısı'nın bulunmasıyla ilgili Selçuk Kolay'ın verdiği açıklamaların ardından, Denizaltı'nın çıkartılması planları tekrar masa üzerine yatırılmıştır. Çanakkale'ye bağlı Karabiga - Karaburun açıklarının 4 mil kuzeyinde ve 72 metre derinlikte bulunan batığın çıkartılması için T.C. Kültür Bakanlığı ve Avustralya arasında iki yıldır yürütülmekte olan görüşmelerin müsbet gelişimi ve uygulanması halinde Gelibolu Milli Parkı'na yakın Kilye Koyu'nda sergilenmesi öngörülmektedir. Birinci Dünya Savaşı'ndan kalma herhangi bir denizaltı dünyada sergilenmeye konu değildir. Bir ilk gerçekleştirilecektir. 90'ncı yıl anma törenlerine yetiştirilebilmesi bu "ilki" gerçekleştirmek için güzel bir vesiledir.





“Türkiye’de seçimin ardındaki manzara”

Yazan: Osman S. AROLAT

Seçimlerden bir yıl kadar önce Antalya’da bir konferans veriyordum. Soru yanıt bölümünde bir soru üzerine, “Türkiye’de bugünün siyasi modeli değişecek. İktidar ortakları, kriz döneminde yapısal değişimlerle, krizi daha da derinleştirdiler. Vatandaş çok zor durumda. Bana göre koalisyon partileri kendi sonlarını hazırlıyorlar, intihar ediyorlar...” demiştim. Bunun “Akrep teorisi” gibi algılanmasını, akrebin kendini sokup öldürmesi gibi koalisyon ortağı siyasi partilerin de kendi sonlarını hazırladıkları, bu değişimin medyada devam edeceğini söylemiştim. Soru soran kişi, “Siz de çok iyimsersiniz. Hiç böyle bir şey olur mu? Bu ancak güzel bir hayaldir” dedi.

... 3 Kasım gecesi koalisyonun başbakanı....

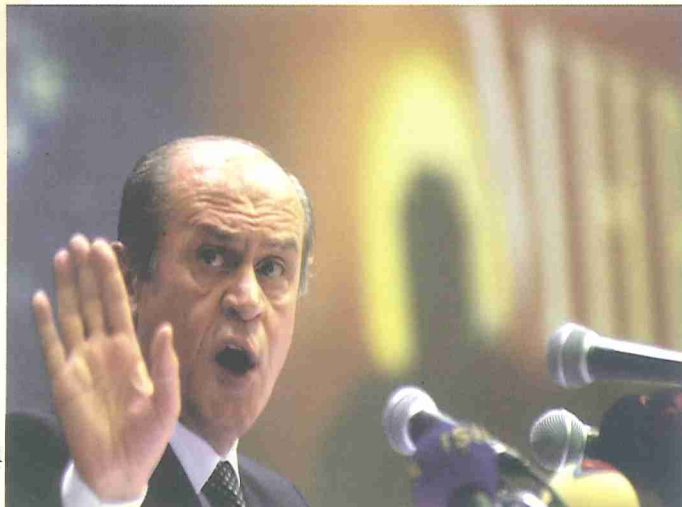
3 Kasım seçimleri öncesi yapılan kamuoyu araştırmaları bir değişimin gündemde olduğunu gösteriyordu. İki yeni parti AKP ve Genç Parti ile bir önceki seçimde baraj altında kalmış CHP’nin yüksek oy alıp barajı geçebilecekleri belirtilirken, iktidar partilerinden sadece birisi MHP ile Meclis’te üyesi olan muhalefetteki partilerden sadece DYP’nin barajı aşabilecekleri ortaya konuluyordu. Üç ya da dört partili yeni bir Meclis oluşabileceği ama ağırlığın tepki oylarını alan yeniler ve CHP olacağı düşüncesi toplumda hakimdi.

3 Kasım akşamı 22.30’da resmi olmayan seçim sonuçlarına göre bir önceki seçimin yüzde 21.6 oyla birinci partisi olan Başbakan Ecevit’in DSP’sinin yüzde 1’lere gerilediği ortaya çıkmıştı. Başbakan Ecevit bu sonucu değerlendirirken, “Biz intihar ettik” cümlesini kullanıyordu. Ecevit, birkaç ay önce erken seçim kararının alınmasını önlemek için gayret sarfederken, belki de bu günleri görmüştü... Koalisyonda 3.5 yıla yakın bir süre uyum içerisinde görev yapan ortakları MHP ve ANAP arasında ayrılığın ardından MHP’nin “Erken seçim resti” çektiği sırada, bu kararın alınmasını engellemek için çok çalışmış ama başarılı olamamıştı. Karar alındıktan sonra da ortaklarından ANAP’ın seçim kararından vazgeçici girişimleri sırasında ise Ecevit, “Erken seçim kararı alındı. Bundan geri dönemeyiz” diyerek bu kez erken seçime gidilmesini önleme girişimlerinin karşısında durmuştu. Seçim gecesi ise koalisyon ortaklarını da kastederek, “Biz intihar ettik” değerlendirmesini yapıyordu.

...Birbiri ardına terkedilme kararı alınan koltuklar...

Seçim sonuçlarının belli olduğu ve koalisyon ortaklarından MHP’nin oylarının bir önceki seçime göre yüzde 18’lerden yüzde 8.4’lere gerileyerek yüzde 10’luk ülke seçim barajının altında kaldığı belli olunca, erken seçim kararının alınmasında etken olan MHP lideri Devlet Bahçeli koltuğunu bırakacağını açıkladı. Bahçeli, “Partimizi en kısa zamanda kurultaya götüreceğim ve başarılı olamamış bir genel başkan olarak yeni dönemde aday olmayacağım” dedi.

Bahçeli’nin bu tutumu Türk siyasi yaşamında pek alışılmış bir durum değildi. Türkiye’de seçim kaybeden liderler genellikle başka bahaneler bularak, yakın çalışma arkadaşlarını değiştirerek, suçu başkalarına yükleyerek genel başkanlıklarına devam ederlerdi. Parti tabanında delege sistemine demokratik olmayan yollardan hakim olan parti liderleri genel başkanlığa yeniden seçilmelerini sürdürürlerdi. Ancak, Bahçeli’nin ayrılacağını açıklaması, birbiri ardından yeni açıklamaları getirdi. Partisini daha önceki seçimlerde yüzde 30’lardan yüzde 13’lere kadar eriletmesine karşılık o seçimler sonrası ayrılmayı düşünmeyen ANAP lideri eski başbakanlardan Mesut Yılmaz da yüzde 5.24’e gerilediği bu seçimler sonrasında liderliği bırakacağını açıkladı. 2002 Mayıs’ında hastalanan ve zor bir dönem geçiren Başbakan Ecevit’de partisi DSP’de yeni bir kongre ile görevinden ayrılacağını belirtti. 3 Kasım seçimlerinde yüzde 9.61 ile yüzde 10’luk barajın çok az altında kalan muhalefetteki DYP lideri eski başbakanlardan Tansu Çiller de 2003 yılı başında partisinin büyük kurultayını toplayıp genel başkanlıktan ayrılacağını söyledi. Bu gelişmeler Türk siyasi yaşamında önemli bir yenilenmenin gündeme gelmesi sonucunu doğurdu. MHP tabanı Bahçeli’nin ayrılma kararından vazgeçmesi için baskı yapıyor. ANAP’ta ise şimdiden genel başkan adaylarının sayısı 4-5’e ulaştı. DSP’de partideki genel eğilim Ecevit’in yerine velihaht göstermesi şeklinde. Ama bunun aksini düşünen ve Ecevit’in adaylar arasında değerlendirme yapmasını istemeyenlerin sayısı da az değil. DYP’de ise ikinci kez Elazığ’dan bağımsız milletvekili olarak parlamentoya giren eski polis şefi Mehmet Ağar ilk ismi açıklanan genel başkan adayı. Mehmet Ağar, daha önce de DYP milletvekili olarak parlamentoya girip Çiller Hükümetinde bakanlık yapmış daha sonra fikir ayrılığına düşmüştü. Ağar, Kasım ayının son haftasında yeniden DYP üyeliğine parlamentoda partisi adına tek milletvekili sıfatıyla döndü ve genel başkan oldu.



...Gelelim seçim sonuçlarına.....

3 Kasım seçimlerinde yüzde 10'luk ülke barajını aşan iki parti oldu. Bunlardan birisi tek başına iktidar hakkını elde eden oyların yüzde 34.14'ünü alarak 363 milletvekilliğini elde eden AK Partiydi.

Bu parti seçimlerden 7 ay kadar önce, Fazilet Partisi'nin kapatılması üzerine bu partinin gençler kanadının meydana getirdiği bir siyasal oluşumdu. Fazilet Partisi'nin son kongresi sırasında çıkardıkları genel başkan adayları Abdullah Gül, partinin geleneksel lideri yasaklı siyasetçi Necmettin Erbakan'ın desteklediği partinin genel başkanı Recai Kutun karşısında çok az farkla genel başkanlık koltuğunu kaybetmişti. Bu ayrışma yeni dönemde gençlerin İstanbul eski belediye başkanı Recep Tayyip Erdoğan başkanlığında AK Partiyi kurması, diğer grubun Recai Kutun başkanlığında Saadet Parti'si adında yeni bir oluşuma gitmesi sonucunu getirmişti. Saadet Partisi'de yüzde 2.50 oy alarak 3 Kasım'da baraj altında kalan partilerden biri oldu.

Yeni parlamentonun muhalefet kanadını ise yüzde 19.58 oy alarak 178 milletvekili çıkaran CHP oluşturuyor. CHP lideri Deniz Baykal bir önceki seçimde yüzde 8 oy alıp barajın altında kalınca genel başkanlıktan istifa etmiş, bir dönem dışarda kaldıktan sonra, yeniden aday olarak genel başkanlığı kazanmıştı. Baykal'lı CHP yüzde 19.58 oy almasına karşılık Türkiye'de sosyal demokratların geleneksel yüzde 30'luk oyunun çok altında kaldığı için parlamentoya girmesine karşın eleştiriliyor.

.....GENÇ Parti DEHAP ve diğerleri...

Seçimlerin parlak isimlerinden birisi, uzun bir süre anketlerde de yüzde 10 barajını aşabileceği öne sürülen Cem Uzan'ın Genç Partisi'ydı. Cem Uzan, Türkiye'de ilk özel televizyonu on yıl kadar önce Anayasa'yı da zorlayarak kuran, Telsim GSM telefon sistemi işletmesinde uluslararası ortakları Motorola ile ciddi ihtilafları bulunan, çimento sektöründe ve medyada önemli yatırımları olan bir ailenin üyesi genç işadamydı. Cem Uzan partisini seçimlerden 4 ay önce kurmuştu.

Türkiye'nin başarılı reklamcılarında Ali Taran'a seçim kampanyasının yönetimini verdi. Televizyonlarını ve gazetesini propagandası için kullanmanın yanı sıra, bazen günde üç ayrı kentte olmak üzere çok hızlı bir Türkiye turu ile 150'ye yakın yerde miting organize etti. Bu mitinglerde 81 il sayısını 250'ye çıkarmaktan, çocukların okul masraflarının bütününe devletin vermesinden, vergileri düşürmekten, herkese konut için bedava arsa vermeye kadar popülist vaatlerde bulundu. Mitingleri sırasında birçok kent merkezinde bütün lokantalarda bedava yemek dağıttı. Milliyetçi bir söylemle IMF ve AB gibi konularda bu kuruluşları ülkenin zora düşmesinin sebebi olarak gösterip reddeden bir tutum izledi. Bütün televizyon konuşmalarında, mitinglerde 30 temel cümleyi geçmeyen tekrarlarla propagandasını yürüttü. Seçimler sonunda Cem Uzan'ın genç partisi yüzde 7.29 oy alma başarısını gösterdi.

Doğu ve Güneydoğu'da kürt nüfusun ağırlıklı olduğu bazı illerde oy oranı yüzde 45-50'lere varan DEHAP ise yurdun diğer bölgelerinde ve özellikle büyük göç alan Ankara, İstanbul, İzmir, Adana gibi kentlerde beklediğini alamadı. DEHAP seçim öncesi bazı anketlerde barajı aşacak parti olarak

gösterilmesine karşın, yurt genelinde yüzde 5.86 oyda kaldı. 18 partinin yarıştığı 3 Kasım seçimlerinde diğer partiler genellikle yüzde 1'lerin biraz üstünde ve altında oy alarak barajın çok uzağında kaldılar. Bu arada seçim yasasının anti demokratik olması bazı illerde yüzde 3-5 oy alan bazı bağımsız adayların Meclis'e girmesi sonucunu beraberinde getirdi. Meclis'e bu dönemde 9 bağımsız milletvekili girdi.

...Merkezden oy alınca merkeze kayıyor...

AK Partinin içersinden çıktığı Fazilet Partisi islamcı gelenek içersindeki radikal nitelikli bir partiydi. Ancak, AK Parti yüzde 8-10'lar dolayında bir seçmen tabanı olan bu alandan kuruluşunun ardından hızla uzaklaştı. ANAP, DYP ve MHP'nin merkezde ciddi oy kayıplarına uğradığını görerek o alana yöneldi. Parti kurucuları arasına mümkün olduğunca bu alanda isim yapmış bazı siyasileri de katarak söyleminde de bir radikal parti değil, bir merkez partisi olduğunu ortaya koymaya çalıştı. Ağırlıklı olarak yoksulluğun ortadan kaldırılması ve yolsuzlukların giderilmesini esas alan bir politika izleyeceklerini açıkladılar. Dış dünya ile ilişkilerde de AB üyeliğini

gerçekleştirmek için çaba sarfedeceklerini, sürdürülen IMF politikalarını ufak tefek revizyonlar dışında aynen uygulayacaklarını söylediler. Kriz döneminde büyük kayıplara uğradığı, hemen her aileden bir yada birkaç kişinin işsiz kaldığı, bir dönemde AK Parti propagandası "İktidara tepki ve denememişi denemek" şeklinde nitelenebilecek bir gelişmeyle büyük bir ilgi uyandırdı. Türk seçmeni ne için hangi partiyi tercih ettiğinden çok, kriz nedeniyle yaşadığı sıkıntıları öne çıkararak, öncelikle kimi

istemmediği konusunda kararını verdi. Bunun sonucunda iktidar partilerini ve Meclis'te yeterince muhalefet yapamadığına inandığı partileri istemediğini ortaya koydu. Bunun sonucunda AK Parti tepki gösterenlerin denemek istedikleri yeni iktidar olma şansını büyük bir çoğunlukla elde etti.

.....Aşılması gereken bir sorun....

AK Parti iktidar olmasına karşın lideri Recep Tayyip Erdoğan Meclis'e girip 363 oyla Anayasa değiştirebilecek çoğunluğun sadece 4 oy altında kalan partisinin başında Başbakan olamadı. Recep Tayyip Erdoğan'ın seçilememesine eski partisi adına bir propaganda konuşması yaparken, birkaç yıl önce okuduğu bir şiirle Ceza Kanunu'nun 312. maddesinden ceza yemesi neden oldu. Erdoğan, hapis cezasını yatmasına rağmen siyasal haklarını geri alamadığı için seçilme hakkını elde edemedi. Şimdilerde Anayasanın iki maddesini değiştirerek, Recep Tayyip Erdoğan'a başbakanlık yolunun açılması için yeni Meclis'in çalışmalarına başlamasının ardından lideri olduğu iktidar partisi harekete geçecektir. Başbakanlık görevini Meclis'e girme hakkı olmayan AK Parti lideri Recep Tayyip Erdoğan'ın seçtiği ve Cumhurbaşkanı Sezer'in görevlendirdiği Abdullah Gül yürütüyor. Abdullah Gül'ün hızla kurduğu ve bakanlık sayısını 35'ten 25'e indirdiği yeni Hükümet'te 6'sı ANAP kökenli, biri DYP, biri MHP kökenli. Geri kalanlardan 3'ü Fazilet Partisi döneminde o partide aktif görev yapmış kişiler. 13 isim ise siyaset sahnesinin yeni isimleri.



mavi derin bir dünya

Röportaj: Figen TAHİROĞLU
Ernst & Young insankaynaklari.com Editörü

Serbest dalış alanında dünya rekorlarına imza atmış sporcu Yasemin Dalkılıç ile dalış sporuna başlama öyküsü ve bu sporu yapmak isteyenlere tavsiyeleri üzerine konuştuk...

Serbest Dalışa başlama öykünüzü anlatır mısınız?

3-4 yaşlarında yüzmeyi öğrendiğim zamanlardan beri serbest dalışa yoğun bir ilgim var. Ankara'da oturmama rağmen, her yılın 3-4 ayını Datça'da geçirerek serbest dalış yapma fırsatını bulabiliyordum. Yıllar içerisinde spora da olan ilgim sonucu, sualtının güzelliklerinden öte, serbest dalışın sportif yanıyla ilgilenmeye başladım. Yani limitlerimin ne olduğunu, ne kadar derine dalabileceğimi öğrenmek istedim. Ankara Yükseliş Koleji'nde okurken bu sırada milli monopalet sporcusu olarak çeşitli uluslararası yarışmalara katıldım. Bu sıralarda ODTÜ'nün Sualtı Topluluğu, Serbest Dalış Grubu ile daha geniş çaplı çalışmalar yapmaya başladım. Türkiye'de bu konudaki kaynakların eksikliği nedeniyle kendimi geliştirmek için büyük bir arayış içindeyken, internet üzerinde 3 ayı dünya rekortmeninin antrenörü Rudi Castineyra ile tanıştım. Sadece kendimi geliştirmek amacı ile internet üzerinde beraber çalışmaya başladık. Kendimi geliştirmek amacı ile ulaşabildiğim derinlik dünya rekoru

seviyesine ulaştı. Bu sayede profesyonel bir kariyere başlayabildim.

