



İKTİSAT

DERGİSİ

ARALIK

1975

İ.Ü. İKTİSAT FAKÜLTESİ MEZUNLARI CEMİYETİ YAYIN ORGANIDIR

DOÇ. DR. ERDİNÇ TOKGÖZ
İRAN EKONOMİSİ ÜZERİNE

İBRAHİM KAZANCI
KIDEM TAZMİNATI

AYIN SORUNU

OYA ENÇ
GEÇİŞ DÖNEMİNDE TÜRKİYE - AET İLİŞKİLERİ

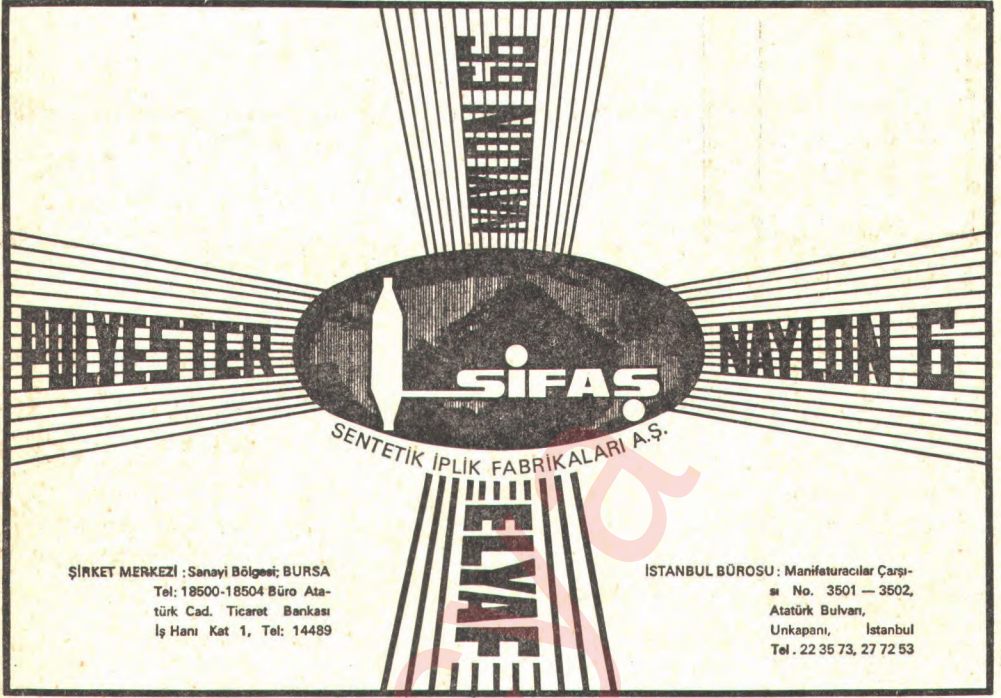
AYIN YORUMU

AYDOĞAN YİĞİT GÜNEL
EKONOMİDE ARAYIŞ DÖNEMİ

SAYI : 138

CİLT : 22

750 KURUŞ



POLYESTER **SIFAS** **NAYLON 6**

SENTETİK İPLİK FABRİKALARI A.Ş.

EYALAT

ŞİRKET MERKEZİ : Sanayi Bölgesi; BURSA
Tel: 18500-18504 Büro Atatürk Cad. Ticaret Bankası İş Hanı Kat 1, Tel: 14489

İSTANBUL BÜROSU : Manifaturacılar Çarşısı No. 3501 — 3502, Atatürk Bulvarı, Unkapanı, İstanbul Tel. 22 35 73, 27 72 53

Dikkat !

Daha evvel başka yerde basılan yazılara ücret ödenmez. Yazılarda ki fikirler yazarlara aittir. Cemiyeti ve dergiyi sorumlu kılmaz gönderilen yazılar basılsın veya basılmasın iade edilmez.

Reklâm Tarifesi

Ön kapak içi		1250.— TL.
İç sahife		1000.— TL.
Arka kapak içi		1250.— TL.
Arka kapak		1500 — TL.



İKTİSAT DERGİSİ

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ İKTİSAT FAKÜLTESİ
MEZUNLARI CEMİYETİ YAYIN ORGANIDIR

İktisaden zayıf bir millet fakrû sefaletten kurtulmaz; Kuvvetli bir medeniyete, refah ve saadete kavuşamaz; İctimai ve Siyasi felâketlerden yakasını kurtaramaz.

K. ATATÜRK

CİLT : XXII

ARALIK 1975

SAYI : 138

Fiatı 750 kuruş

Yıllık : 90 - 6 Aylık - 45 TL.

Cemiyet Adına Sahibi : Nihat BATUR

İdare Müdürü : Orhan SOFUOĞLU

Yazı İşleri Müdürü : Şeref ÖZGENCİL

İdare Yeri : Tünel Galip Dede Cad. No. 48/1

Telefon : 44 04 36 - 49 89 03 - 44 48 63

P. K. 599 Karaköy/İst.

Basıldığı yer : YENİLİK BASIMEVİ

İÇİNDEKİLER

- | | | |
|---|------------------------------|-----|
| 2. Derginin Sesi | | *** |
| 3. Ayın Yorumu | Aydoğan YİĞİTGÜNEL | |
| 6. Ayın Karikatürü | Ercan AKYOL | |
| 7. Geçiş Döneminde Türkiye - AET İlişkileri | Oya ENÇ | |
| 11. İran Ekonomisi Üzerine | Doç. Dr. Erdinç TOKGÖZ | |
| 17. Kıdem Tazminatı | İbrahim KAZANCI | |
| 30. Ayın Ekonomik Haberleri | | *** |
| 33. İktisat Dergisi Hukuk Postası | Av. Ali CANMAN | |

Derginin Sesi

Değerli Okurlarımız,

Cemiyetimizin dışa dönük faaliyetleri serisinden olan geleneksel İktisatçılar Haftasının 2. cisi bu yıl 1.6 Aralık 1975 tarihlerinde yapıldı.