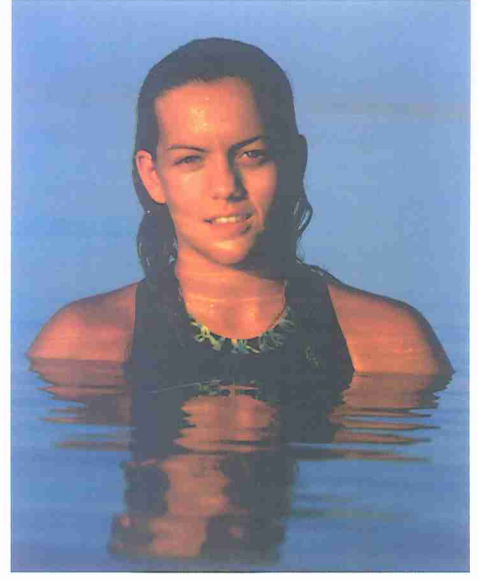
Serbest Dalış nedir?

Serbest dalış belki de dünyanın en olağanüstü sporudur. İnsanın inanılmaz güç derinliklere nefesini tutarak daldığı bu eşsiz sporun tarihi çok eskilere dayanır. Bu sporun insanın bir merakı olarak doğması nedeniyle, grubundaki bisiklet, paraşüt, sörf veya kayak gibi sporlardan çok daha önce başlamıştır.

Adrenalin peşinde maceracı gençlerle, bilimadamlarını aynı anda dehşete düşürmek gibi ilginç bir ayrıcalığa sahne olmaktadır. Bu derinliklere inmeyi başaran dalıcılar, aynı balina ve yunuslarda gerçekleşen, basınç altında vücudun çökmesini engelleyen eşsiz bazı adaptasyonları yaşıyorlar.

Temelde sualtında nefes tutarak gerçekleştirilen herhangi bir aktivite Serbest Dalış olarak adlandırılır. Ancak, dalıcının ulaşmak istediği derinlik, mesafe veya zamana, bunun için seçtiği malzeme desteğine göre yarışma seviyesinde serbest dalış çeşitli kategorilere ayrılmaktadır.

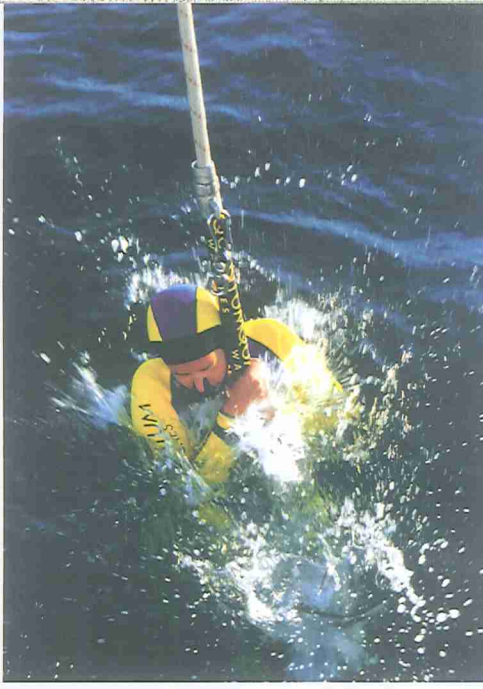
Dalış sporu ile ilgilenenler için Türkiye'de ne gibi projeler ve eğitici programlar gerçekleştiriliyor?
Dalış sporu ile ilgili bilinirliğin



artırılmasına yönelik olarak çeşitli projelere destek veriyorum. Bu projelerden bazılarında burada değinmekte fayda görüyorum:

ATV'de Metin Akpınar'ın sunduğu "Yarınlar Umut Olsun" programında yardıma muhtaç birkaç çocuğu hayata döndürmek için bağış toplanıyor. Bağış yapan 10 kişiye benim rekor dalışımı izleme fırsatı sunuluyor. Sünger Avcıları adına yapılan dalış Türkiye'nin çok önemli bir geçmişi olan, hayatları pahasına yaptıkları dalışlarla ülkemize ticari açıdan büyük bir katkı sağlayan sünger avcıları adına Eylül ayında bir dalış gerçekleştirdim. 40 yıllık





bir süngerci teknesinden yaptığım bu dalış ile bu değerli insanların ve mesleğin hatırlanmasını sağlamış oldu. Bodrum'daki yaşlı sünger avcılarının dalışı izlemek için davet edildiği bu organizasyon Türkiye'de medya tarafından büyük bir ilgiyle takip edildi. Bir başka önemli bir çalışma ise "Sağlam Kafa, Sağlam Vücut Projesi"dir. Bu proje ile birçok okulu ziyaret ederek, çocukların yaşam kalitesini artırabilmelerini ve geleceklerini olumlu yönde etkilemeyi amaçlıyorum.

Okullarda gerçekleştirdiğim konferanslar ile çocuklara sağlıklı bir yaşamın gereklerini, daha iyi bir yaşam ve her alanda başarı için sporun önemini anlatma olanağım oluyor.

ODTÜ Sualtı Topluluğu (ODTÜ SAT) Serbest Dalış alt grubu olarak düzenlediğimiz "Yasemin ile Serbest Dalış Üzerine" etkinliği çerçevesinde 4 bölümden oluşan bir seminer düzenledik. Bu seminer içinde; "Serbest Dalış nedir?" ve "Türkiye'de Serbest Dalış Alanında Yapılanlar" konuları işlendi. Bu seminer serbest dalışla ilgilenen herkese açık olarak gerçekleştirildi.

Türkiye'deki çeşitli sanayi ve ticaret dernekleri, birçok okul, üniversite, akademi ve spor kulüpleri, Lions, Rotary, SKAL gibi uluslararası dernekler ve bilimsel toplantılarda çeşitli konularda konferanslar,

dia ve video gösterileri ile panel ve söyleşilere katılıyorum.

Rudi Castineyra birlikte serbest dalış konusundaki bilgilerinizi dünyanın dört bir yanında bir çok kişiyle ne şekilde paylaşıyorsunuz?

Rudi 1994 yılından beri sahip olduğu başarılı antrenman sistemine dayalı kurslar düzenliyor. Geliştirdiği antrenman sistemi ve teknikleri bugün F.R.E.E. (Freeding Regulations & Education Entity) kuruluşunun antrenman bütününi oluşturuyor. Ben Rudi'nin kurs eğitimlerine katıldım. Şu anda sunduğumuz serbest dalış kursları dünyanın en başarılı serbest dalış eğitimi olarak kabul ediliyor. Rudi'nin antrenman sistemi, teknikler ve güvenlik konusunda verdiği bilgiler, benim demonstrasyonlarımla mükemmel bir uyum oluşturuyor. Rudi ile birlikte verdiğimiz bu kurslar F.R.E.E.'nin şu anki eğitim sistemine dayalı. Başlangıç seviyesinden, eğitmen seviyesine kadar tüm kurslar mevcut.

Buna ek olarak Rudi ile birlikte serbest dalış sporunu denemiş ve ilgi duyan kişilere antrenman sistemi, teknikleri konusunda detaylı bilgi veren, yine demonstrasyonlarla zenginleştirilmiş özel bir kurs da düzenliyoruz. Verilen bu kurs sonucu sporcular gösterdikleri performansa göre

F.R.E.E. başlangıç seviyesi veya ileri seviye brövesini almaya hak kazanıyorlar. Kursların detayları ve şartları ile ilgili bilgi almak için; <http://www.divingfree.com> ve www.yasemindalkilic.com adresini ziyaret edebilir, info@yasemindalkilic.com adresine yazabilirsiniz.

Serbest dalış sporu ile ilgilenenlere veya başlamak isteyenlere tavsiyeleriniz nelerdir?

Serbest dalış konusunda Türkiye'de kaynak çok eksik. Ancak yaptığım çalışmaların artık çok önemli bir kaynak oluşturabileceğine inanıyorum. Bu sporla ilgilenenler web sayfamdan bana ulaşarak danışabilirler. Fakat en önemli önerim kesinlikle yalnız dalmamasıdır. Bu sporu mutlaka acil durumlara karşı eğitimli bir dalış partneri ile yapmak gerekiyor. Şimdiye kadar dışarıdan riskli gözükken serbest dalış sporunda, rekor çalışmaları sırasında bir tek kaza gerçekleşmedi. Bu sporla ilgili kaydedilen kazaların %100'ünün sebebi, yalnız dalmak. Bu kurala malesef pek çok kişi uymuyor. Bu sporu yapmak isteyen kişilerin bu kurala mutlaka uymalarını diliyorum.

Gelecek hedefleriniz nelerdir?

Dünya rekorları yapmaya uzun süre devam etmeyi hedefliyorum. Serbest dalışın Türkiye'de ve dünya'da yaygınlaşması ve daha güvenli şartlarla uygulanması en önemli hedefim. Bunun için çalışmalarımı ilgili hazırladığımız belgelerle bu sporla ilgilenenlere ulaştırmaya, bu sporun doğru yapılması için örnek oluşturmaya çalışıyorum. Kişisel olarak rekor dışında da sualtının güzelliklerini anlatan belgeler üzerinde çalışmak hedeflerim arasında. Aynı zamanda antrenörüm Rudi ile birlikte serbest dalış kursları veriyoruz. Yine bu şekilde bu sporun güvenli ve doğru yapılmasının yollarını aktarmaya çalışıyoruz.

Sayın Yasemin Dalkılıç verdiğiniz bilgiler için teşekkür ediyoruz.



Yasemin Dalkılıç kimdir ?

Yasemin Dalkılıç 1979'da Ankara'da doğdu. ODTÜ Matematik Bölümü'nden mezun oldu. Deniz ve serbest dalışla tanışması daha 3-4 yaşlarında yüzmeyi öğrenirken başladı. 14 yaşındayken milli paletli yüzme (monopalet) takımına girdi ve birkaç yıl boyunca çeşitli Türkiye rekorlarını elinde bulundurdu. 16 yaşındayken ülkesindeki en iyi serbest dalcılardan biriydi. 1998 yılında, katıldığı Uluslararası Serbest Dalış Şampiyonası'nda Türk takımını temsil etti ve bayanlar arasındaki en iyi dereceyi gerçekleştirdi. Bir yıl sonra, 1999'da daha önce çeşitli dünya rekortmenlerini keşfedip yetiştirmiş, dünya çapındaki antrenör Rudi Castineyra ile çalışmaya başladı. Aynı yıl içinde Yasemin serbest dalışın en

zor disiplinde 68 metreye dalarak yeni dünya rekorunu gerçekleştirdi. 2000 yılında rekorlarına iki yenisini daha ekledi. Bunlar yine serbest dalışın en saygın disiplinleri Limitli ve Limitsiz Değişken Ağırlık kategorilerindeydi. Yasemin bundan sonra Mısır'da ve Yunanistan'da gerçekleştirdiği dünya rekorları ile dünyada bu sporda çok elit bir gruba yükselmeyi başardı. Yeni rekor çalışmalarına devam ediyor. Yasemin Dalkılıç, serbest dalışın dışında müzik dinlemekten hoşlanıyor. Aynı zamanda ileri seviyede gitar ve piyano çalıyor, caz müzik dinliyor.

Hazırlayan: Reha ATAKAN

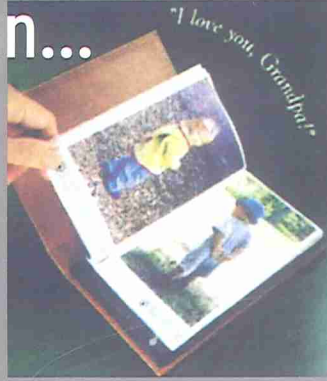
Kolye telefon...

Siemens Mobile'ın geliştirdiği ilginç prototipler ve yeni tasarımlardan biri de fotoğraf çekme ve bunları GPRS üzerinden gönderebilmeyi sağlayan Pendant Phone. Eller serbest ya da kulaklıkla arama özelliğine sahip telefonun dijital fotoğraf makinesi ve MP3 çalar işlevi de bulunuyor. Ağırlığı 60 gr'a varmayan Pendant Phone'un çektiği fotoğrafların kalitesi ise 352x280 piksel.



Konuşan albümle tanışın...

Her bir fotoğraf için 10 saniyeye kadar ses mesajının kaydedilebildiği 24 fotoğraf kapasiteli fotoğraf albümü ile yakınlarınıza iki hediye birden verebiliyorsunuz, hem albüm hem de sesiniz. Pillerini değiştirme zamanı geldiğinde de silinecek diye endişe etmeyin zira kayıtlar hafızada tutulabiliyor. Albüm şık deri kılıfıyla birlikte sunuluyor. Vakkoroma'da satışa çıkarıldı meraklılarına duyurulur...



Bilekteki fotoğraf makinesi.

Malum bilindik bir Casio saat olmasının yanısıra dijital renkli fotoğraf çekme özelliği olan WQV-101DR 2x dijital zoom, çekilen fotoğrafların zamanını kaydetme, çekilen fotoğrafların zamanını kaydetme, çekilen fotoğraflara data kaydedebilme gibi özelliklere sahip. Hafızası 100 adet JPEG formatında fotoğraf saklamaya izin veriyor. Fotoğrafların tek tek yada tümünün

silinebilmesi mümkün. Kızılötesi iletişim özelliği de olan saat/kamera bilgisayar ile veri transferi yapabiliyor. Gelelim diğer özelliklerine ;1/100 kronometre, 24 saat içinde 5 bağımsız alarm belirleyebilme, tam otomatik takvim, gece ve gündüz modu, pil bitiyor uyarısı. Son derece etkileyici bir hediye olabilir.



Hızlı işlemci Bluetooth, Yeni bir Os...

Texas Instruments' in OMAP1510 işlemcisini kullanan yeni Palm'ın kızaklı kapağı üzerinde beş yönlü navigasyon ve işlem tuşları yer alıyor. Multimedya (MMC) veya SD kartları ile hafızası arttırılabilen bilgisayar, 8MB hafıza kartı ile birlikte geliyor.

Net ve parlak 16-bit'lik 320x320 ekranıyla diğer cep bilgisayarları ile yarışabilecek olan PalmTungsten T'nin bütünleşik kulaklık girişi sayesinde MP3 dinleyebilme şansınız var ama bunu gerçekleştirebilmek için gerekli olan yazılıma şuanda sahip değil. Ancak, ses kaydedici özelliği sayesinde istediğiniz kadar sesli not alabiliyorsunuz. Bluetooth bağlantısı ise bu bağlantıya sahip bir cep telefonu ile adres defterinizdeki numaralardan arama yapabilmenize olanak veriyor.



Hepsi bir arada

Ekim ayında piyasaya tanıtılan Sx56, 900/1900 MHz GSM/GPRS



özellikli bir cep PC. Intel'in Strong ARM 206 MHz işlemcisine sahip cihazın Windows işletim sistemli bilgisayarlarla uyumlu çalışması sayesinde takvim, e.posta, bağlantılar ve notlar kolaylıkla senkronize edilebiliyor.

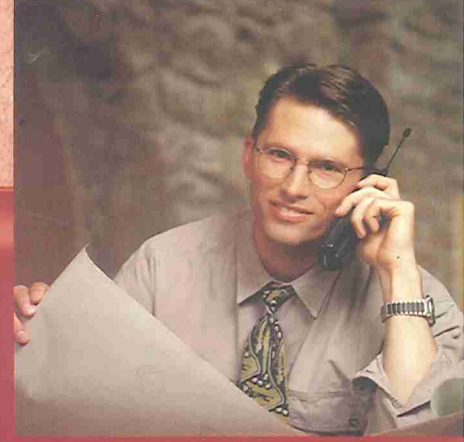
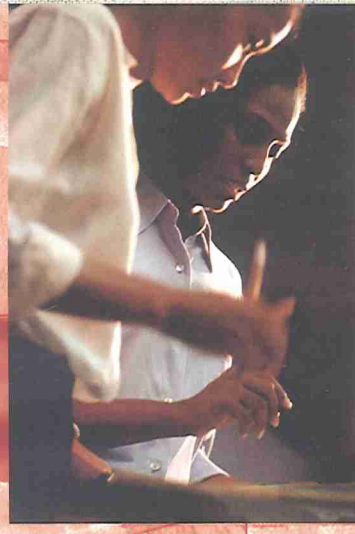
AT&T Wireless Office Online yazılımı, MP3 çalar, ilave hafıza yuvası, kızılötesi arayüzü gibi özelliklerinin yanısıra, katlanan bir klavye, USB kablosu, mikrofonlu kulaklık gibi opsiyonel aksesuarları da bulunuyor. 150 saat bekleme, 3.5 saat konuşma süresine sahip.

Nerede olursanız olun...

GPS (Global Positioning System; küresel yön bulma sistemi) ve FRS (Family Radio Service)'i biraraya getiren radyolu navigasyon cihazı Garmin Rino, yurtdışında 110 ve 120 model olarak iki ayrı tipte piyasaya sunuluyor. Çift yönlü iletişim özelliği sayesinde başka rino kullanıcıları ile bağlantı kurabilen cihaz, karşıdaki kişinin göreceli pozisyonunu tespit edip 160x160 piksellik ekranında gösterebiliyor. Bir metre suyun altında 30 dakika boyunca zarar görmeden kalabildiği belirtilen Rino, üç adet kalem pil ile 15 saat boyunca çalışabiliyor. Rino 120'de ilaveten büyük şehir ve anayollar haritalarında (ABD) yer alıyor. İstenirse



dünya üzerinde gidilmek istenen bölge ile ilgili haritalar, otel, havaalanı, hastane vb. bilgiler, ayrı satılan MapSource CD'sinden yüklenebiliyor.



100 MİLYON MERHABA!

Kaç milyon adet olursa olsun, hiçbir gönderi TELE KURYE'nin gözünü korkutamaz!
Gerçek anlamda profesyonellik isteyen **"seri dağıtım"**da,
TELE KURYE bugün ülkemizin en deneyimli kurye şirketlerinden biri...
Özellikle kurumsal iletiler ve reklam-tanıtım amaçlı **"periyodik"** esaslı seri dağıtımda,
bugüne dek 100 milyon gönderiyi alıcısına başarıyla ulaştırdık...
Ulaştırmaya devam edeceğiz!