Hafta süresince ülkemizin ekonomik yönden 1975 yılı eleştirildi ve bu eleştirilerin ışığında 1976 tahminleri tartışıldı.

Konuşmacıların görüş ve ifadelerini dergimizde, ilerdeki sayılarda siz sayın okurlarımıza sunacağız.

1976 yılını ekonomik yönden «gri bir yıl» olarak sıfatlandırılmasının ne derece tutarlı olacağını; Türk ekonomik sisteminin «ne kapitalist, ne sosyalist ve ne de karma ekonomik sistem» olduğunu özel değişimle «karmakarışık sistem» olduğunun ne derece gerçek olacağı sizlerin takdirlerine sunulacaktır.

Bu arada, enflasyon, ödemeler bîlânçosu açıkları, devalüasyon, kalkınma hızı, yatırımlar ve ekonomimizdeki bireysel değişme gibi hususlar üzerinde hassasiyetle durulup 1976 da seyredeceği yol çizilmeğe gayret edildi.

1975 deki ve 1976 yılında beklenen dünya ekonomisindeki olmuş ve olacak durum tahminleri ortaya konularak; AET ilişkileri üzerine eğilinildi.

Siyasi konuşmacıların ekonomik gidişin «dramatik bir bunalıma gidiş» olduğu; sanayicilerimizin kendi branşlarındaki hoş görü ve endişeleri dile getirildi.

Öğünçle sunacağımız bu yazılar toplantılara katılamayan arkadaşlarımıza okuma imkânını sağlayacaktır.

Bütün bu çalışmalarımız kendi mütevazî boyutlarımız içinde muhakkak ki en iyisi olmamıştır; ama herhalde gelecek senelerde daha iyiye varılacağı muhakkaktır.

Ancak üzülerek üzerinde durmak isterizki; dışa dönük çalışmalar dernek, cemiyet mensubu arkadaşlarımızın bu faaliyetlere ilgisizliği manasına gelmemesidir. Cemiyetimizin faaliyetleri siz kıymetli okurlarımızın ve üyelerimizin yönetici arkadaşları yalnız bırakarak değil, ellerinden tutulduğu ve teşvik edildiği müddetçe daha başarılı ve camiamızın daha etken olacağı unutulmamalıdır.

Saygılarımızla.

İKTİSAT DERGİSİ

Ayın Yorumu

Ekonomide Arayış Dönemi

Aydoğan Yiğit GÜNEL

Ekonomimiz çeşitli problemlerle yüz yüze ve çeşitli arayışlar içindedir. 1975 yılının kapandığı günlerde bütün değerlendirmeler tıkanıklıkların ve dar boğazların nasıl atlatılacağına yöneliktir. Birçok kuruluş yılın değerlendirmesiyle ilgili olarak yaptıkları sempozyumlarda, hazırladıkları raporlarda bu arayışı ortaya koymaktadırlar. Devlet Plânlama Teşkilâtından, sanayi odalarına, sendikalara politik partilere kadar hep bir arayış içindedirler.

Bu arayış ülke içi kaynaklarla ilgili olduğu kadar Dünya ekonomik gelişmeleriyle ilgili olarak ele alınmaktadır.

Bu nedenle arayışın temelinde dünyanın özellikle batılı ekonomilerin içinde bulunduğu problemler yatmaktadır. 1972 yılından bu yana enflasyon, fiyat artışları ve enerji krizi yanlarına işsizliği de alarak büyüyen devlet halini almışlardır. Bu problemler doğal olarak «karma ekonomi» ile kalkın-

ma çabası içinde bulunan ve batı ekonomileriyle yer yer «bağımlılık» ilişkileri içine giren ülkemizi de etkilemiştir. Enflasyon işsizlik ve fiyat artışları Türkiye içinde büyüyen devler halinde 1972 yılın - dan bu yana kendisini şiddetle hissettirmiştir. Enerji krizi ise, batı kadar olmasa da ülkemiz içinde önemli bir problem olarak ortada durmaktadır.

KONU YA TEMELDEN GİRELİM

Konuya temelden girersek Türkiye'de özellikle batının terkettiği tüketim ekonomilerine o ölçekler içinde talip olabilecek bir sermaye birikiminin var olduğunu söylemek hatalı olur. Onun içindir ki, 1975 yılının son aylarında bir yandan 1954'de daha ziyade ABD ile olan ilişkilerimizi düzenler şekilde hazırlanmış olan Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanununun değiştirilmesi yolunda istemler artmıştır. Bu istemlerin başlangıcı Federal Almanya'dan gelmesine rağmen daha sonra özellikle bürokratik gerekçeler ve sermaye birikimine yardımcılık açısından sanayicilerimiz tarafından da istenmeye başlanmıştır. Bu da göstermektedir ki sanayiciler özellikle Ortak Pazar ülkeleriyle birlikte ortak sermayeli yeni işletmeleri Türkiye'de kurmak isteğini taşımaktadırlar.

Bunun için gereken yasal değişikliklerin yapılması konusunun üzerinde de durmaktadırlar.

Bu durumun böyle temellen - dirilmesine bir sebep Türkiye'de bazı altyapı yatırımlarının ucuz olması, emeğin ucuz olması ve özellikle yapılan bazı özel anlaşmalarla sürekli ve sabit fiyatlı petrol elde edilmesinin de sağlanabileceğinin kesin olmasından doğmaktadır. Tabii buna hem Türkiye'nin pazar olarak kullanılması hem de Türkiye'nin pazarlara yakınlığı eklenince verimli bir alan görünümü ortaya çıkar.

Ancak, bu noktada «siyasal istikrar» büyük bir önem taşımaya başlar. Bu nedenle son açıklamaların tümünde sanayiciler ve onlarla işbirliği yapma yolundaki batılılar «siyasal istikrar» konusunu gündeme getirmektedirler. Hatta bu konuyu abartan bazı sanayicilerimiz hükümetlere etkilerini yeterli bulmayarak kendilerinin kişi olarak Hükümetlerde yer alması gerektiğini ortaya atabilmektedirler.

Sanımca yukarda sadece sermaye konusuna değinmekle kalmadık. Kısaca da olsa işçi ve pazar konusu üzerinde de durduk. Birçok mal için Türkiye bugün iyi bir pazar olma niteliğini devam ettirmektedir. Hatta tıkanıklıklar gös-

tereceği sanılan bazı sektörlerde bile beklenen tıkanıklar (talep açısından) görülmemektedir.

Konuya işsizlik açısından bakınca önemli bir sıkışıklığın ortaya çıktığını görürüz. Türkiye'de resmi işsiz sayısı sanayi dalındaki işçilerin yarısını aşmaktadır. Ayrıca, yurt dışında çalışan işçiler bir süreden beri çalıştıkları ülkeler açısından problemlili bireyler olarak görülmeye başlandığı için bir milyonu aşan bir işçi kitlesinin Türkiye'ye dönebilir durumda olması bu konuda hesaplanması gereken bir problem niteliğini taşımaktadır.

Yabancı ülkelerde çalışan işçilerin zorluklarla karşılaşması onların gönderdikleri döviz miktarını azaltmıştır. Bu da 1975 yılına kadar. Dış Ticaret açığının kapatılmasına yardımcı olmuş, ancak ondan sonra yurt dışında çalışan işçilerin problemlili bir döneme girmesi işçi dövizlerinde büyük bir düşmeye sebep olmuştur. Bu durum bu-

gün içinde bir «darboğaz» görünümünü taşımaya devam etmektedir.

1975 yılı içinde işçi dövizlerindeki gerileme ve kredi imkânlarının kapatılması için yeni bir yol aranmış ve DÇM'a bel bağlanmış- tır. Bir milyar dolara yakın DÇM 1975 yılı içinde yurda girmişse de kısa ve orta vadeli kredi niteliği taşıyan bu yolun pek önemli bir çıkar getirmediği yıl sonunda hemen bütün toplantılarda açıklan- mıştır.

1975 yılı Türkiye Ekonomisi açısından iç dış problemlerin tartışmalarıyla kapanıyor. Doğaldır ki, 1976 yılı aynı tartışmalarla açılacaktır. Bu tartışmalar özellikle Ortak Pazar ve Orta Doğu ülkeleriyle ilişkilerin yeni boyut kazanmasına kadar devam edecektir. Türkiye arayışlar içinde olmaya daha uzun süre devam edecektir. Ancak, tartışmaya etken olan güçler bu arayışı «karma ekonomi» içinde yapmak kararında gözük- mektedirler.

Diğer bir sorunda «Ortak Gümrük Tarifesi» ne uyum sorunudur. Asgari 12 yıl ve azami 22 yılda AET'nin üçüncü ülkelere uyguladığı «OGT» ne uyma zorunluluğu vardır. Bu durumda Türkiye en geç 22 yıl sonunda gümrük kapılarının düşük vergilerle üçüncü dünya ülkelerine açmak durumuyla karşı karşıya kalacaktır»...



Ayın Sorunu

Geçiş Döneminde Türkiye - AET ilişkileri

Hazırlayan : Oya ENÇ
İktisatçı

Türkiye'nin Avrupa Ekonomik Topluluğu'na katılması 12 Eylül 1963 te imzalanan ve Aralık 1964'te yürürlüğe konulan Ankara Anlaşması ile gerçekleşmiştir.

Bu anlaşmaya göre Türkiye'nin AET'ye üyeliği 3 dönemde gerçekleşecektir. İlk dönem olan Hazırlık Döneminden sonra asgari 12, azami 22 yıl olan Geçiş Dönemi'nin şartları ve süreleri 23 Kasım 1970'te imzalanan Katma Protokol ile tespit edilmiştir.

AET'nin 6 üyeden 9'lu Topluluk haline gelmesinden sonra yeni üye ülkeler ile münasebetleri düzenlemek üzere 30 Haziran 1973'te Tamamlayıcı Protokol imzalanmıştır.