"sözümüzün yolundayız"

2825 Sok. No: 1, 1. Sanayi Sitesi / İzmir
Tel: (0232) 449 28 28 • Faks: (0232) 449 28 85
e-posta: telekurye@telekurye.com.tr
www.telekurye.com.tr

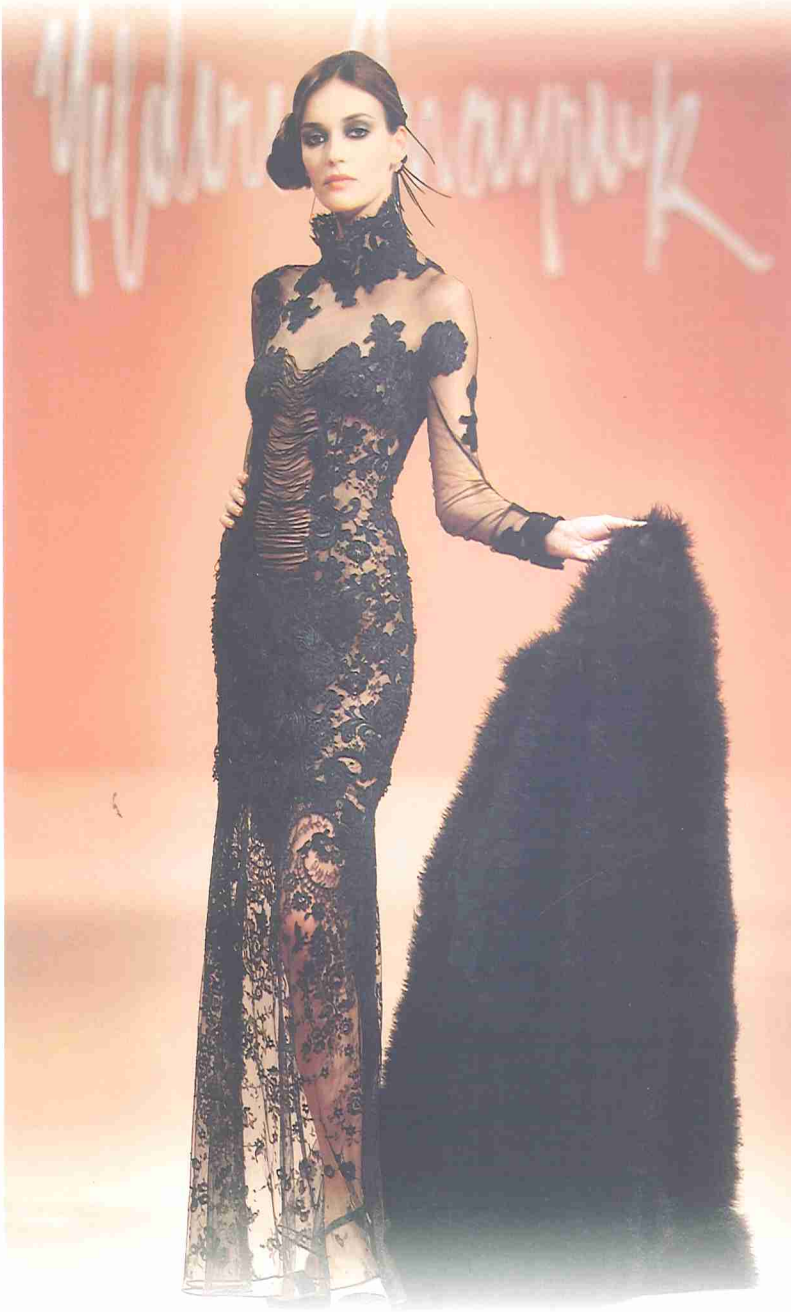
Yazan: Yıldırım MAYRUK

"Moda insanların haberleşme biçimidir"

Granit blokların kösele tabanlarınızın altında kayıp gittiği dar sokaklardan sizi yağmur altında meydana kadar sürüklediği hayallerinizden ayrıldığımızda çoktan Duomo meydanına varmış olursunuz.

Belki de o kuru ve yoğun çığırktan kalabalığın akışına ters yönden dalıp birden sessizliğin ıssızlığına ulaşma arzusuyla yanarsanız ama bu öyle kolayca mümkün olmuyor. Uzun dehlizvari sundurmaların altında çınlayan insan ve topuk perspektifi öylesine kent dokusunda harmanlanmış ki laboretten rehbersiz çıkış hep biraz zor gibi görünmekte Kapalı pizza denilen kalzone kokularından birine takılıp kalırsanız bilin ki sizi Santa Lucia lokantası çağırılmaktadır. Düşünmeden içeri dalabilirsiniz. Bir yanda duvarlara asılıp kalmış Scala artistleri diğer yanda tezgaha dizili Akdeniz kızartmaları iştahınızı zorlasada asıl incelemeniz gereken milanez burjuva olmalı. Bu mekanda İtalyan modasının çalışanlarından Japon turistlere avukatlardan yerli dul hanımlara dek zengin bir karizma yelpazesinin rüzgarı eser.

Yaşamın ahengi ülkelerin kurumlarını belirler. Yıllarca taklit endüstrisine dayalı çalışmış latin sermaye Avrupa Birliği'ne geçiş süreci ile dünyaya trendsetter bir imaj vermeye başladı. Özellikle Lombardia bölgesinde yoğunlaşan tekstil sektörü Fransız modasını bile sarsmayı başarmakta. Alplerin eteklerindeki bu bağımsızlık ateşi ile tartışılan bölgede dünya devlerinden bir kurum yer almakta hatta Guanzate denen



kasabanın yaklaşık %40'ını kaplayan bu tesiste yaşadığım bir konuyu aktararak size tasarım ve profesyonelliği açmaya çalışacağım.

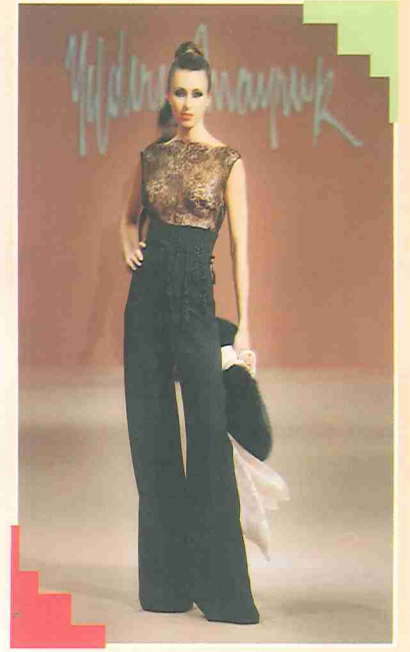
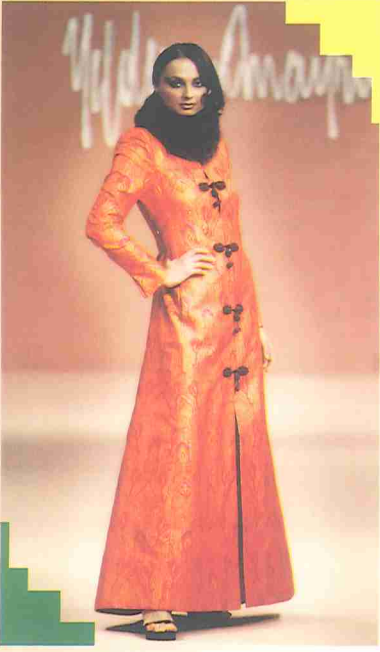
Markalaşma sürecine karar verdiğimizde kurumsal kimliğimizi daha geniş kitlelere taşıyacak ürün arayışına kravat ve eşarpla başlamayı planladık ve yıllardır çalıştığımız firmayı ziyaret ederek özgün bir çalışma planladık.

Son derece iyi karşılanmamıza rağmen bir Türk firmanın tutumunu bana anlatmadan geçemediler. Konusunda ünlü bu mağazacı firma ürün yaptırmak için randevu alır ve birkaç varyant siparişi verirken yüzlerce ürüne talip olduğunu belirterek prototipleri sipariş vermek üzere ödünç alır.

Hafta sonunda numuneler iade edilmiştir ancak taklitleri reklam kampanyalarında bile kullanılarak.

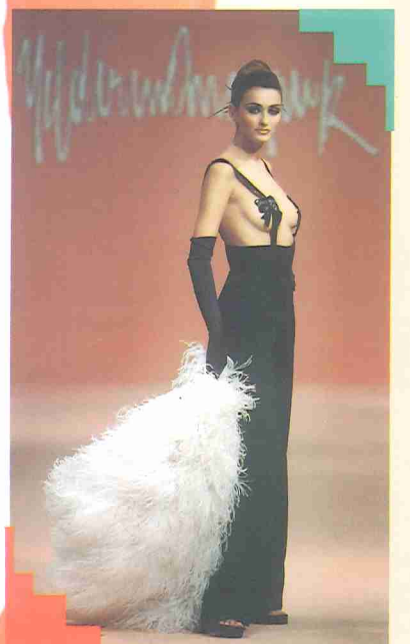
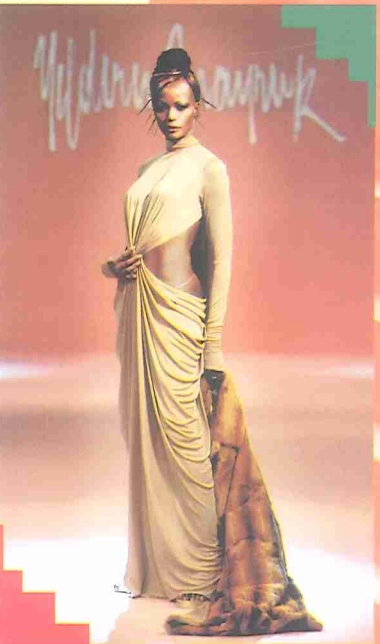
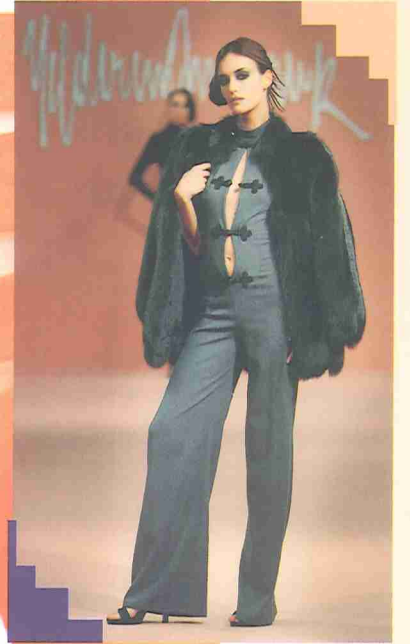
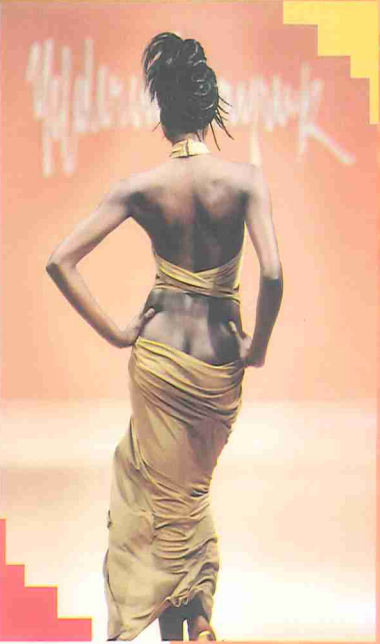
Varolduğu müddetçe taklit söz konusu olamaz, çünkü globelleşen ve küçülen dünyamızda gerek teknolojik gerek kültürel gerekse ekonomik açıdan bu mümkün olmaz.

Esinlenme kaçınılmazdır, ama üç bacaklı pantolon satamazsınız. Bu coğrafyanın kültür zenginliği herkesce malum fason ve pamuklunun yanında akrilikte de dünya pazarlarında yer bulmamız bu yolun bir başlangıcı. Moda insanların cinsel, dinsel kültürel ve ekonomik haberleşme biçimidir tezinden yola çıkarak gelin yaşamın yaratıcı ruhuna destek verelim ve değişimi hızlandıralım.



Yıldırım Mayruk Kimdir?

Bursada bir asker çocuğu olarak dünyaya geldi. Terzi olan ablasının yanında mesleğinin ilk ilkelerini algıladı. Lise yıllarında şapkayla başlayan sevdâ, Onu 60'lı yılların sonunda devrin moda merkezi İstiklal Caddesi GüneyPalas' taki ilk çatıkati atölyesine ulaştırdı. Kısa sürede büyüyerek 3 katlı bir atölyeye dönüşen Mayruk, popülerliğini sırakızından aktristlere ve solistlere dek tüm sahne ve sinema dünyasına hizmetleri ile doruğa çıkardı. Daha sonra Şişli ve son 22 yıldır Teşvikiyedeki atölyeleri ile çalışmalarına halen İstanbul' da devam etmektedir. Devlet başkanları eşlerinden, sinema ve sahne sanatçılara, aristokrat ailelerden, genç kızlara dek bugüne kadar yaklaşık 8600 kadın tamamen onun tasarımı olan ve el işçiliği ile üretilmiş giysileri kullanmışlardır. Londra - Bahreyn - Abudabi - Al Ain - Haiffa - Telaviv - Moskova - Kongo/Brazzaville- Kamerun/Yaounde gibi uluslararası kentler dahil, Adana - Antalya - Ankara - Bursa - Diyarbakır ve İzmir ile birlikte birçok merkezde moda gösterilerini sergileyen Mayruk, organik ve disiplinli stili ve yüksek kalitesi ile ekolleşmiştir. Kadınını ikinci bir cilt gibi saran Drape, Brode ve uçuşan tasarımlar en önemli özelliği olup, siyah beyaz ile birlikte her kenk onun dünyasını süsler. Otuz kişiye yakın bir ekiple çalışmalarını sürdüren Yıldırım Mayruk, Cumhuriyet Türkiye' sinin yetiştirdiği terzilerimizin en ünlü olanlarından biri olup, ilk gazete röportajı ve ilk halkın oyu ile seçilen yılın modasıcı ödülü de kendisine aittir. 25 yıldır senede iki kez koleksiyon sergilemekte ve gelirlerini hayır kurumlarına döndürmekte olan Mayruk, şimdilerde 50. defilesini gerçekleştirmenin hazzını yaşamaktı.



Yazan: Haluk ÖZYAVUZ

"Puslu ortamın isli gizemi"

Hafif loş bir ortam, alev alev yanan bir şömine, güzel bir müzik, iyi bir puro... Ve bu sefer bu eşsiz atmosferin büyümesini tamamlayan en önemli unsurlardan bir tanesi: İyi yıllanmış bir Malt vikisi, veya güzel yaz akşamlarında bol buzlu altın suyu ya da ateş suyu...

Tadına doyulmaz o yakıcı lezzeti ile viski...

Sizlerle bu kez yine puro kadar ilgi duyduğum ve koleksiyonunu yaptığım hem zevkim, hem de hobim olan, İskoç Malt Viskilerini ve muhteşem, büyüleyici bu lezzetin gizemli hikayesini paylaşmak istiyorum.

Ülkemizde ve dünyada genelde bir erkek içkisi olarak kabul edilen viskiler aslında tıpkı insanlar gibidir.

Kimi alçak gönüllü, kimi ise daha cesur, pürüzsüz, kimi de bal gibi tatlı!...

Viskiye sadece içki deyip geçmek haksızlık olur, zira o da puro gibi bir kültür, bir gelenek bir yaşam biçimidir.

Su, doğal yerüstü kömürü, arpa ve buğday viskinin sihirli 4 anahtarıdır. Bu doğal malzemelerden oluşan viskinin heyecanlı bir yolculuğu vardır. İşte ben de sizlerle, bu etkileyici tattaki yolculuğa birlikte uzanmak istiyorum.

Viskinin üretimi, arpanın ıslatılmasıyla başlar. Bu da filizlenmesini sağlar.

Arpa filizlendikten sonra, doğal yerüstü kömürünün ateşi ile fırınlarda kurutulur.

Bu sayede Malt haline gelen arpa daha sonra değirmende çekilerek, lapa teknelerinde suyla birlikte lapalama işlemine tabi tutulur.

Bu işlemler sonucu elde edilen suya maya katılarak bir çeşit bira elde edilir. Ardından bakır imbiklerde damıtılır, alkol bakımından zengin olan göbek kısmı kullanılarak meşe fiçilerine doldurulur ve dinlendirmeye bırakılır.

Bir viskinin içime hazır hale gelmesi de en az 9 ay ile 1 sene arasında olur.

Viski deyince benim aklıma hemen İskoç Viskileri gelir. Temel olarak ikiye ayrılır bu viskiler:

- Malt Viskiler sadece çimlendirilmiş arpanın mayasıyla elde edilirken,

- Buğday ve diğer tahılların kullanılmasıyla elde edilen ve endüstriyel yöntemlerle damıtılan viskiler de hepimizin bildiği tahıl viskisi olarak adlandırılır.

Tahıl viskileri bir çok diğer Malt Viskilerle karıştırılarak yeni viskiler ve yeni markalar yaratmak için kullanılır.

Her biri ayrı damıtım evinde üretilmiş olan harmanlanmış viskilerin, farklı oranlarda bir araya getirilmesiyle "Scotch

Whisky" ortaya çıkar.

Çoğu damıtımevi, harmanlamada kullanılmak üzere viski üretir ancak bir kısmını da "Tek viski" olarak satmak üzere ayırır. Harmanlanmış diye adlandırdığımız "Blended" Viskiler ise herbiri ayrı damıtımevinde üretilmiş ve farklı oranlarda karışımlar yapılarak elde edilmiştir.

Harmanlamada normalde 15 ila 50 arasında değişen farklı viski kullanılır. Mesela dünyanın en çok satan 2. İskoç viskisi olan ve ülkemizde de en çok tanınan ve tüketilen J&B'nin içinde 42 ayrı değişik damıtımevinden gelen bir karışım vardır.

Rengin açık olmasının tek nedeni içine diğerleri gibi fazla karamel konulmasıdır.

Aslında yakıcı ve tadına doyulmaz lezzet, renk ve ruhuyla en ayrıcalıklı ve özel içkilerden sayılan viskinin üretimi 1400'lü yılların sonunda başlar.