Katma Protokol'a ek olarak yapılan bu Protokol AET'ye karşı olan Türkiye'nin yükümlülüklerini iyicene arttırmıştır.

1. Katma Protokol gereğince Topluluk üyesi ülkeler sanayi mal-

ları ithalatında Topluluk içi rejimi uygulamaktadırlar. Türkiye kaynaklı sanayi malları için miktar kısıtlamaları, gümrük vergileri ve eş etkili vergiler ithalat sırasında kaldırılmaktadır. Ancak bunun istisnaları vardır. Pamuk ipliği, sair pamuklu dokuma, dokunmuş halılar, petrol ürünleri kontenjan dahilinde gümrük muafiyetinden yararlanmakta, kontenjan dışında gümrük vergisi uygulanmaktadır.

2. Tarım kesimine gelince, Tarım ürünleri için henüz bir rejim tespit edilmiş değildir. Katma Protokol hükümleri gereğince Türkiye Ortak Tarım Politikasına uyum tedbirlerini alıncaya kadar geçici bir rejimden yararlanmaktadır. Bu geçici tercihlî rejim Katma Protokol'un 6 sayılı ekinde yer almaktadır. Geleneksel ihraç ürünlerimiz olan tütün ve kuru üzümde tarife kontenjanları ve gümrük vergileri tamamen kaldırılmıştır. Kuru incirde kontenjan tamamen kaldırılarak gümrük vergisinde indirim yapılmıştır. Fındıkta ise 21.700 tonluk bir kontenjan dahilinde % 2.5 ad-valorem gümrük vergisi uygulaması söz konusudur. Bunlar dışında birçok tarımsal ürünlerimiz için bazı gümrük indirimleri tespit edilmiştir. Ancak Türkiye'nin ihraç olanağı bulunan mandalin, portakal gibi narenciye ürünlerinde, şarapta, domateste, konservelede taviz -

ler ya yetersiz, ya da hiç taviz tanınmamıştır.

Topluluk bu alandaki haklı olduğumuz taviz taleplerine karşı artan bir biçimde kısıtlayıcı bir davranış içine girmiştir şu son seneler. Bu nedenle Türkiye üçüncü ülkelere çeşitli anlaşmalarla verilen tavizlerden kendisinin de yararlandırılması isteğinde kararlı görünmektedir. Bu amaçla da kendi açısından Topluluğa karşı olan yükümlülüklerini yerine getirme iyi niyetliliğini göstermiştir.

3. Türkiye açısından konuyu ele alacak olursak, Türkiye'nin AET çıkışlı ithalata uyguladığı gümrük vergileri ve miktar kısıtlamalarının 12 yıllık ve istisnai 22 yıllık sürelerde tedricen bir takım dahilinde kaldırılması sözkonusudur.

Gümrük indirimleri 1973 yılından itibaren yerine getirilmeye başlanmıştır. 12 yıllık indirim takvimine ilişkin % 10'luk ve 22 yıllık listeye ilişkin % 5'lik indirimler Katma Protokol'un yürürlüğe girmesi ile gerçekleştirilmiştir. Katma Protokol ve Tamamlayıcı Protokol bu alanda bazı korunma hükümleri getirmişse de çok sınırlı bir tedbir olmaktadır. Zira değişiklik yapabilme olanağı 1967 baz yılı ithalatının % 10'u ile kısıtlanmıştır. Ayrıca değiştirilen malların ye-

yerine listelerin tutarını değiştirme için yeni malların konulması zorunluluğu bulunmaktadır. Bu % 5'lik indirimler 3 senede bir % 5 olarak iki defa ve daha sonraları % 10 oranlarında gerçekleştirilecektir. % 10'luk indirimler ilk 1973 senesinde yapılmış, ikincisi 1976 yılında, diğerleri ise 1978 yılından itibaren 1985 yılına kadar her sene uygulanarak gerçekleştirilecektir. Bu sene başında % 5 ve % 10 oranlarındaki indirimler Türkiye tarafından yerine getirilmiş bulunmaktadır.

Gümrük resimlerinde ve ithal teminatlarında da indirimler yapılması sözkonusudur.

Miktar kısıtlamaları açısından, Türkiye 1967 yılı «Topluluk çıkışı» ithalatının % 35'ini Topluluğa karşı konsolide olarak libere etmiştir. Ortaklık Anlaşması gereğince % 40 çıkarılması için 1976 başında % 5'lik arttırımı yerine getirmiştir. Bu oranlar % 45, 60 ve 80'e yükseltilecektir önümüzdeki senelerde...

Tamamlayıcı Protokol ile Türkiye'ye AET'ye konsolide edilen liberasyon listesinde değişiklik yapma yetkisi verilmiştir. Ancak yine sınırlı bir yetkidir bu, çünkü değişiklik tutarı % 35'lik listede yer alan maddelerin % 10'unu geçmemelidir. Liste'den çıkarılan mal-

lar için bir yıl öncesi AET ithalatının % 60'ı kadar kontenjan açılması gerekmektedir. Bu kısıtlamalar çerçevesinde uygulanabilecek olan bir tedbirin ne denli yarar sağlayacağı ortadadır. Ayrıca Tamamlayıcı Protokol yürürlüğe girmediğinden henüz uygulanmayan bir hükümdür.

Konsolide liberasyon dışında, libere olmakla beraber konsolide edilmemiş mallarda kontenjanların bir yıl öncesine göre en az % 10 ve hammadde ile ilgili olarak % 5 oranında arttırılması sözkonusudur. Öte yandan, Katma Protokolun 25. maddesine göre ithali libere olmayan mallar için AET lehine istatistik verileri bulunan son 3 yılda gerçekleştirilen ithalat ortalamasına eşit miktarda kontenjan açılmaktadır. Bu kontenjanlarında yukarıda belirtildiği şekilde arttırılması anlaşma hükümünde belirtilmiştir.

Libere edilmiş olmakla beraber AET'ye konsolide edilmemiş maddelerin ithalatına Türkiye kısıtlama koyabilmek hakkına sahiptir. Ancak son üç yılın AET'den ithalatının ortalamasının % 75'i kadar Topluluk ülkeleri lehine kontenjan açılması şartı vardır.

İthali son yıllarda yasaklanmış mallar için ithalat kısıtlamalarının nasıl kaldırılacağı tespit edilmiş değildir.

Diğer bir sorun da «Ortak Gümrük Tarifesi»ne uyum sorunudur. Asgari 12 yıl ve azami 22 yılda AET'nin üçüncü ülkelere uyguladığı «OGT»ne uyma zorunluluğu vardır. Bu durumda Türkiye en geç 22 yıl sonunda gümrük kapılarının düşük vergilerle üçüncü dünya ülkelerine açmak durumuyla karşı karşıya kalacaktır.

Türkiye bu yükümlülüklerini yerine getirirken ekonomik güçlüklerle karşılaştığı takdirde koruma mekanizmaları talep etmiştir. Ancak sağlanmış olan koruyucu nitelikteki tedbirler hem sınırlıdır, hem de hemen uygulanabilir olmaktan uzaktırlar. Ortak Gümrük Tarifesine uyum, büyüme halinde bir ekonomi için sorunlar doğurabilir.

Miktar kısıtlamaları ve gümrük vergileri her gelişme yolundaki ülkede olduğu gibi Türkiye'de de sanayiın korunmasına ilişkin tedbirler arasında ağırlığını sürdürmektedir. Bu itibarla Katma Protokol hükümlerinin değişir şartlara göre yararımıza en uygun şekilde uygu-

lanabilir hale getirilmesi ve uygulama da bulunurken anlaşma hükümlerinin iyi bilinerek koordinasyon dahilinde hareket edilmesi yararlı olacaktır.

Sanayimizi AET rekabetine hazırlamak için mevcut durumun iyi bilinmesi ve hangi şartlarda rekabete dayanılabileceği tespit edildikten sonra önerilerle AET karşısına çıkılması yerinde bir hareket olur. Bugün Geçiş Dönemi koşulları dengesiz bir hale gelmiştir. Türk sanayinin ve yatırım eğilimlerinin korunması için etkin tedbirlerin getirilmesi yolunda çalışmalarda bulunulması gerekir. Örneğin Türkiye'nin korunma gereklerine daha uygun bir referans yılının seçimi (1967 yerine) sanayi kolları üzerindeki baskıyı bir ölçüde zayıflatabilecektir.

Taviz dengesinin Türkiye yararına yeniden kurulması, koruma mekanizmalarının iyileştirilmesi bugünkü hedefimiz olmalıdır. Ancak bu hedefe yönelirken Türkiye'nin açık tekliflerle ve AET'nin durumunu iyi tahlil ederek ortaya çıkması yerinde olacaktır.

İran Ekonomisi Üzerine

Doç. Dr. Erdinç TOKGÖZ

İran, Türk kamu oyunun da yakından izlediği gibi son iki yıldır, dünyada adından söz edilir bir ülke haline gelmiştir. Dünyanın bütün ileri sanayi ülkelerinin yöneticileri, Şah'ın Sarayına kabul edilmek için bir çeşit yarış halinde görünüyorlar. Yakın zamana dek dergilerin sadece «magazin» sayfalarında yer alan bu ülke, şimdi artık dünyanın en büyük ekonomik örgütleri ve ünlü iktisatçıların incelemelerine konu olmaktadır. Bu büyük değişiklik daha çok, 1973 yılı sonunda dünya petrol fiyatlarının çok önemli biçimde artmış olmasından ileri gelmektedir. İran'

ın artan ekonomik gücü karşısında geç de olsa, Türkiye de harekete geçmiş bulunuyor. Gerek özel kesim, gerek kamu kesimi bu ülkeyle daha geniş ve etkin bir ekonomik işbirliğinin yollarını araştırmaktadır. Ancak Türk kamu oyu İran'ın bugün içinde bulunduğu sosyo-ekonomik yapıyı bilmemektedir. Bu konuda gazete haberlerinden öteye geçen inceleme ve araştırma bulmak son derece zordur. Oysa Batı Avrupa ülkelerinde yayımlanan ciddi araştırma dergilerinde, başta İran olmak üzere, Orta Doğu ülkeleri üzerine sürekli yayın yapılmaktadır. Biz bu

incelememizde 1975 yılı içinde Batı Avrupa ülkelerinde yayınlanmış araştırmalardaki verileri kullanarak; önce İran ekonomisinin temel göstergelerini, sonra da ülkenin karşı karşıya bulunduğu başlıca kalkınma sorunlarını belirlemeye çalışacağız.