Ve viski deyince akla ilk İskoçya gelir. Yumuşak doğal kaynak suları, okyanustan gelen benzersiz iyot kokulu temiz havası, dünyanın hemen hiç bir yerinde aynı kalteyi bulamayacağınız fosilleşmiş yosunlardan oluşan ve Turba adı verilen doğal yerüstü kömürünün yanısıra, yemyeşil ovalarında yetiştirilen altın arpa...

İşte gördüğümüz gibi İskoç Viskilerinin karakteristik özelliklerini belirleyen bu unsurlar;

Viskiye yumuşaklığı veren su, o büyümlü ve tutsülü tadını kazandıran, binlerce



senede oluşan ve kalınlığı 10 metreye kadar ulaşan bir tabaka olan Turba, İskoçya'nın viski üretimine elverişli ideal iklim şartları ve özellikle de deniz seviyesinin altında değişik, meşe fiçilerinde olgunlaşma sürecindeki bekletilme prosedürü, İskoç Viskilerinin gizemini benzersiz, taklidini imkansız kılar. Zaten Malt Viski deyince de akla ilk önce İskoçya'nın en büyük adası olan Islay Adası gelir. Adanın bir diğer adı da viski adasıdır. Bu adada Islay'ın kayalık doğu sahilinde bulunan küçük Ardbeg damıtımevinde, iddialara göre, dünyadaki tüm Malt Viskilerin en iyisi üretilmektedir.

Yine dünyaca ünla Lagavulin, Laphroaig ve Bowmore gibi markaların damıtımevleri de burada bulunur.

1779 yılında kurulan Bowmore, İskoçya'nın tanınmış en eski damıtımevidir.

Malt Viskiler son zamanlarda çok popüler olmuş ve herkesce bilinen ve tercih edilen markalar haline gelmiştir. Malt Viskiler de prensipte, diğerleri gibi üretilmektedir.

Arpa Maltı turba ateşi ile tütülenerek kurutulduktan sonra değirmenlerde un haline getirilip bira gibi mayalanıyor.

Ardından iki kez bakır imbiklerde damıtılarak meşe veya Sherry fiçilerinde deniz seviyesinin altındaki mahzenlerde olgunlaşmaya alınıyor.

Arpa Maltı turba ateşi ile tütülenerek kurutulduktan sonra değirmenlerde un haline getirilip bira gibi mayalanıyor.

Ardından iki kez bakır imbiklerde damıtılarak meşe veya Sherry fiçilerinde deniz seviyesinin altındaki mahzenlerde olgunlaşmaya alınıyor.

Ardından iki kez bakır imbiklerde damıtılarak meşe veya Sherry fiçilerinde deniz seviyesinin altındaki mahzenlerde olgunlaşmaya alınıyor.

Ardından iki kez bakır imbiklerde damıtılarak meşe veya Sherry fiçilerinde deniz seviyesinin altındaki mahzenlerde olgunlaşmaya alınıyor.

Ardından iki kez bakır imbiklerde damıtılarak meşe veya Sherry fiçilerinde deniz seviyesinin altındaki mahzenlerde olgunlaşmaya alınıyor.

Ardından iki kez bakır imbiklerde damıtılarak meşe veya Sherry fiçilerinde deniz seviyesinin altındaki mahzenlerde olgunlaşmaya alınıyor.

Ardından iki kez bakır imbiklerde damıtılarak meşe veya Sherry fiçilerinde deniz seviyesinin altındaki mahzenlerde olgunlaşmaya alınıyor.

Ardından iki kez bakır imbiklerde damıtılarak meşe veya Sherry fiçilerinde deniz seviyesinin altındaki mahzenlerde olgunlaşmaya alınıyor.

Ardından iki kez bakır imbiklerde damıtılarak meşe veya Sherry fiçilerinde deniz seviyesinin altındaki mahzenlerde olgunlaşmaya alınıyor.

Ardından iki kez bakır imbiklerde damıtılarak meşe veya Sherry fiçilerinde deniz seviyesinin altındaki mahzenlerde olgunlaşmaya alınıyor.

Ardından iki kez bakır imbiklerde damıtılarak meşe veya Sherry fiçilerinde deniz seviyesinin altındaki mahzenlerde olgunlaşmaya alınıyor.

Ardından iki kez bakır imbiklerde damıtılarak meşe veya Sherry fiçilerinde deniz seviyesinin altındaki mahzenlerde olgunlaşmaya alınıyor.

Şimdiye kadar sadece iki kere gidip de çok etkilendiğim ender ülkelerden biri olan İskoçya, renkli insanları, zengin tarihi, muhteşem, gizemli Şato ve kaleleri, özel damıtımevleri, tipik Bar/Pub'larının yanısıra, rüzgarlı, vahşi, uçsuz bucaksız yaylaları, yüze yakın irili ufaklı adaları, puslu okyanus kokulu havasıyla, iki gökkuşağını birarada görebileceğiniz en görkemli manzaraları sunar size bütün heybetiyle. Her ne kadar iyi İngilizce biliyor olsanız da, İskoçların konuştuğu lehçe olan "Keltçe" tamamen ayrı bir dildir ve anlaşılması çok zordur. Ancak sözkonusu viski olunca İskoç Viskisi sadece koklamayla bile anlaşılabilir.

İskoçya'da özellikle "Speyside" adı verilen Spey Vadisi dünya dünya Malt Viski üretiminin kalbi olduğu gibi, "Spy Nehri"de dünyanın en kaliteli ve en iri somonları ile ünlüdür. Bu vadide sağlı sollu serpiştirilmiş dünyaca ünlü Malt Viski damıtımevleri, herkesin ziyaretine açıktır. Hatta Glenlivet, Glenfarcles, Cardhu, Knockando, Aberlour ve Macallan gibi dünyaca ünlü Malt Viski damıtımevleri Speyside'da bulunur.

Malt Viskiler İskoçya'da başlıca 4 ana bölgede üretilir. Lowland, Highland, Islay ve Adalar. Dünyada renkleri, tatları oldukça farklı yüzlerce, harmanlanmış viskiyi birbirinden ayıran en önemli özellik, içlerindeki Malt oranıdır. Karışımın kalbini oluşturan içindeki Maltın oranı yükseldikçe, kalitesi o kadar zenginleşir ve bununla beraber fiyatı da yükselir. Malt Viski şişelerinin üzerinde gördüğümüz "Single Malt" yazısı ise bir tek damıtımevinden çıkan viskiyi gösterir.

Malt viskiler dünyada özellikle 1980'li yılların başında yepyeni bir tatla yayılmaya başladı.

Harmanlanmış popüler viskilerin kalbini oluşturan harmana, karakteristik lezzetini veren bu konsantre Malt viskier o kadar beğenildi ki, 90'lı yıllar Malt Viskinin altın çağları oldu. Hatta yüzyılların klasiği olan, Puro- Kahve- Konyak üçlüsünün tahtını sallamaya kadar vardı bu beğeni. Dünyada yeni kuşak puro tutkunları, konyak yerine, benim de bir numaralı tercihim olan, Malt Viskiye tercih eder hale gelmiştir.

Yani artık duman ve yudum deyince akla

puro ve yıllandırılmış Malt Viski gelmektedir.

Malt viskilerin yıllandırıldığı fiçılar ise, Maltın tadına ve görseelliğine büyük katkı sağlayan unsurlardan bir tanesidir aslında. Fiçılar insanlığın en eski dostlarından olup 5000 yıllık maziye sahiptir. Bu fiçılar, ilk kez M.Ö 3.YY'da "Keltler" (İskoçlar) tarafından şarap fiçilamak için kullanılmıştır.

Meşe fiçıların Malt Viskiyle aşkı ise, 1900'lü yılların başına kadar dayanır. Meşe fiçılarında sadece şaraplar değil, viskiler de olgunlaşmaya bırakılmaktadır artık. En iyi meşe fiçıları ise Amerika, İspanya ve Fransa'dan gelen fiçılardır.



En sevdiğim Malt'lardan 30 ve 18 senelik Macallan Gran Reserva!

Fiçıların Meşe Ağacı'ndan yapılmasının sebebi ise, içkiye acılık vermeden, onu daha da lezzetlendiren tek ağaçtır meşe. Yıllandırmada kullanılan bu fiçıların üzerinde yapılan denemeler ve tat buluşmaları o kadar artmıştır ki, son zamanlarda bazı Malt viskiler 7-8 değişik çeşit fiçıda yıllanmış olarak viski severe ulaşmaktadır.

Artık bu fiçi çilgınlığının hang boyutlarda olduğunu siz hayal edin! Bu yüzden eski fiçılar artık çok kıymetli olup, viskiciler için hayati önem taşımaktadır.

Son kanunlara göre Amerikan viskisi en az 2, İskoç Viskisi ise 3 yıl fiçıda beklemek zorunda.

İskoçya'da sadece "Jonnie Walker" depolarında 6-7 milyon adet viski dolu fiçi beklemektedir.

Meşe bir fiçi ise, en fazla 50 sene kullanılabilir. Bundan sonra, özellikle Somon Fümleme Tesislerine satılıyorlar. Zira eski viski fiçısı talaşıyla tütsülemiş somonun lezzeti bir başka oluyor.

Ünlü Malt Damıtımevleri, geçtiğimiz milenyumdan itibaren, olgunlaşma aşamasında gizli formüllerle, değişik fiçılarda bekletmelerle, viskilere tarifi zor lezzetler katıp, yarım asırlık Özel Reserv'lerle karıştırarak, ortaya tadı

olağanüstü ürünleri, damakta inanılması güç bir tat bırakır.

21 - 22 - 25 ve 30 yıllık Malt Viskileri olan Bowmore'un piyasadaki en yaşlı viskisi ise 40 yıllıktır.

Bowmore'lar içinde benim tercihim ise 30 yıllık çilgın bir tada sahip olan Bowmore Black'tir.

Sherry fiçılarında dinlendirilen en iyi Malt Viski ise, efsanevi Macallan'dır. Benim bildiğim ve bir müzayedede gördüğüm en eski Malt Viski, 1926 damıtımı olup, 60 yıl fiçıda beklemiş Macallan'dır.

Bunun haricinde bu efsanevi damıtım evinin; 1946 etiketli 52 yıllığı,

1948 etiketli 51 yıllığı

1950 Milenyum etiketli 50 yıllık muhteşem üretimleri vardır.

Bütün bu viskilerden tatmak bile bir servet tutacağından size, İspanyol sherry fiçılarında, 18 sene yıllandırılmış, 1979 damıtımı olan Macallan Gran Reserva'yı denemenizi tavsiye etmeden geçemeyeceğim.

Tadı ve kokusu, çilgın, karmaşık, derin bir o kadar da lezzetli ve damakta bıraktığı daha yumuşak, Sherry lokumunu andıran hafif isli ve

tatlımsılığıyla, elma brendisi ve Calvados'u anımsatan bu eşsiz Malt... Ayrıca viski eksperlerinin öğütlediği gibi: Viskinin en yaşlısı en iyisi demek değildir. Her viskinin özelliğine, içinde yıllandığı fiçıya ve sizin damak zevkinize göre ideal yaşı vardır.

O yüzden bazı viskinin 12 yıllığı çok daha pahalı olan 21 yıllığından daha iyi olabilir."

İşte ben de, koleksiyonumda bulunan 30 sene Sherry fiçısında dinlendirilmiş Macallan yerine, 18 yıllık Gran Reserva'yı tercih ederim.

2000 'li yıllarda herşeyde tabuların yıkımı yaşandığı gibi, ünlü Malt Damıtımevlerinde de yeni lezzet denemeleri arasında yıkılmayan tabu kalmadı.



"Ortama göre, ben de yemeklerden önce buz üstüne Black Label ve yemek üstüne de tercihen Sherry fiçısında dinlendirilmiş bir Macallan veya Bowmore viskiyi başka bir şeye değişemem."

Son zamanlarda çifte yıllanmış diğer bir deyişle iki kez fiçılanmış viskiler, cılgın bir tat olarak biz Malt Viski severlerin damak zevkine sunuldu.

Bu bana göre bir dünyadaki en güzel tatlardan biri olup viski tarihindeki en muhteşem buluştur.

İskoçya'da meşe ormanları olmadığından İspanya ve Amerika'dan getirilen yeni veya ikinci el meşe fiçılarında 10-20 yıl dinlendirilmiş Malt Viskiler bu süre zarfında belli bir olgunluğa eriştikten sonra son tadını doruğa çıkarmak için 2-4 yılını "Çifte fiçılama" denilen ikinci aşaması için başka bir fiçıyla aktarıyor. Bunlar daha önceden kullanılmış:

- Sherry fiçıları (İspanya)
- Bourbon fiçıları (Amerika)
- Porto Şarap fiçıları (Portekiz)
- Maidera fiçıları (İspanya)
- Bordeaux fiçıları (Fransa)
- Konyak fiçıları (Fransa)
- Rom fiçıları

dahi olabiliyor.

Bu viskiler o kadar çok değişik lezzetleri içinde bulunduruyorlar ki, hepsi ayrı karakteristiğe sahip; kimi şuruplu, kimi yumuşak, kimi ekşi-tatlı, tuzlu, baharlı, iyotsu, kimi vahşi lezzetler taşıyan, başka bir havaya, başka bir kişiliğe bürünüyor. Mesela viski ve konyak sevişmesinin en nadide örneklerinden biri: Çok iyi bir Malt Viski olan Glen Morangie, konyak fiçılarında 14 sene yıllandırdığı Reserv'i sınırlı sayıda biz viski severlerin beğenisine ve koleksiyonlarına sundu. Bu firmanın ayrıca 10 sene Bourbon fiçılarında dinlendirdikten sonra 8 sene de en prestijli bourbons şaraplarından biri sayılan "Mouton Rotschild" şarap fiçılarında dinlendirilerek elde ettiği, Claret Wood bu lezzet karışımlarının en güzel örnekleridir. Meşemsi, üzümömsü, elma çağrışımlı, hafif baharlı ve bibersi eşsiz bir tat...

İşte bu karışım öyle bir lezzet deryasıdır ki, uzun yıllar erkeklerin tercihi olarak bilinen viski ortak günümüzde bayanların da damak zevkine hitap eder hale gelmiş, çifte fiçılama viskiler herkesin tercih ettiği içkiler arasında ilk sıralara yerleşmişlerdir.

Malt viski de bir diğer yenilik de, üreticilerin artık, standart, viskinin 40-43 derecelik alkol oranı ile yetinmeyen, onu fiçıdan çıktığı haliyle yani 50-60 derecelik sertlikte tatmak isteyenler için, fiçı sertliğinde viskileri şişelemesidir. Bu moda öyle yayıldı ki artık hemen hemen her ünlü Malt viskinin bir fiçı sertliğinde versiyonu mevcut. Bazı fiçıları ayırıp değerleriyle karıştırmadan şişeleme damıtımevleri de tek fiçı "Single Barrel" olarak piyasaya sunuyorlar.

Dediğim gibi Malt viski başka bir dünyaya götürüyor insanı tıpkı puro gibi. Benim Malt Viski ile tanışmam ise öğrenim hayatımın bir kısmını geçirdiğim Hamburg'ta, 70'li yılların sonunda olmuştur.

Hiç unutmam; ilk Maltım Bowmore'un 12 yıllık kısa, şişko ve koyu kahverengi olan şişelerindendi.

daha ilk seferinde çok etkilendiğim İskoçya'ya yaptığım seyahatte bu tarihlere denk gelmişti.

İkinci seyahatim ise 1999 yılında Dünya Genç Girişimci İşadamı Yarışması'nın finallerinden önce İskoçya'nın temsilcisi

olan David Mouldsdaile'i ziyaret amaçlı olmuştum.

Onun sayesinde hem Malt Viski diyarını, Malt Viskinin eşsiz yolculuğunu daha yakından tanıma, hem de koleksiyonumun en iyi parçalarından birkaçını bulma fırsatını yakaladım.

Burada özellikle belirtmeden geçemeyeceğim, İskoçya'nın tertemiz doğal ortamda büyüyen "Angus" sığır etinin o güzel lezzetini denemenizi de tavsiye ederim.

Viskinin tadındaki, içildiği ortamdaki tabular o kadar farklılaştı ki, Japonların son zamanlarda, ülkemizde de Trendy olan Sushi ve Sashimi ile



Malt Viski

tercih ettiğini biliyor muydunuz?

Denemenizi tavsiye ederim!

Ortama göre, ben de yemeklerden önce buz üstüne Black Label ve yemek üstüne de tercihen Sherry fiçısında dinlendirilmiş bir Macallan veya Bowmore viskiyi başka bir şeye değişmem.

Dünyada 50 milyon şişe ile en çok satan Deluxe İskoç Viskisi olan Black Label'i tercih etmemin sebebi, içinde çok değerli 7 ayrı Malt viskiden oluşan bir karışımın olmasıdır.

Bu karışım:

16 senelik Lagavulin, 15 senelik Dalwhinnie, 14 senelik Oban, 12 senelik Cardhu, yine 12 senelik Cragganmore, 10 senelik Glenkinchie, ve viskilerin en değerlilerinden biri olan 10 senelik Talisker'den oluşur.

Talisker İskoçya'nın en küçük damıtımevi olup, 13 ve üstü yıllıkları çok nadide bir Malttır.

Malt Viskinin nasıl içilmesi gerektiğine geçmeden önce, her ne kadar İskoçlar gibi olmasa da Amerikalı, Kanadalı, İrlandalı ve hatta Japonların da kaliteli viski üretmeye başladıklarını belirtmek isterim.

Özellikle Amerikalıların Çavdar Viskilerinden ve Japonların Malt Viskilerinden bahsetmek yerinde olur. Japonların 1920'lerden beri viski endüstrilerinin olduğunu hatırlatarak, Nikka ve Suntori damıtımevlerinin Japon Turbası ile islendirip Bourbon fiçılarında beklendikleri 12 yıllık, karamel ve vanilya tadında, hafif is kokulu, koyu renkli Malt Viskilerini denemeye değer olduğunu düşünüyorum.