NÜFUS VE YAPISI

Komşumuz İran'ın yüzölçümü 1.645.000 km²., nüfusu, 1975 başına göre 33 milyon civarındadır. Erkek nüfus toplam nüfusun yarısından azdır. Üstelik erkek nüfusun ortalama yaşam süresi de (ömür) kadınlara göre daha kısadır. Ülke nüfusunun hemen hemen yarısı 20 yaşından küçüktür. Ayrıca toplam nüfusun sadece % 30'u okuma yazma bilmektedir. Nüfusun bu yapısal özelliği, ülkede çalışan nüfusu sınırlamaktadır.

Son yıllarda hızlı bir kentleşme görülmekle beraber halen nüfusun % 60'ı kırsal alanlarda yaşamaktadır. Ancak tarım kesiminde görülen hızlı makineleşmenin kırsal alanlardan kentlere göçleri daha da arttırması bekleniyor, isteniyor. Halen çalışan nüfusun % 35'i tarımsal faaliyetlerle uğraşmaktadır. Çalışan nüfus içinde kadınların payı sadece 1.5 milyon kadardır. Kadın nüfus içinde okuma yazma oranının, ortalamanın

çok altında kalması, böyle bir sonucun ortaya çıkmasında birinci derecede etkili olmaktadır.

EKONOMİNİN GENEL YAPISI

İran gelişmekte olan, yani henüz sanayileşmesini tamamlamamış bir ülke olmasına rağmen, bir tarım ülkesidir denemez. Ulusal zenginliğini yaratan, sanayileşmesini besleyen ve ülkeyi bugün dünyanın sanayileşmiş ülkelerinin paylaşamadığı bir pazar haline getiren **petrol** dür.

Ulusal kaba ürün (GSMH)ün oluşumunda petrolün payı % 20'den, % 28'e çıkmıştır. Henüz gelişmekte olan sanayiinin payı ise % 14 kadardır. Tarımın payı gittikçe azalmakta ve % 16 civarında hesaplanmaktadır. Geri kalan % 42'yi hizmetler kesimi oluşturmaktadır.

Görülüyor ki ağırlık hizmetler kesimindedir. Bu gösterge bilimsel bir doğruluk taşıyor. Zira piyasa ekonomisi içinde kalkınmak isteyen ülkelerde öncelikle **hizmetler** kesimi gelişmektedir. Bu durum sanayileşmek isteyen ülkelerin kıt kaynaklarını etkin biçimde kullanmalarını engellemektedir.

Tarım faaliyetlerinin sınırlı kalmasında, ekilebilir alanların azlığı yanında, su kıtlığının yay-

gınlığı da etkili olmaktadır. Her ne kadar tarımda makineleşmeye ve büyük işletmeciliğe yönelik çalışmalar yapılıyorsa da yabancı gözlemcilere göre, Şah tarım kesimiyle yeterince ilgilenmiyor. Bunun sonucu olarak, tarım kesimiyle ilgili kararlarda ve örgütlenmelerde tam bir kargaşalık göze çarpmaktadır.

Şah «büyük uygarlık» hedefine ulaşmak için sanayi kesimine öncelik ve ağırlık vermektedir. Özellikle 1973-1978 yıllarını kapsayan 5. Kalkınma Planı hızlı sanayileşme için, petrokimya, demir-çelik, alüminyum ve bakır tesisleri «sürükleyici» ağır sanayi dallarını gerçekleştirmeyi öngörmektedir. Bu sınaî yatırımlar, modern teknolojiye dayanmakta ve çok uluslu şirketlerle ortaklaşa yürütülmektedir. Sınaî tesisler genellikle Tahran ve yakın çevresinde toplanmaktadır.

İran'ın son iki yıldır, dünya ticaretindeki yeri büyük önem taşımaktadır. Ülkenin temel ihraç ürünü, petrol ve petrolün yan ürünleridir. Petrol gelirlerinin 1973 - 1978 dönemi sonunda 100 milyar doları aşacağı hesaplanmaktadır. Demek oluyor ki sadece petrolden yılda yaklaşık 20 milyar dolarlık gelir sağlanmaktadır. Ayrıca pamuk, halı ve bazı kuru meyveler de ihraç edilmektedir. Ülke bazı

dayanıklı tüketim mallarına ikili anlaşmalar yoluyla alıcı bulmaktadır. Son on yılda ülkenin ithalat giderleri sürekli artış göstermektedir. Ülkenin ithalatı, dışa bağlı sanayileşmenin sonucu olarak, makine ve teçhizat yanında, daha çok yarı bitmiş mallara dayanmaktadır. 1974 yılına göre toplam ithalatın % 20'si Batı Almanya'dan, % 15'i Japonya'dan ve % 13'ü de A.B.D.'den yapılmaktadır. Ülkede gıda maddeleri arzı toplam talebi karşılamadığı için, gıda maddeleri açığı ithalatla kapatılmaktadır. Yapılan hesaplara göre, petrol geliri olmasaydı, petrol dışı ihracat gelirleri toplam ithalatın sadece % 15'ini karşılayabilecekti.