Amerikalılar ise her geçen gün viskilerinin kalitesini arttırıyorlar. Özellikle son zamanlarda değerini farkettikleri, vanilya, nane, bal kokulu, Sherry karamel ve hafif te olsa portakal

tatlı Çavdar Viskileri üretiyorlar.

Ancak ben yine de size İskoç Maltlarına sadık kalmanızı öneririm. Özellikle benim de tercihim olan:

- Macallan
- Bowmore
- Aberlour
- Talisker

- Ardbeg

eminim ki sizin de vazgeçilmezlerinizin arasında yer alacaktır.

Bu doyumsuz lezzetlerin tadına daha iyi nasıl varılmasına gelince...

Malt Viski normal viski bardaklarında değil, Sherry bardaklarını andıran ufak, aromasının içinde kalmasını sağlayan dar boğazlı, ve kısa ayaklı bardaklarda içilir. Normalde 12 sene ve üstü Malt Viskiye şu ve buz koyulmaz. Hatta bu konuda, İskoçların çok hoşuma giden bir de deyimleri vardır:

"İskoçlar iki şeyi çıplak severler. Biri Malt Viski!!!"

Ancak yukarıda bahsettiğim gibi, bazı firmaların direk fiçıdan çıktığı gibi yani 50-60 derece olan viskilerinin, alkol derecesini düşürmek için içlerine tatlı içme suyu ilave edilebilir.

Yıllanmış bir Malt Viskisinin en iyi arkadaşı purodur.

Sizlere çok özel bir ortamı yakaladığımız bir fırsatta, bu anınızı unutulmaz kılmanız için, bir ikili tavsiye etmek istiyorum: İyi saklanmış Küba üretimi bir Davidoff Don Perignon ve yanında eşsiz bir Bowmore Black...

Bunları içerken beni hatırlayacağınızdan hiç şüphem yok!! Keyfiniz "Dumanlı ve yudumlu" olsun...

21,30,15,15,25,14,22,14,14 senelik çeşitli Bowmore şişeleri...





www.kozaelektrik.com.tr

info@kozaelektrik.com.tr

Tel :0.232.479 47 74 (PBX)

Faks :0.232.479 49 77 - 479 83 91

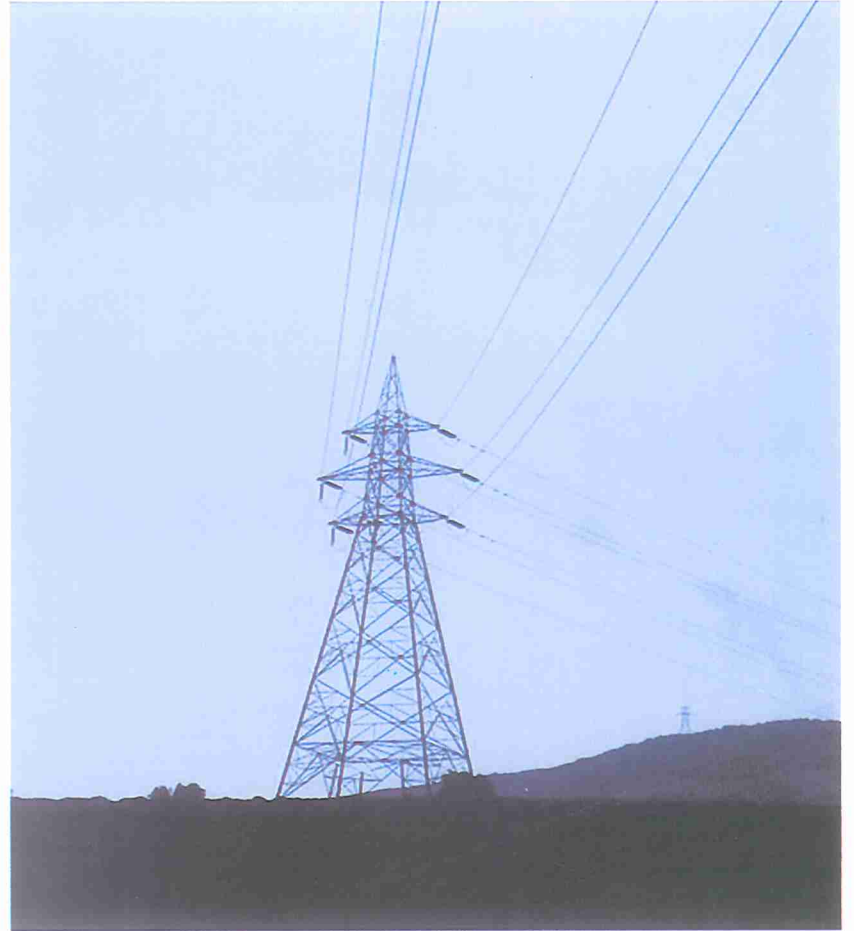
16. Hizmet Yılı

FAALİYET KONULARIMIZ

- Elektrik Mühendisliği
- Proje Ve Müşavirlik
- Taahhüt Ve Müteahhitlik
- Trafo Merkezleri İşletme Ve Bakım
- O.G. Enerji Nakil Hatları
- O.G. Şalt Tesisleri Ve Trafo Merkezleri
- Alçak Gerilim Dağıtım Tesisleri
- Sanayi İşletmeleri A.G. Kuvvet Tesisleri
- Genel Ve Özel Amaçlı Aydınlatma Tesisleri
- Otomasyon Tesisleri
- Güvenlik Ve Yangın İhbar Tesisleri
- Paratoner Ve Topraklama Tesisleri
- Bus Bar Dağıtım Tesisleri

İMALATLARIMIZ

- Boyalı Ve Galvaniz Demir E.N.H. Direkleri
- A.G.Kuvvet Ve Aydınlatma Panoları
- O.G. Şalt Tesisi Pano Ve Aksanı





Hazırlayan: Minu EDİS
Ernst & Young Eğitim Danışmanlığı Müdürü

daha verimli toplantılar için

Bu yazıyı hazırlamak için masaya oturduğumda; geçen gün bir arkadaşımla yaptığımız bir sohbet aklıma geldi. "O gün toplantıdan henüz çıkmıştım, üstelik toplantı iyi de geçmişti (çünkü az kişi vardı)" diye anlatıyordu arkadaşım ve devam etti: "Tam toplantı sonrasında işime yoğunlaşacakken, telefonum çaldı. Arayan yöneticimdi. "Önümüzdeki yıla ait pazarlama stratejisinin oluşturulması için toplantıya katılmayı istiyorum" dedi. "Tabii, ne zaman?" diye sorduğumda, "5 dakika sonra" diye bir yanıt almıştım. Ve arkadaşım "İnanılmaz ama gerçek; her seferinde böyle oluyor" diye devam etti. İşte bu anekdotun da ışığında; yazıyorum yazımı. Yazımı oluşturmak için, ders notlarımı tararken, bir rapor dikkatimi çekti: Toplantıların sayısı, süresi ve amacı konusundaki sorular, bir raporda yüzeye çıkmıştı. Kuruluşlardan birinin bütçesi 230 milyon sterlindi ve yıl boyunca 32 toplantı gerçekleştirmişti. İkinci kuruluşun bütçesi ise 160 milyon sterlindi ve 302 toplantı yapılmıştı!

Bu anlamda bazı doğrular ve varsayımları, yöneticiler olarak bir kez daha gözden geçirmekte yarar olabilir diye düşünüyorum:

Genel kabul görmüş yaklaşımlara göre; aşağıdaki tabloya (bkz, "Toplantı Sanatı" – Michael C. Thomsett. Epsilon Yayınları) bir göz atalım:

YANLIŞ

- Katılımcıların sayısı, toplantının kalitesini belirler.
- Sık toplantı yapmak iletişimi artırır.
- Etkileşim çözümlere ulaşmaya yol açar.
- Harekete geçmek liderin görevidir.
- Toplantılar fikir birliğine yol açar.
- Özgürce konuşmak, bir toplantının başarısını belirler.

DOĞRU

- Ufak gruplar daha verimlidir.
- İletişim, harekete geçmenin sonucunda ortaya çıkar.
- Çözümler, çalışmanın ürünüdür.
- Katılımcılar, tüm rakip aşamalardan sorumludur.
- İnsanlar, toplantı sonuçlarını farklı yorumlayabilirler.
- Sadece tartışmak, uygulamaya geçmeyi garanti etmez.

Ne tür bir toplantı olacak?

İki temel toplantı türünden söz etmek mümkün: Görüşmeler ve bilgilendirme amaçlı toplantılar.

Görüşme (discussion) türü toplantılarda karşılıklılık ve hareket ön plandadır: Davetliler fikirleri ve yaklaşımları paylaşırlar, belki de bir tür oylama prosesi ile karar almaya yönlendirilirler. Yaratıcı toplantılar, bölüm toplantıları ve problem çözümüne ilişkin toplantılar bu türün örnekleridir.

Buna karşın, briefing de diyebileceğimiz bilgilendirme amaçlı toplantılarda, belirli bir dinleyici grubun önünde bir ya da daha fazla konuşmacı bulunur. Dinleyicilerden gelebilecek olan bazı soruların dışında, az bir grup katılımı söz konusudur. Satış sunumları, eğitim amaçlı sunumlar bu grubu oluşturur. Elbette ki, pek çok toplantı aslında bu iki türün de bir anlamda birleşmesinden oluşabilir. Öncelikle cevaplamamız gereken,

hangi türün sizin amacınıza en iyi uyacağıdır. Örneğin birincil amacınız gruba bir bilgi aktarımında bulunmaksa, bu durumda briefing türü en etkili yöntem olacaktır. Buna karşın, değişik kişilerden bilgi almak ya da problem var ise bunu çözmek ya da uzun vadeli bir planın oluşturulması gereği varsa, bu durumda katılımcı toplantılar tercih edilmelidir.

Kimler Katılmalıdır?

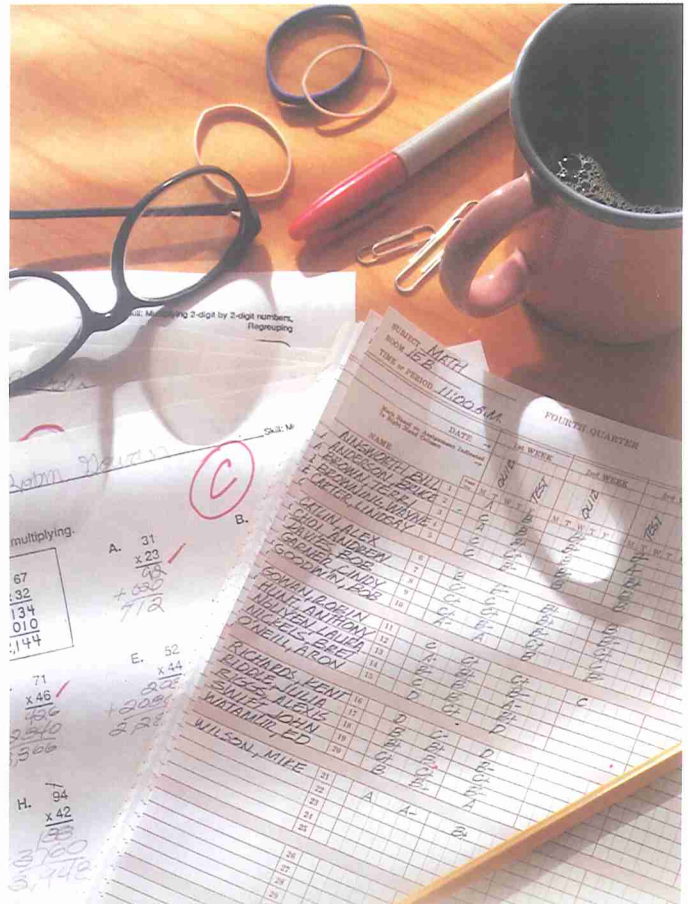
Büyük bir "halkla ilişkiler" şirketinin, yeni müşterilerine ilişkin yürütecekleri bir proje öncesinde, tüm yöneticilere gönderilen memoda şunlar yazılıydı: "Yeni müşterimiz ... için yürüteceğimiz projemizde, ürünün promosyonu için tartışabileceğimiz bir yaratıcı toplantı gerçekleştireceğiz. Herkesi bekliyoruz, çarpıcı fikirlerinize ihtiyacımız var." Toplantı günü ve saati geldiğinde, memoyu gönderen departman çalışanlarının dışında kimse gelmemişti! Toplantıya katılacakların kimler olması gerektiği yolunda basit ama uygulanması zor bir kural vardır:

Sadece orada bulunmaları gereken kişileri davet edin.

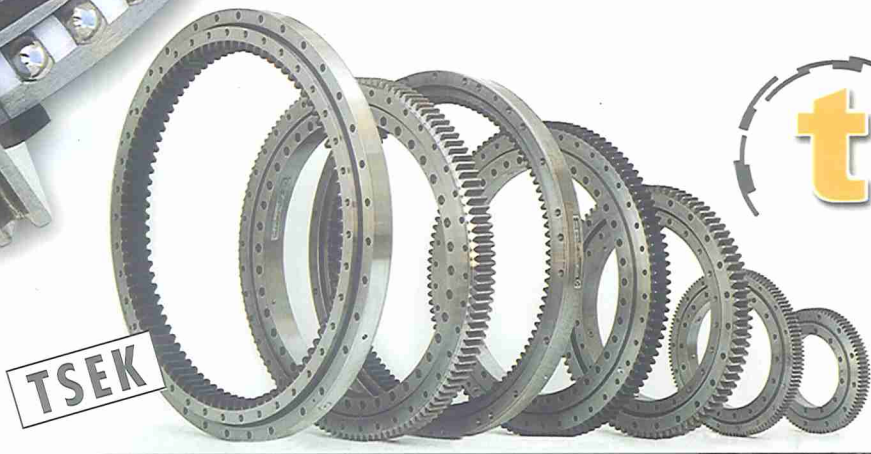
Bunun anlamı; ister uzmanlığına danışılacak, isterse bilgi aktarımının yarar sağlayacağı ama mutlaka o alanda belirgin katkı sağlayacağı düşünülen kişilerin davet edilmeleri gerektiğidir.

Toplantıda bulunması gerektiğini düşündüğünüz kişiler, protokol listesinden olmamalıdır.

Toplantılarda en büyük sorumluluk birbirimizin zamanına ilişkin sorumluluğumuzdur, belki de. Oraya davet ettiğimiz kişiler arasında konu ile ilgili olmadıklarını düşündüklerimiz, orada buldukları için nezaketen görüş bildirseler de ya da varlıklarını hissettirmek için konuşsalar da; bu durumda hem verimsiz, hem de herkesin zamanını harcayacağımız bir toplantı olacaktır.



HER SEKTÖRDE DÖNEN BİR DİŞLİMİZ VAR!..



Tam 38 yıldır Türk Sanayii'ne yön veren kuruluşlara üstün kalitede ürün ve hizmet sunan Tibet Makina, bugün en son teknik ekipmanların kullanıldığı fabrikasında, uzman kadrosuyla, özel olarak tasarlanan "gerçek kalitede" döner tabla dişlileri üretmektedir. Tibet Makina'nın, Türk Sanayii'nin önde gelen profesyonel kuruluşları tarafından yıllardır büyük bir güvenle kullanılan ve kalitesi TSEK Belgesi ile de onaylanan döner tabla dişlileri ile "kazanan daima siz olursunuz!.."

TİBET MAKİNA'nın özel üretimi olan döner tabla dişlileri;

- Mobil vinçler • Beton pompaları • Beton santralleri
- Ekskavatörler • Robotlar • Radarlar • Rüzgar tribünleri
- Ağır silah sanayii • Açık deniz platformları
- Liman vinçleri • Özel tasarımlı endüstriyel makinalar
- Şişeleme ve dolum tesisleri • Lunapark makinaları
- Tünel kazma makinaları • Ağaç sökme ve dikme makinaları
- Yapı vinçleri için üretilmektedir.

Ekskavatör, mobil vinçler
ve beton pompa dişlileri
stoktan hemen teslim...



Manisa Yolu 4. km. 35670 Emiralem / İZMİR
Tel: (232) 843 90 50 (Pbx) • Fax: (232) 843 90 54
e-mail: info@tibetmakina.com • www.tibetmakina.com

Bir toplantı için ideal sayı nedir?

Bu sorunun cevabı, iki faktöre bağlıdır: Ne tür bir toplantı yapacağız ve kaç kişinin bulunması yararlı olacaktır? Yapılan bir araştırmada (Center for Advanced Studies in Behavioral Sciences in Palo Alto, California); grup sayısı genişledikçe karar alma süresinin uzadığı ve dahası; aynı başlıkta yürütülen toplantılarda alınan kararların, küçük veya büyük gruplarda aynı sonuçları verdiği dikkat çekmiştir. Eğer bir grup tartışması yürütülmesini uygun buluyorsak, genel kural "az sayıda katılımcı ile daha iyi sonuca ulaşılır" şeklindedir. Elbette ki, sayı hiçbir zaman bir düzineden fazla olmamalıdır! Ve karar alımına ilişkin toplantılarda ise en akılcı yöntem davetli sayısının "tek sayılı" olmasıdır. Çiftli sayılar gruplaşma oluşturabileceğinden karar alımında gecikmelere yol açabilecektir. Bilgi verici toplantılar için sayı, toplantı yerinin olanakları ve sesinizin ulaşılabilirliği ile sınırlıdır. Planladığımız ne tür toplantı olursa olsun, en önemli kural; orada olmalarında yarar olan kişilerin çağrılmış olmalarıdır.

Sonuç olarak özetlemek gerekirse; yöneticilerin zamanlarının %75'ini iletişim kurarak geçirdikleri gerçeğinden hareketle; toplantıların verimli olabilmesi, aşağıdaki süreçlerin iyi işlenmesiyle yakından paralellik taşır:

Toplantı Süreci

Toplantı tek seferlik bir olay değil, aksine bir süreçtir. Toplantı süreci aşağıdaki unsurlardan oluşmaktadır.

1. Toplantı öncesi

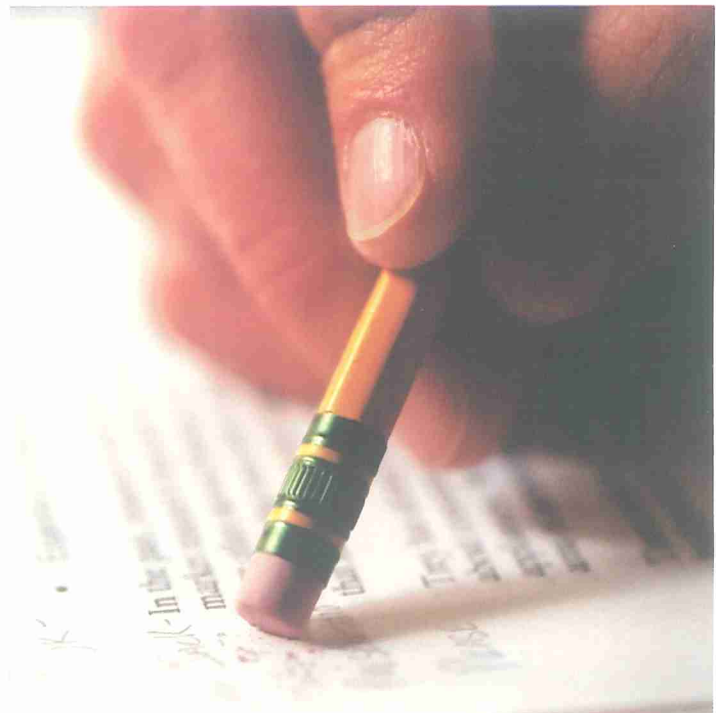
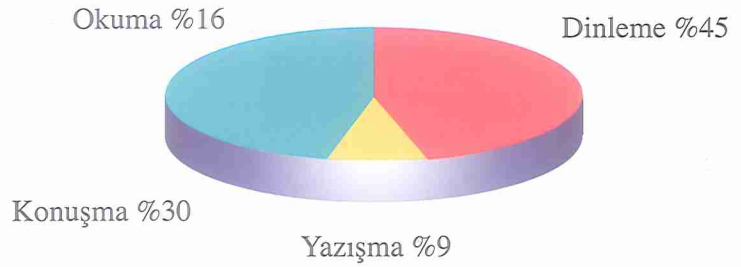
- Toplantı amacının belirlenmesi
- Toplantı kararının alınması
- Toplantı gündeminin planlanması
- Katılımcıların belirlenmesi
- Toplantı zamanının belirlenmesi
- Toplantı mekanının belirlenmesi
- Katılımcılara ön bilgilendirilme yapılması
- Görsel malzemelerin seçimi

2. Toplantı esnası

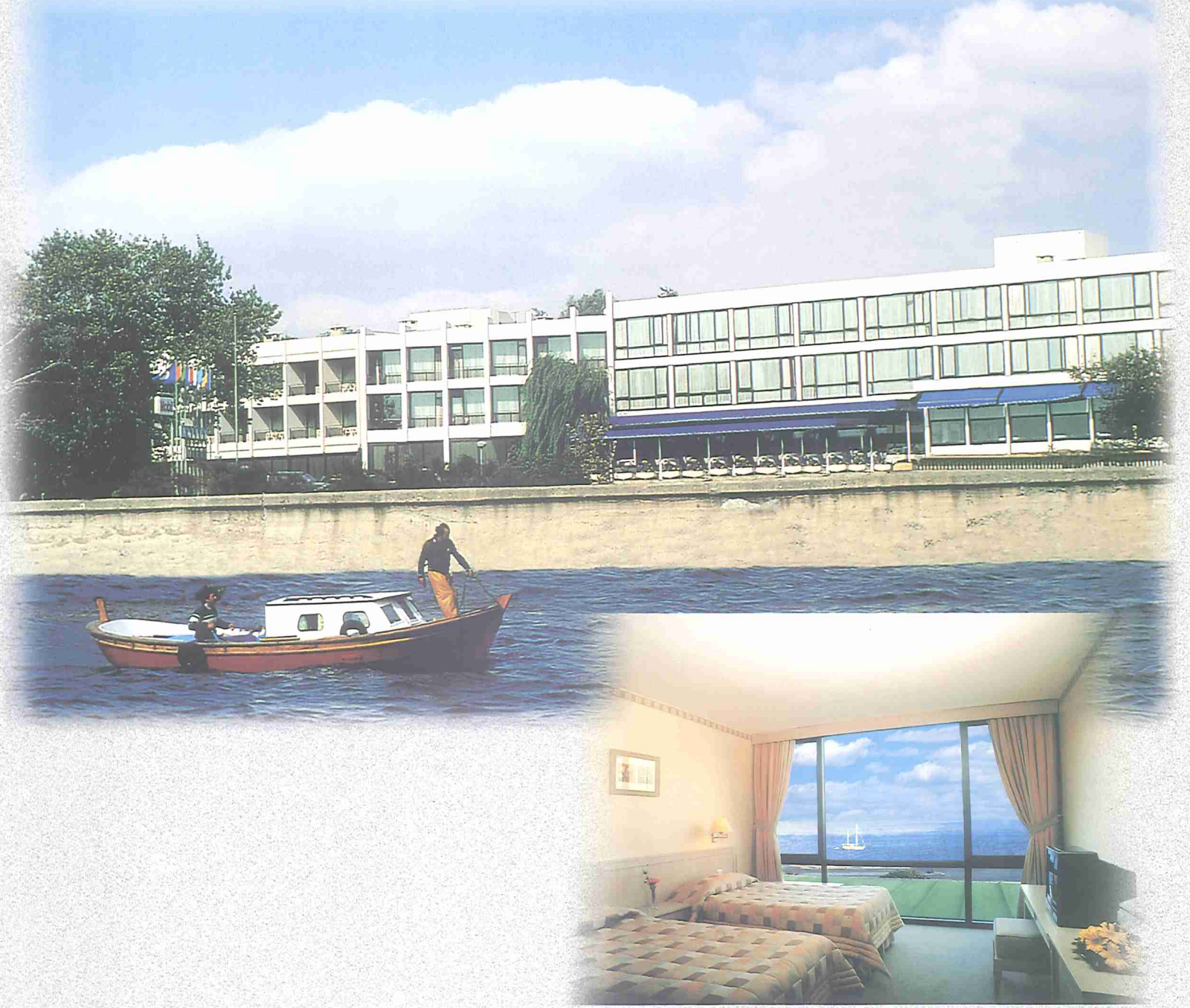
- Toplantı yönetim becerileri (Facilitation Becerileri)
- Toplantı sırasında sorgulanması ve geliştirilmesi gereken beceriler

3. Toplantı sonrası

- Toplantı kararlarının, toplantıya katılmayanlara ve konu ile ilgili astlara iletilmesi
 - Alınan görevlerin kişisel zaman planlamasına yerleştirilmesi
 - Toplantıda alınan kararların takibi
- Yöneticilerin zamanlarının %75'ini alan iletişimin, kendi içerisindeki dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.



Türk Turizminin Hizmetinde 35. Yıl



35 yıldan beri Türk turizmine hizmet eden lider bir kuruluş. Kalyon Hotel bir model... Bir ekol... Bir İstanbul klasiği...

Hem tarihi İstanbul Yarımadası merkezinde, hem Marmara Denizi kıyısında hem de havaalanına seri ve transit ulaşım sağlayan sahil yolundaki konumuyla şehrimizin en ideal noktasındadır.



★★★★
KALYON HOTEL

İstanbul

Rezervasyon Tel: (90-212) 517 44 00 • Fax: (90-212) 638 11 11 - 638 19 35 • Sahil yolu Sultanahmet/ İstanbul /TÜRKİYE

www.kalyon.com

e-mail:kalyon@kalyon.com

İşe almada yeni yöntemler: internet bazlı işe alım

Hazırlayan: Müge YALÇIN
Ernst & Young Yönetici Seçme ve Değerlendirme Bölümü Müdürü

İnternetin iş hayatına girmesiyle birlikte pek çok iş sürecinde olduğu gibi işe alım süreci de internet ortamına taşındı. Aslında internet uygulamalarındaki en popüler alanlardan biri işe alım süreçlerini web ortamına taşıyan insan kaynakları siteleri. Bu hem kurumlar hem de bireyler açısından geçerli. İşlerinden ya da evlerinden, oturdukları yerden iş imkanlarını takip edip, özgeçmişlerini oluşturup, çok çabuk iş başvurusu yapabiliyorlar.

Kurumlar ise hem işe alım süreçlerini hem de gelen iş başvurularını çok kısa zamanda ve çok etkili bir yöntemle değerlendirmelerini sağlayacak bir araçtan faydalanabiliyor. Gerek Dünyada gerekse Türkiye’de insan kaynakları ve internet bazlı işe alım konusunda hizmet veren siteler hızla artıyor.

Ernst & Young’da Türkiye’de insan kaynakları konusundaki deneyim ve uzmanlığını insankaynaklari.com sitesi aracılığı ile Ağustos 2000’den bu yana müşterilerinin hizmetine sunuyor. Bir süre önce de şirketlerin eleman temini sürecinde kullandıkları ve gelen başvuruları değerlendirdikleri, insankaynaklari.com’un bir parçası e-işe alım uygulaması olan ASmart’ı hayata geçirdi.

Şirketlere Ne Sağlıyor?

Şirkete iş başvurusunda bulunmak isteyen adaylar internet

üzerinden, www.insankaynaklari.com aracılığıyla özgeçmişlerini gönderiyorlar. Şirketler de elemana ihtiyaç duydukları pozisyonu bir ilanla insankaynaklari.com’da duyuruyorlar.

Şirket internet üzerinden, o şirkette çalışmak için başvuru yapan adaylara ve adayların güncel bilgilerine hızla ulaşabiliyor. Şirketlere, başvuruların saklanması ve organize edilmesini sağlayan, kendilerinin kullanımına sunduğumuz özel bir yazılımı yıllık üyelik aidatı karşılığında veriyoruz. Yani şirketler insankaynaklari.com’a üye olduklarında çok küçük bir bütçe ayırarak işe alım süreçleri için özel olarak geliştirilmiş yazılımı kullanma hakkını elde ediyorlar.

Şirketlere, ayrıca Ernst & Young’ın insankaynaklari.com sitesine başvuruda bulunan nitelikli iş gücüne, haftalık e-posta bültenleri ile, ulaşma imkanı sağlıyor. Şirketler elemana ihtiyaç duydukları pozisyonlarını tüm üyelere duyurabiliyor.

Aynı zamanda şirketlere bir veri tabanı sağlıyor. Şirketler üye oldukları sürece insankaynaklari.com’da

yayınlanan pozisyonlarına yapılan başvuruları istedikleri kadar saklayabiliyorlar. İstendiği zaman, aylar, hatta yıllar önce yayınlanmış bir ilana yapılmış başvurulara geri dönebiliyor, bu ilanla ilgili gerçekleştirilmiş olan eleme ve değerlendirme sonuçları, görüşme, teklif ve diğer tüm bilgilere ulaşabiliyorlar.

Şirketlere, başvuruların saklanması ve organize edilmesini sağlayan, kendilerinin kullanımına sunduğumuz özel bir yazılımı yıllık üyelik aidatı karşılığında veriyoruz.

İnternetin sağladığı genel yararları düşündüğümüzde pek çok süreçte optimizasyon elde edilebileceğini görüyoruz. Başvuruların daha verimli ve hızlı değerlendirmeyi sağlayan internet, kişileri geçmiş deneyimleri ile ölçmeye yardımcı olabiliyor.

Faks, mektup, e-mail ile gelen başvuruların dosyalanması gibi değer yaratmayan işlemler çok daha uzun sürdüğü için önemli bir zaman ve iş gücü boşuna harcanmış oluyor. Buna karşılık, insankaynaklari.com ile insan kaynakları bölümünde çalışan kişilerin işin bu kısmını çok kısa zamanda, gereğinden fazla emek harcamadan yaparak, gerçek katma değeri olan değerlendirme sürecine konsantre olmaları sağlanmış oluyor. Çünkü internet üzerinden yapılan arama süreci işe alımın bir kısmını kapsıyor.

Adaylara ne sağlıyor?

Adaylara her şeyden önce Türkiye'nin saygın kuruluşlarına ait iş ilanlarının bulunduğu bir ortama ulaşma olanağı sağlıyor. Çalışanlar ya da iş arayanlar insankaynaklari.com'da dolaşarak hem iş fırsatlarını görebiliyorlar hem de piyasada hangi işlere ne özelliklerde elemanlar arandığını izleyebiliyorlar. Özgeçmişlerini, eğer uygun olduklarını düşünüyorlarsa, bu pozisyonlarda değerlendirilmek üzere gönderiyorlar ve bunu çok kolay bir akışı izleyerek gerçekleştirebiliyorlar.

Adaylara, kendilerini derinlemesine yansıtabilecekleri bir özgeçmiş hazırlama olanağı sunuluyor. insankaynaklari.com faaliyete geçmeden önce çok sık olarak bize bir özgeçmiş nasıl yazılır, hazırladığım özgeçmişle kendimi yeterince anlatabiliyor muyum, ne kadar detaylı bilgi vermeliyim gibi sorularla karşılaşmıştık. Şimdi soru-cevap olarak özgeçmişler çok kolay oluşturulabiliyor.

Ernst & Young'ın iş yapma standartlarından biri olan gizlilik ilkesinin sağladığı güven insankaynaklari.com sitesinin en ayırt edici özelliklerinden birisidir. Doğal olarak her aday kişisel ve profesyonel hayatla ilgili bilgilerini içeren özgeçmişini gönderdiği zaman bunun gizli kalmasını istiyor.

insankaynaklari.com'da data-base'in tümü müşterilere açılmıyor. Müşteriler ancak verdikleri ilana gelen başvuruları inceleyebiliyorlar ve bunlara ulaşabiliyorlar. Bu da aday açısından baktığımızda adayları pasif değil aktif bir konuma getiriyor. Aday ancak kendi istediği ve uygun bulunduğu pozisyon için değerlendiriliyor.

Bu çalışma şekli, şirketler açısından da önemli, binlerce aday arasından arama yapmak yerine, gerçekten ilgili ve uygun adaylara ulaşıldığı için, daha kısa zamanda daha etkili bir sonuç alabiliyorlar.

İnternet adayların yetkinliklerini belirlemede ne kadar etkin olabilecek?

İnternetin sağladığı genel yararları düşündüğümüzde pek çok süreçte optimizasyon elde edilebileceğini görüyoruz. Başvuruların daha verimli ve hızlı değerlendirmesini sağlayan internet, kişileri geçmiş deneyimleri ile ölçmeye yardımcı olabiliyor. Bu ise kişilerin gelecek performansları ve yetkinlik özellikleri bakımında işe uyum düzeylerini göstermiyor. Bu noktada insankaynaklari.com kişileri yetkinlikleri ile değerlendirmeye yardımcı olabilecek bir sistemi de kullanıcılarına sağlayabiliyor. Koç Üniversitesi öğretim görevlisi Doç. Dr. Sami Gülgöz tarafından insankaynaklari.com'a özel olarak geliştirilen Kişilik Envanteri ile, başvurular yetkinlik bazında değerlendirilerek daha objektif ve sağlıklı bir değerlendirme sağlanabiliyor. Kurumsal kullanıcılar başvuruları değerlendirirken örnek olarak şöyle işlem gerçekleştirebiliyorlar:

Örnek uygulama: insankaynaklari.com 5F Kişilik Envanteri

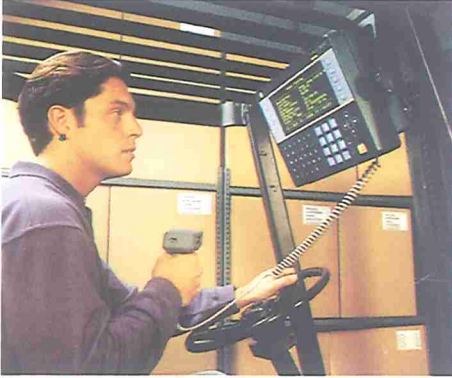
insankaynaklari.com, Aralık 2002 tarihinden bu yana başvurularını insankaynaklari.com'dan alan kurumlara on-line kişilik envanteri uygulama olanağı sağlıyor. Sitede ilan yayınlayan bir kurum isterse zorunlu bir başvuru adımı olarak tüm başvuran adaylara, isterse sadece belirli bir gruptaki adaylara kişilik envanteri uygulayabiliyor. Böylelikle, yapılan değerlendirmelerde adayların pozisyonlar için uygunluk düzeyleri yetkinleri bazında değerlendiriliyor.

insankaynaklari.com 5F Kişilik Envanteri, Koç Üniversitesi öğretim görevlisi Doç. Dr. Sami Gülgöz tarafından Beş Faktör Modeli temel alınarak insankaynaklari.com için özel olarak geliştirilmiştir. 5F Kişilik Envanteri 96 sorudan oluşmaktadır ve kişilik özelliklerini 24 kişilik alt boyutu ve 15 yetkinlikle ölçümlenmektedir.



barkod ve elektronik bilgi toplama sistemleri

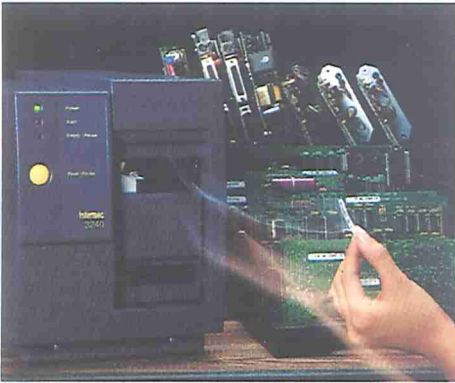
Hazırlayan: Orkan SÖZER



Yeterli donanım ile bir forklift, mobil stok kontrol merkezine dönüşebilir...

Barkod, ürün ile ilgili bilgilerin, bilgisayar ve benzeri cihazlar tarafından okunabilecek simgelerden oluşmuş değişik kalınlıktaki çizgilerle gösterilmesidir.