SANAYİLEŞMEYİ YAVAŞLATAN SORUNLAR

Şah petrol gelirlerinin olağan üstü bir oranda artması karşısında derhal 1973-1978 yıllarını kapsayan beş yıllık kalkınma planı hedeflerini değiştirdi. Toplam harcamaları 36 milyar dolardan 70 milyara çıkararak, daha hızlı bir sanayileşmeyi amaçladı. Batılı gözlemcilere göre, İran hükümeti yatırım hedeflerinde yeniden düzeltme yaparak kamu harcamalarını kısmak zorunda kaldı. Bu konuda bazı gözlemciler çok daha ileri giderek, İran'ın tam bir «endüstriyel fiyasko»yla karşı karşıya bulunduğunu

nu ileri sürüyorlar. Ülkenin sanayileşme hızını yavaşlatan başlıca dar boğazları şöyle sıralamak mümkün.

1) Alt yapı yetersizliği : Ülkede hem sanayileşmede mucize yaratılmak isteniyor, hem de alt yapı tesislerini tamamlamada gereken yatırımların gerçekleşmesi sağlanmıyor. Özellikle ülkede ulaşım ve haberleşme hizmetleri ihtiyaca cevap vermiyor. Basra körfezinde gemiler yüklerini boşaltmak için ortalama 60 gün bekletiliyor. Türkiye ve Sovyet Rusya'dan demir yoluyla gelen yüklerin zamanında boşaltmak mümkün olmuyor. Gümrük depoları dolup taşıyor. Çürüme, bozulma, kırılma v.b. nedenlerle çok önemli miktarda ve değerinde kaynak yok olmaktadır. Hükümet ithalatı serbest bırakmış fakat ithal edilen malların ihtiyaç sahiplerine zamanında ulaşmasını sağlayamıyor. Bu nedenle İran'a mal satan Avrupalı firmalar, «fabrika teslimi» şartını ileri sürüyor. Çok kısa zamanda ithal yoluyla her türlü motorlu taşıt aracı sayısı ihtiyaca cevap verecek düzeye çıkarıldı. Ancak ülkede tecrübeli, «ağır vasıta» şoförü kıtlığı başgösterdi.

2) İşgücü açığı : İran plânlama örgütünün hesaplarına göre, ülkenin 1978'de toplam işgücü açığı

720 bin civarında olacak. Bu açığın 560 bin kadari nitelikli işçi, 50 bini öğretmen, 40 bini teknisyen, 22 bini sağlık personeli, 16 bini mühendis ve diğerleri biçiminde ortaya çıkacağı bekleniyor. Batılı gözlemcilere göre, gerçek ihtiyaç daha büyüktür. Özellikle en büyük açık işletme yöneticisi alanındadır. Bu durum büyük sanayi projelerin gerçekleşmesinin gecikmesinde ve maliyetinin yükselmesinde birinci derecede etkili olmaktadır. Halen ülkede 40 bin civarında yabancı uzman ve nitelikli işçi çalışıyor. Bunların 25 bini sağlık hizmetleri alanında görevlendirilmiş. Bu yabancıların başlıca kaynağı Hindistan, Pakistan, Filipin, ve Güney Kore'dir. Hükümet yabancı işgücünü çekmek için ücret düzeyini Avrupa düzeyinde tutmak istiyor. Örneğin 1974-1975 mali yılı içinde, iyi bir büro sekreteri 900 dolar, güvenilir bir kamyon sürücüsü 700 dolara işe alınmıştır.

Batılı araştırmacılar bütün Avrupaya işgücü ihraç eden Türkiye'nin sınır komşusu İran'a aynı ilgiyi göstermemesinin nedenini şöyle açıklıyor : Türk uzman ve işçileri Avrupada ileri düzeyde bir yaşam ortamı bulmaktadır. Oysa İran'ın sunduğu koşulları, yüksek ücrete rağmen, Türkiye'de bulduklarından daha çekici görmeyip küçümsemektedirler.

İran hükümeti özellikle nitelikli açığını kapatmak için önemli girişimlerde bulunmaktadır. Örneğin 1975 yılı başında Uluslararası Çalışma Örgütüyle bir anlaşma yapılmıştır. Buna göre Örgüt, Tahran'da iki yılda tamamlanacak ve yılda 4 bin teknisyeni eğitimden geçirecek bir teknik eğitim merkezi kuracaktır. Ayrıca örgüt, yılda 600 İran'lı öğretmenin, ihtiyaca göre eğitilmesini sağlayacak. Benzer bir anlaşma da İngiltere'yle imzalandı. Bu ülke bir yandan her yıl beş yıllık bir yüksek eğitim için 1600 kadar İran'lı öğrenciyi kabul edecek, diğer yandan da Tahran civarında 700 öğrencilik bir teknik okul açacaktır.

Fakat İran hükümetinin kısa vadede en önemli girişimi, Amerika ve Avrupa'da yaşayan yüzbinlerce İran'lının ülkeye dönmesini sağlama gayretleridir. Sadece Batı Almanya'da 1500 civarında İran'lı uzman hekim var. Hükümet özellikle bu hekimleri ülkeye çekmek için, çok yüksek ücret yanında askerlik hizmeti dışında tutmayı da önermektedir. Ancak ülkede yürürlükte olan siyasal rejim ve gizli polis yönetimi, ülkeye dönüşleri sınırlamaktadır. Batılı gözlemciler, bugün İran'ın karşı karşıya bulunduğu işgücü darboğazının, gerçekçi olmayan, ekonomik hedeflere u-

laşmayı 10 yıl geciktirebileceğini ileri sürüyorlar.