Barkodun kullanım amacı; bir işletmede (satış, depolama, üretim vb.) insan hatalarını en aza indirmek ve işlem hızını arttırmak için ilgili bilgilerin barkod okuyucuları ile bilgisayara aktarılmasıdır. Bunun için ürün etiketinizin üzerine gerekli bilgilerin barkodlanması gerekmektedir. Bir hipermarket uygulamasını örnek alalım. Bir ürünün satışı yapıldığı anda kasadaki barkod okuyucu bu ürünün kodunu okuyarak, ürünü stoktan düşer, satış maliyetini muhasebeye girer, eğer market tedarikçisine satış üzerinden ödeme yapıyorsa, tedarikçinin alacak hesabına ilgili miktarı girer. Eğer ürün stoğu



Barkod yazıcılar üreticinin, üretim aşamasında etiketleme yapmasına olanak sağlamaktadır.

minimum seviyenin altına indiyse, satın almaya gerekli talimatı gönderir. Sonuçta ürünün barkodunun okutulması, ürünle ilgili pek çok işlemi başlatabilir. Barkodun taşıdığı veri bilgilerinden biri (örneğin fiyat) değişirse, sadece ana makinedeki fiyat bilgisini değiştirmek yeterli olacaktır. Eğer merkezi sisteme bağlansa raflardaki elektronik fiyat etiketi de değişecektir.

Barkodun basımı ve okunması için uluslararası kuruluşlar barkod standartlarını saptamakta ve bir çok

standartı bulunmaktadır. EAN; içinde ülke, firma ürün kodu gibi bilgiler bulunan ve dünyada kullanılan en yaygın standarttır. (EAN kodu Türkiye'de Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)de bulunan Mal Numaralama Merkezi tarafından verilmektedir.)

Ürünlerin barkodlanması

Ürünlerin izlenmesi için barkod uygulamasına geçilmeden önce; hangi tip satış yapıldığı hangi ve izleme metotlarının kullanılacağı sistem seçimi için oldukça önemlidir. Ürün perakende satışa sunuluyor ise standart EAN barkodlanması kullanılır. Perakende satış yoksa ya da stoklama gibi ürün takibi ve izleme amaçlanıyorsa bu standart kodlama mecburi değildir, ancak kullanılabilir. Bu şekilde kodlama firma içinde kullanılacaksa; kodların anlamlı olması gerekmektedir. Burada önemli olan istenilen bilgi ve ürün gruplarına



RF Radio Frequency okuyucular: Ambardaki veri girişinin ve stok kontrolünün en pratik aracı.

değişik kod atanmasıdır.

Kodlama sisteminde ürün kodlarının yanısıra istenilen ve gerekli görülen bilgiler de yer alabilir; örneğin seri numarası, ağırlık, üretim tarihi gibi... Bunun için etikette farklı kodlama kombinasyonları ya da tek bir barkod uygulaması yapılabilir.

Ürün barkod etiketi ve basımı

Ürün özelliğine göre barkod kodlaması ambalaja basılabilir ya da ürüne sonradan etiketlenebilir. Ürün etiketlenmeye uygun değilse bulunduğu yere de (raf, palet gibi) etiketleme yapılabilir.

Bu etiketleme işlemi firma dahilinde yapılacaksa barkod yazıcısı ve uygun bir yazılım gerekmektedir. Piyasada barkod yazıcıların; "Termal Baskı" ve "Termal Transfer Baskı" yöntemlerini kullanan, farklı etiket türlerine baskı yapabilen, değişik baskı hızlarına sahip tipleri bulunmaktadır.

Kullanılacak etiket tipinin ve boyutunun seçiminde ise pek çok faktör rol oynamaktadır. Örneğin ürünün tipi, yapıştırılacak yüzey ve büyüklüğü, ürün depolama yeri, etiket baskı türü... gibi. Bunlar gözönüne alınarak; kağıt, karton, plastik karışımı, metal ya da sticker gibi

farklı etiketlerden seçim kolaylaşmaktadır.

İleri düzey barkod uygulamaları

Barkod sistemleri; satıştan muhasebeye, stok kontrolden üretime kadar kullanılacak bilgi değerlendirme sistemlerinin altyapısını oluşturmaktadır. İşte birkaç uygulamadan örnekler: Telsiz terminallerle ambar otomasyonu Radio Frequency (RF) adı verilen Telsiz Ambar Yönetim Sistemleri sayesinde ambarlarda tesellüm, mal hazırlama ve sevkiyat işlemleri hızlanmakta ve insanın veri giriş esnasında yaptığı hatalar elimine



Araçtan muhasebe sistemleri sorunsuz çözümler sunuyor

edilmektedir. Ayrıca telsiz donanımlar sayesinde geniş bir alana yayılmış çok sayıda mamul çok kısa bir sürede sayılabilmektedir. Böylece kağıt kalemle yapılan ve bazen haftalar süren sayımlar tarihe karışmış oluyor. Ayrıca ek bir yazılımla istenilen stok algoritması da (ilk giren ilk çıkar, son sevkiyat tarihi vb.) sağlıklı bir şekilde uygulanabilmektedir.

Araçtan muhasebe sistemleri

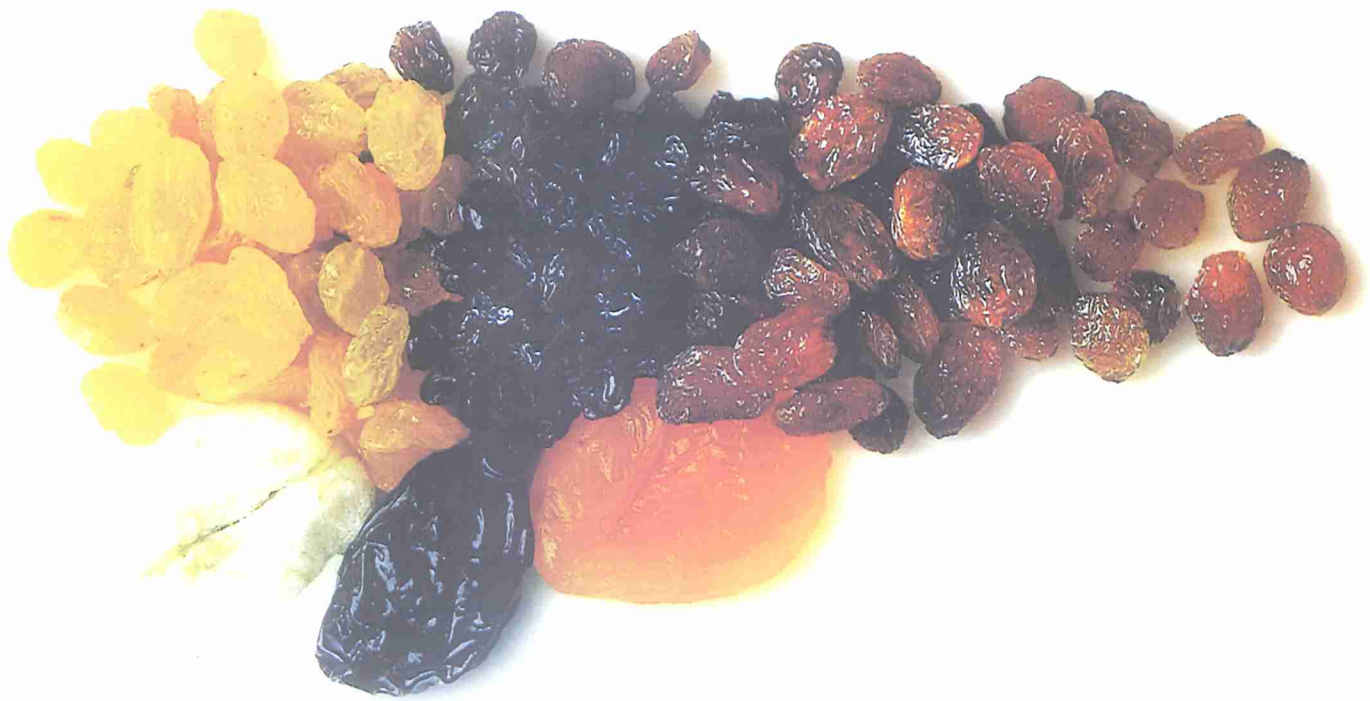
Dağıtım yapan ekiplerin satış noktalarının talep ve stoklarını anında dijital ortama girmesini sağlayan bu tip projeler; ülkemizde önce çok uluslu şirketler tarafından kullanılmaya başlandı. Özellikle gıda ve temizlik ürünleri sektöründe faaliyet gösteren firmaların tercih ettiği bu sistemler, satış noktalarıyla koordinasyonu kolaylaştırıp hızlandırmakla kalmıyor, merkezin bu noktalar ile ilgili bilgileri tekrar girmesini gereksiz hale getiriyor. Böylece istatistik uygulamalar ve satış tahminleri kolaylaşıyor.

Geçiş güvenlik sistemleri

Çalışanların giriş çıkış saatlerini kaydetmek ve yetki seviyelerine göre otomatik kapı ve turnikeler kullanarak personelin belirli bölgelere ulaşımını kontrol etmek için kullanılan bu sistemler; hem personel hem de güvenlik konusunda avantajlar sağlamaktadırlar. Bu sistemlerle aynı zamanda yenilen yemekleri, ziyaretçi giriş ve çıkış hareketlerini kaydedip raporlamak da mümkün.

* Katkılarından ötürü EGEPORCAN firmasına teşekkür ederiz.

Less is more



Less hands, more control:
Total Quality Assurance
with Ünsoy Food Industries



Quality Food Council

Plant: A. Çobanisa Kasabası Manisa - TURKEY
T+90 (236) 256 52 14 pbx F+90 (236) 256 58 91
E qfc@unsoytarim.com W www.unsoytarim.com
Paludanushof 56 1601 MP Enkhuisen - The Netherlands
T+31 (0) 228 31 63 80 F+31 (0) 228 31 36 28



Hazırlayan : Figen TAHİROĞLU
Ernst&Young insankaynaklari.com Editörü

düşünceден sonuca: insan kaynakları

“Öyle mükemmel düşünce ve teoriler vardır ki hayata geçiremediği, pratiğe dökülemediği için hiçbir işe yaramamıştır, yaramamaktadır. Önemli olan ikisinin birlikte yoğrulması, sentezlenmesidir. Düşünceден sonuca : insan kaynakları teori ile pratiği aynı düzlemde ele alan bir çalışmadır. Sürekli yenilenen teorilerin hayata geçirilmiş biçimlerinden örnekler sunmaktadır. Kitapta yer alan ve uygulama alanı bulmuş yeni, yeni olduğu kadar da özgün ve orijinal düşünce ürünü çalışmalar, okumayı ve hayata geçirilmeyi beklemektedir.” kitabın Yayın Danışmanı Nejat Sezik düşünceден sonuca : insan kaynakları kitabını bu cümlelerle çok iyi tanımlıyor...

Kitabın Editörü Figen Tahiroğlu, düşünceден sonuca : insan kaynakları kitabı fikrinin gelişimini şöyle açıklıyor: insankaynaklari.com’da Ernst & Young İnsan Kaynakları Danışmanlığı’nın uzmanlığını yansıtıyor ve insan kaynakları alanında en kapsamlı içeriği sunuyoruz. insankaynaklari.com’un kullanıcılarından çok yoğun bilgi talebi ile karşılaşılıyor. Sitemizin bir referans sitesi olarak kullanılması ve yoğun bilgi talebi alması bizi ürettiğimiz içeriği bir kitapla daha geniş kitlelere ulaştırma fikrine götürdü. Kolaylıkla başvurulabilecek bir rehber kitap niteliği taşıyan düşünceден sonuca : insan kaynakları kitabımız bu şekilde hayata geçti. Ernst & Young insankaynaklari.com içerik ekibi tarafından hazırlanan kitabı, Hayat Yayınları yayına hazırladı.

Kitap, insan kaynakları yöneticileri ve şirket liderlerine, insan kaynaklarını iş gibi tanımlamayı, kesin sonuçlar çıkarmayı, gelecek için hazırlanmayı anlatıyor. Geleceğin rekabetçi ortamında yeni roller edinmeyi ve gelişmelerin nasıl ölçüleceğini keşfedecekleri ipuçları veriyor.

Düşünceден Sonuca: İnsan Kaynakları kitabı, İnsan Kaynakları ve İş Hayatından Çeşitlemeler olarak iki bölümden oluşuyor. İnsan Kaynakları bölümü altında; insan kaynakları yönetimi ve yeni yaklaşımlar, değişim yönetimi, eleman seçme ve değerlendirme, kariyer yönetimi, performans

yönetimi, ücret yönetimi, yetenekli çalışanları şirkette tutmak, organizasyonlarda eğitim ve öğrenme konuları yer alıyor. Uzmanlar tarafından hazırlanan makalelerin yer aldığı bu bölüm şirketlerdeki insan kaynakları yöneticilerinin anlattığı uygulama içeren röportajlarla zenginleştirilmiştir.

Borusan, Botaş, Cargill, Colgate Palmolive, Dalan Kimya, Funika, Hewlett Packard, İş Bankası, Kipa, Med Union Containers, Mercedes, Pfizer, Philip Morris SA, Sabancı Holding, Sabancı Üniversitesi, Siemens Business Services, Özdilek ve Ülker uygulamalarına yer verilen şirketler.

İş Hayatından Çeşitlemeler

Kitabın bu bölümü okuyan herkesi zenginleştirebilecek çeşitlilikte yazıları içeriyor.

Türkiye’deki ekonomik yapının mesleki trendlere yansımaları, üniversite-iş dünyası iş birliğinin gerekliliği, Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde eğitim, Avrupa Birliği’nin şirketlerin iş akışlarında yapacağı değişim, iş yaşamında kişisel imajın önemi, iş-yaşam dengesini sağlamak, iş hayatında stres karşı geliştirilen stratejiler ve kriz döneminde şirketlerdeki uygulamalar.

Kitaba görüşleriyle katkı sağlayanlar

Kitaba görüşleri ve yazılarıyla katkı sağlayan konularında

derin deneyime sahip olan, alanlarında uzmanlaşmış ve Türkiye’nin sayılı kurumlarındaki başarılarının mimarı kişilerden oluşuyor. Açıl Sezen, Adalet Bağdu, Adnan Erdoğan, Aziz Refiğ, Bekir Kural, Can Bi, Cihangir Kavuncu, Erhan Key, Fatih Dalan, Füsün Sağdıç, Gökhan Bildacı, Hüseyin Özdilek, Kemal Çolakoğlu, Mehmet Cemil Özden, Doç. Dr. Mustafa Tanyeri, Nuri Sözkese, Okay Temiz, Osman Dinçbaş, Özlem Çakır, Rıdvan Yirmibeşoğlu, Salih Ertör, Şinasi Ertan, Tosun Terzioğlu, Tuncay Özilhan, Turgut Sungur, Tülin Aykın, Yaprak Özer, Yeşim Özyurtçu, Doç. Dr. Zeynep Aycan

düşünceден sonuca : insan kaynakları Yönetim kitaplarında en çok okunan ve satılan kitaplar arasında yer aldı.

Ernst & Young, Hayat Yayınları, 2002, 400 Sayfa Figen Tahiroğlu (editör)

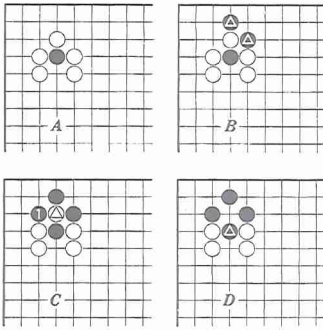


"GO" nun temel kuralları

Kesin Ölüm ve Teknik Ölüm Arasındaki Fark

Bütün açıklıkları kapatılmış ve böylece tahtadan kaldırılmış bir taş, ölmüştür. Bir daha hayatı (oyuna) geri dönemez. Öte yandan, rakip tarafından etrafı, kurtulmasına izin vermeyeek şekilde çevrelenmiş (önceki örnekte olduğu gibi) ama halihazırda bir ya da daha fazla nefes boşluğu sayesinde tahtada kalabilen taşlar, savaş esiri gibidirler. ONlar için hernekadar kesin bir kurtuluş olmasa da tahta üstünde kaldıkları sürece kendi renklerinden taşlarla işbirliği yapıp kurtulmaya çalışabilirler. Taşların bu durumuna teknik ölüm denir.

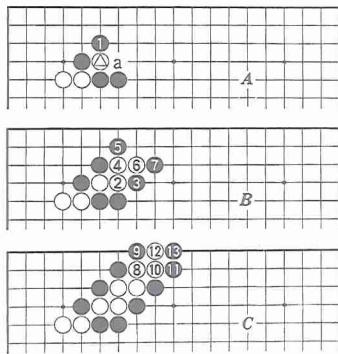
- (A) Siyah taşı kurtaracak belirgin bir hamle yoktur.
 (B) İşareti iki siyah taşın orada bulunması halinde durum değişir.
 (C) 1 no'lu hamle işaretli beyaz taşı hapis alabilir.
 (D) İşaretli siyah taş artık esirlikten kurtuldu. Bunu başarabilmek için dışarıdaki arkadaşlarından yardım aldı.



Şiço (Merdiven)

Şimdi de, akıp taşları hapis almak için kullanılan önemli bir tekniği görelim;

- (A) Siyah 1 no'lu hamle ile işaretli beyaz taşı atariye almış. Beyaz "a"ya oynayıp kaçmaya çalışırsa ne olur?
 (B) Burada 7 no'lu hamleye kadar, siyah hamlelerin her seferinde beyaz taşları atariye aldığına dikkat edin.
 (C) Beyaz 8,10,12 ile kaçmaya devam ediyor ama nafile. Siyah 13. hamlesi bütün beyaz taşları hapis alıyor. Bu şekilde taşların hapis alınmasına "şiço" (Merdiven) denir. Eğer taşınız (A) daki gibi bir "şiço"ya yakalanmışsa kaçmaya çalışmayın. Zararın neresinden dönseniz kârdır.



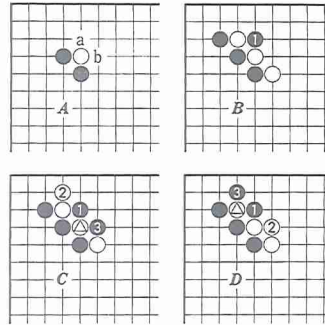
Çift Atari

Gözünüzü atariye alıştırmanız ve atariye bir hamle öncesinden görebilmeniz stratejik açıdan önem taşır.

- (A) Siyah tek hamlede beyazı atariye düşürebilir. Ama beyazın bu basit durumdan kaçma şansı vardır. Siyah 'a'ya oynarsa beyaz 'b'ye oynar. Ya da tam tersi olur.
 (B) Bu durum da siyahın 1 no'lu hamlesi, iki beyaz taş aynı anda atari çekmektedir ve beyaz bu iki taştan birini terk edip diğerini kurtarabilir.

- (C) Eğer beyaz şekilde görüldüğü gibi cevap verirse, siyah da işaretli beyaz taşı hapis alır.
 (D) Ya da tam tersi olur.

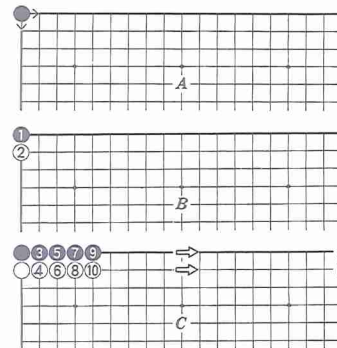
Not: Bu şekilleri kitaptan anlamakta zorluk çekiyorsanız, kendi tahta ve taşlarınızı kullanmanız faydalı olacaktır.



Kenar Çizgisi Üzerindeki Taşlar

Prencip olarak bir taş herhangi açık bir noktaya konabilse de, kenara yakın çizgilerin belirli özelliklerini gözönünde bulundurmanın faydası vardır. Öncelikle birinci, yani kenar çizgisini inceleyelim.

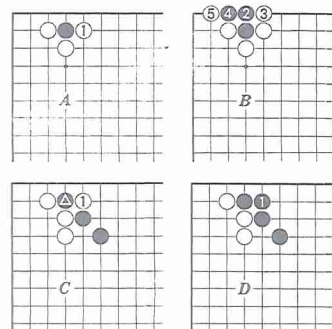
- (A) Köşede duran bir taş tam anlamıyla köşeye sıkışmıştır. Sadece iki yöne doğru açılabilir. Taş bu durumda büyük bir tehlikededir.
 (B) İşte bir önke: Beyaz 2 no'lu hamle ile siyahı hemen atariye alabilir.
 (C) Siyah kaçtığında beyaz da kovalamaya devam ederse, bütün siyah taşlar hapis alınacaktır.



İkinci Çizgi Üzerindeki Taşlar

İkinci çizgi üzerinde duran bir taşın 4 açıklığı vardır. Ama yine de çok güçlü bir durumda değildir.

- (A) Siyah taş 1 no'lu hamle ile atariye alınmış. Şimdi siyahın kurtulamayacağını kanıtlayalım.
 (B) Siyah 2 ve 4 no'lu hamlelerle kurtuluş arıyor ama beyazın 5 no'lu hamlesi üç siyah taşı hapis alıyor.
 (C) İşte çok sık rastlanan bir durum. Beyazın 1 no'lu hamlesinden sonra işaretli siyah taşın kurtulması imkansız.
 (D) Eğer hamle sırası siyahta ise, kendini bu durumdan 1 no'lu hamle ile korumalıdır. Yeni başlayanlar oyunlarında sık sık bu gibi savunma hamlelerini ihmal ederler.





Yazan:Hüseyin AKTAR

Çeyrek yüzyıl önce hayatımızda daha huzurluydu diye düşünüyorum. Yaşam temposu bu kadar hızlı değildi. Ne yollar bu denli kalabalıktı ne de bu kadar hırslıydı insanlar.

Evlerde pişen yemeklere yoğun emek sarfedilir, ortaya çıkan birbirinden leziz yiyecekler uzun yemek sofralarında tadına varılarak yenirdi hele keyifli sohbetlere doyum olmazdı.

Bayramları sabırsızlıkla beklerdik, evlerde her zaman yapılmayan lezzetler çıkardı karşımıza kapamalar, evde açılmış baklavalalar, börekler, üzeri bol narlı aşureler o lezzetleri arar ve o lezzetlerle yaşadık.

Sonra büyüklerimizi kaybetmeye başladık, anneanneler, babaanneler, onlarla birlikte eski adetler, lezzetler de gitti birer birer.

Artık kimse uğraşmıyordu evlerde turşu kurmakla.

Yaşam koşulları değişmekteydi. Aileler küçülmeye, çekirdek ailelerin yetişkin bireyleri çalışmaya başlamıştı. Öyle mutfakta saatlerce uğraşmaya da uzun süre sofrada başında oturmaya da zaman kalmamış gibiydi. Fast Food birden gündelik hayatımıza girdi. Lanse edilmiş biçimi ve reklamlarla Fast Food'un gösterilmek istenen imajı genç, çağdaş ve dinamikti. Gerçekte öyle değildi ama, bu imaj kabul görmeye başladı. Özellikle 80'li yılların genç kentli çalışanları, hızlı yaşayıp hızlı yemeyi bir meziyet olarak göstermeye başladılar. Etrafımızı ağır yağ kokuları ve kızarmış patatesleriyle yabancı zincirler sardı. Üstelik bir tek bizim sorunumuz da değildi bu. Dünyanın dört bir tarafında yerel lezzetlerin yerini almaya başladı bu zincirler. Kuyruklar oluştu önlerinde, çocuklar nötr tadlarla, saman gibi ekmeklerle plastik gibi köftelerle tanıştılar. Hamburger diye tutturmaya başladılar. 1986 yılında Roma'nın ünlü İspanyol merdivenlerinin yanında bir Mc Donald's açıldığı haberi kendilerini "Barolo Dostları" olarak adlandırılan bir grup yemek ve şarap dostuna ulaştı. Bu haber üzerine önce bir şişe şarap açıp kadeh tokuşturan zevk avcıları Slow Food adı altında dünyanın dört bir tarafında yerel lezzetlerin korunması ve yeni nesillerin de bu

Fast Food'a karşı Slow Food!

doymaz lezzetleri keşfetmesini hedefleyen, "uluslararası çevre" oluşturmaya karar verdiler.

Restoran sofrasında başlayan bu hareket simge olarak salyangozu seçti. Bu ihtiyatlı yaratık; aceleciliği had safhaya vardırıan tad ve hissetme duyguları gittikçe zayıflayan, içine dönen topluma karşı bir başkaldırı sembolüydü.

Bugün bütün dünyaya yayılmış üyeler arasında, aşçılar, zeytin üreticileri, yayımcılar, gazeteciler, şarap tüccarları ve serbest meslek sahibi keyif arayıcıları çoğunlukta.

Slow Foodcular özellikle unutulmaya yüz tutmuş yerel yiyecekleri ve yemekleri yeniden canlandırıyor, malzemenin hasını üretmeyi teşvik ediyor, köy peynirinden yabani dağ meyvelerine bir çok ürüne ayrı bir ilgi gösteriyorlar. Doğayla insanı damak yoluyla



barıştırmaya çalışıyorlar. Bu durum bizler içinde önemli aslında 10-15 yıl öncesinin mis kokulu çileklerini, kavunlarını, domateslerini bugün bulabiliyormuyuz? Mevsime bağlı her sebze ve meyveyi marketimizin "reyonunda" buluyoruz ama tadı nasıl, görkemli görünüşlü ama lezzetsiz kof kütleler. Geleneksel lokantalar Fast Food'a yenik düşüyor. Oysa muhteşem zenginlikteki geleneksel yemek hazinemizin yanında yöresel peynirlerimiz, hatta yoğurdumuzla bile uluslararası alanda söz sahibi olmayı hak etmiş bir ülkenin insanlarıyız. Slow Foodcular mahalli mutfaklara önem veriyor. İtalya'da "Slow" adlı bir dergi çıkarıyor, restoran rehberleri yayınlıyor. Almanya'da da bir dergileri var. Ayrıca şarap rehberleri ile "Gourmet"ler için gizli ipuçları " dizisi çerçevesinde başvuru kitapları yayınlamaktalar. Bu mahalli mutfakları koruyan hareketin merkezi İtalya'nın Piemonte Bölgesi'nde. Onların başını çektiği hareketin sonucu bir çok unutulmaya yüz tutmuş ürün tekrar satışa sunulmaya başlandı.

Slow Food kar amacı gütmeyen bir kuruluş. Çalışmalarını üyelik aidatları, yayınlar ve düzenlenen etkinliklerin gelirleriyle finanse ediyorlar. Etkinlikler arasında; "tat laboratuvarı" oluşturulmuş ayrıca şarap tadımları, çocukların yiyip içtiklerinin tadını bilinçli olarak alabilmeleri için kurslar düzenleniyor. Çeşitli fuarlarda tanıtımlar yapıyor.

Örgüt üyeleri yayınlarında "Biz fanatik değiliz", herhangi birşey yemenin yasak olmadığını, önemli olanın fikir olduğunu yemeğin bir zevk, duygulara seslenen bir işlem olduğu görüşünü tekrarlıyorlar. Dolayısıyla arada sırada sokakta bir sandviç atıştırmayı da kabulleniyorlar. Slow Food üyeleri Fast Food akımına karşı çıkmanın akıntıya kürek çekmek kadar zor olduğunu bilincindeler, ama yine de bazı değerlerin kaybolmaması gerektiğini savunuyorlar. Fast Food bütün dünyada hep aynı tad ve görünüşte yemek standartı getiriyor. Slow Food ise her ulusun gastronomik mirasını öne çıkartıyor, çevreye ve doğal beslenmeye de önem veriyor, sanayi ürünü olmayan gıda maddeleri destekleniyor.

Slow Food üyeleri iyi yemeğin pahalı olması gerektiği görüşünü şiddetle reddediyorlar.

Günümüzde insanı en çok motive eden seyahattir. Farklı kültürleri tanımak farklı lezzetleri tadmanın zevkini yaşayabiliriz...

Gittiğimiz bir şehirde her yerde bulabileceğimiz hamburgeri mi yoksa oranın emekle yapılmış yöresel bir yiyeceğini mi tadmak istersiniz?

Bizler henüz iyi durumdayız evlerimizde hala geleneksel tadlarımız yer alıyor ancak

İstanbul'da tek tük kalan hakiki Türk mutfağı lokantaları "Hacı Abdullah, Pandelli, Hacı Salih, Kanat, Hünkar" gibilerini sayabiliriz şehrimizde maalesef bu tarz yerlerimizi kaybettik. Nerede Şükran Lokantası, Ekmekçi başı ve diğerleri?

Fast Food'u çağdaşlık "Modernlik" olarak sunmak Türk mutfağını demode olarak göstermek isteyenlerin tuzaklarına düşmemeliyiz.

İnsanoğlunu standart kalıplara sokmak isteyen akımlar çağdaş olamaz.

Gerçek bir yemeksever acelesi varsa pekala ayaküstü bir şeyler atıştırabilir ama eşyle, dostuyla iyi bir yemek ve sohbet için evde veya usta bir restoranda birlikte olmanın mutluluğunu hiçbirşeye değişmez. Aslında fazla bir şey yapmamıza gerek yok, en azından kendi çocuklarımıza yerel tadlarımızı unutturmamak için gayret gösterelim. Herşeyde olduğu gibi damak lezzeti de küçükken gelişir.

Gerçek iyi ve güzelin modasının hiçbir zaman geçmeyeceğine inanıyorum. Çünkü bu insanoğlunun özelliğidir.

İZMİR PRINCESS HOTEL



Kış sezonunda 7 adet salonda toplam 1900 kişi kapasite ile, Yaz sezonunda 5 açık alanda 2500 kişi kapasitesi ile toplamda 12 adet salonda 4400 kişi kapasite ile banguet hizmetleri sunmaktadır.

Ayrıca 400 kişi kapasiteli Ana restoran ile 1000 kişi kapasiteli gece kulübümüz İzmirli misafirlerimiz başta olmak üzere tüm misafirlerimizin hizmetinde olan Otelimiz, İzmir'de Agememnon Kaplıcaları ile yerli ve yabancı misafirlerimizi denizin mavisi ve doğanın yeşili ile, İl merkezine 10dk. havaalanına 20dk. lık mesafede kucaklamaktadır.

Bilgili ve deneyimli kadrosu, titiz ve samimi hizmet anlayışı ile Türk misafirperverliğinin en iyi şekilde hizmet olarak sunulduğu İzmir Princess Hotel siz misafirlerimizin en mutlu günlerini sizlerle paylaşmaktan kıvanç duyar.

Balçova 35330 İZMİR Tel: 0232. 238 51 51
e-mail: izmirprincess@izmirprincess.com.tr



Afedersiniz 450 beygir!

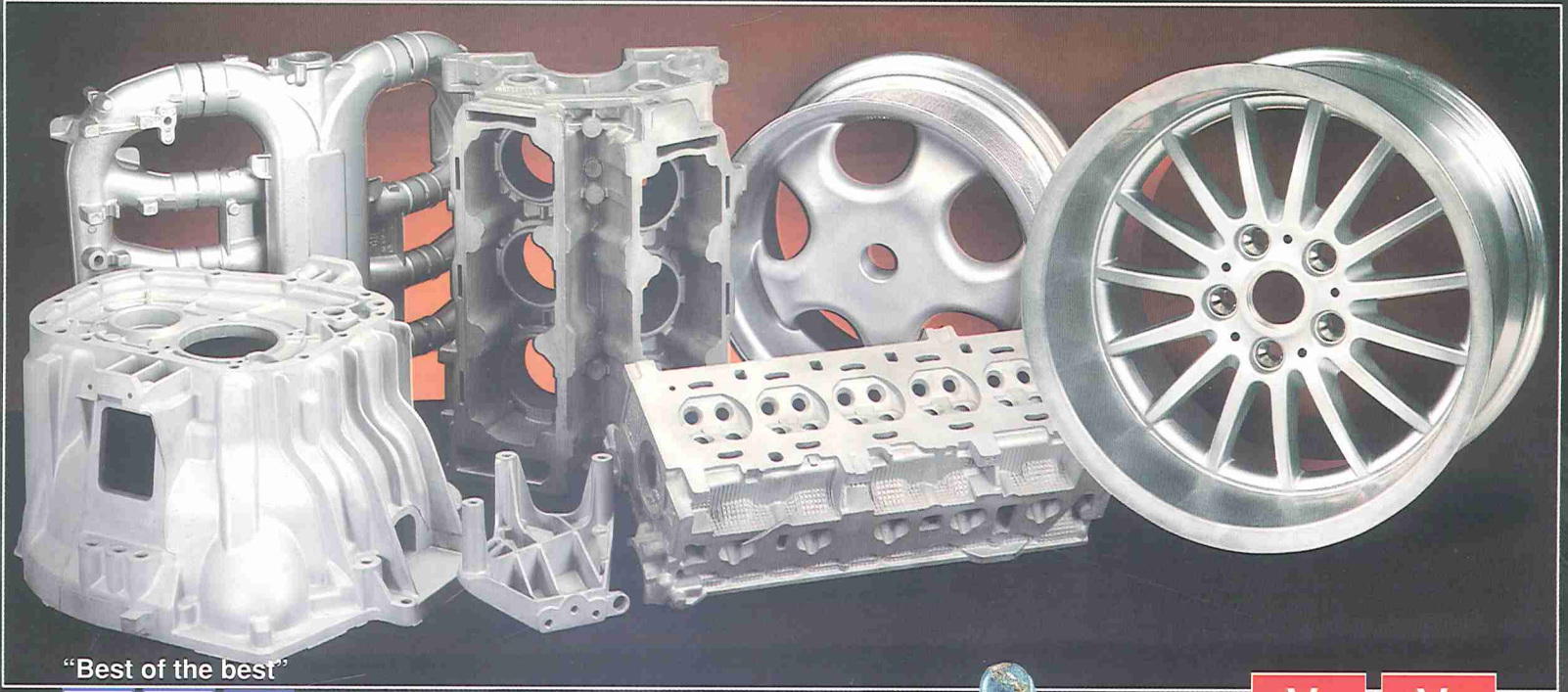
Audi RS 6

100 kilometreye 4.7 saniyede çıkartan 450 beygirlik, 4.2 V8 biturbo motor. Sürekli dört tekerlekten çekiş sağlayan quattro® teknolojisi. Yenilikçi DRC (Dynamic Ride Control - Dinamik Sürüş Kontrolü) süspansiyon sistemiyle mükemmel sürüş keyfi. Spor otomobil anlayışına alışılmadık bir yaklaşım. Audi RS 6, çok hızlı, çok iyi, çok güzel...



M.A.®/K.A.

Hedeflerimiz standartlarımız kadar yüksek.



"Best of the best"



1997 / 1998 / 1999 / 2000



CEVHER
ALUMINIUM FOUNDRY

CEVHER
ALLOY WHEELS

Alüminyum döküm teknolojisinde
gravite, yüksek ve alçak basınç konusunda
deneyim, birikim ve uzmanlık burada!



CEVHER
DÖKÜM SANAYİİ A.Ş.

Ankara Caddesi No: 208 35050 BORNOVA-İZMİR
Tel: (232) 478 10 00 Faks: (232) 478 10 10
www.cevherdokum.com.tr • cds@cevherdokum.com.tr



CEVHER
JANT SANAYİİ A.Ş.

Merkez: Cumhuriyet Bulvarı No.45 Daire: 11
Kat: 7 Pamuk Plaza Alsancak 35210 İZMİR
Tel: (232) 489 22 40 Faks: (232) 489 17 45
www.cevherjant.com

Fabrika: Ege Serbest Bölgesi Kürşad Sokak, No.10
Gaziemir-İZMİR
Tel: (232) 478 35 66 Faks: (232) 478 34 20



OPEL

SAAB



VOLVO



FIAT



IVECO



dalan®

Doğal Güzel