3) İç pazar kurulamıyor : Ülkede henüz ulusal düzeyde işleyen bir piyasa örgütlenmesi yok. Şah'ın Saray'ından yönetilen bir piyasa düzeni var. Özellikle sanayi ve hizmetler kesiminde firmalar üretim kararlarını, piyasaya göre değil, Saray'ın isteğine ve onayına göre almaktadırlar. Girişimciler piyasa fiyatlarını Saray'ın onayına sunmak zorundadırlar. Ulusal düzeyde ekonomik kararları, Plânlama Örgütüne rağmen, Saray'a bağlı olarak çalışan Ekonomik Kurul almaktadır. «Vision» dergisinin Ağustos 1975 sayısında Dirk Shaffer imzasıyla İran üzerine bir inceleme yayınlandı. Bu incelemeye göre İran piyasasına girmek, yatırım yapmak isteyen yabancı sermaye sahipleri, işin büyüklüğüne göre, % 10 ile % 30 arasında değişen oranda ilgililere rüşvet vermek zorunda kalmaktadırlar. Yabancı sermayeyi rahatsız eden bir diğer uygulama da, Şah'ın «İran Sosyalizmi» veya «Sosyalizmin İran Örneği» gereği olarak sinai işletmelerin halka açılma zorunludur. Önce işçiler, sonra çiftçiler ve daha sonra da halk işletmelere ortak olabilecek. Şah bu çeşit ortaklıkların 1978 sonuna dek devlet girişimlerinde % 99, özel kesim de % 49 düzeyinde gerçekleşmesi-

ni istiyor. Ancak ülke zenginliğinin en önemli kaynağı olan petrol, Şah'ın görüşüne uyularak, bu uygulamanın dışında bırakılmıştır.

SONUÇ

Komşumuz İran yakın gelecekte bir sanayi ülkesi olabilecek yolda görünüyor. Ancak uygulanan «ne pahasına olursa olsun bir an önce sanayileşme» politikası, büyük kaynak israfına yol açtığı gibi, «halka rağmen halk için» görüşü-

ne dayanmaktadır. Sanayileşme çağdaş insanın doğal hakları olan özgürlükleri sınırlayan baskı rejimi nin amacı haline gelmiştir. Şah «büyük uygarlık» hedefiyle İran'ı ileri teknoloji kullanan bir sanayi ülkesi yaparak kendi büyüklüğünü dünyaya kabul ettirmek eğiliminde görünüyor. Oysa İran bugünkü olanaklarıyla israf ve gösterişten kaçınarak, dengeli bir kalkınma politikasıyla, kısa zamanda mutlu ve çağdaş bir toplum düzeyine geçebilecek durumdadır.

KARANFİL ÇİÇEKEVİ

İktisatlıların Hizmetindedir.

Şişli, Halasgârgazi Cad. No. 335/A

Tel: 46 33 34

Not: Şubemiz yoktur.

Kıdem Tazminatı

İbrahim KAZANCI

Kıdem tazminatı hükmü Türk İş Hukukuna 3008 sayılı iş kanunuyla getirilmiştir. 1936 da yürürlüğe girmiş olan 3008 sayılı kanunda kıdem tazminatı ihbar ücreti ile birlikte düzenlenmesine rağmen, 931 sayılı iş kanununun 14. cü maddesiyle bağımsız bir hüküm olarak düzenlendi. 931 sayılı iş kanununun yerini alan 1475 sayılı iş kanunuyla bazı değişiklikler görerek varlığını aynı maddede muha-

faza etti. Son olarak 1927 sayılı kanunla 1475 sayılı iş kanununun 14.cü maddesi değişikliğe uğrayarak bugünkü şeklini almıştır. Kıdem tazminatına halk arasında yıpranma hakkı ve yıpranma tazminatı denmektedir. Türk iş hukuku doktrininde kıdem tazminatının mahiyeti hakkında tartışmalar vardır. Bunun, ücret yahut tazminat olduğu görüşleri yanında işsizlik sigortası ve ihtiyarlık sigortası ye-

rini tuttuğu, yada kendine özgü bir tazminat olduğu şeklinde görüşler vardır.

Kanun koyucu işgörenin işini kaybetmesiyle uğrayacağı maddi ve manevi zararı gidermeyi kıdemlilik esasına dayanarak hafifletmeyi düşünmüştür. İşte bunun içindir ki, kıdem tazminatı hükmü çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki münasebetleri düzenleyen kanunlarda yer almış bulunmaktadır. Bu düzenleme sosyal kamu düzeni niteliğini taşır. Kanun koyucunun kıdem tazminatı müessesesini kabul ettiği uzun yıllar işverene hizmet etmiş olan işçinin kıdemliliğini mükâfırlandırma gayesini güder. Bunun içindir ki ferdi veya toplu iş sözleşmeleriyle kıdem tazminatı hükmü işçi lehine düzenlenebilir.

Çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki münasebetler hizmet akdiyle düzenlenir. İşyerinde belli bir süre çalışmış olan işçinin hizmet akdinin kanunda öngörülen belirli hallerde sona erdirilmesi kıdem tazminatının ödenmesini gerektirir. İster süresi belirli olsun ister olmasın işçi bir tam yıl çalışmış olmak şartıyla kıdem tazminatına hak kazanır. Kanunda kıdem tazminatına hak kazanma açısından hizmet akdinin nevinde bir ayırım yoktur. İşçilerin kıdemleri hizmet akdinin devam etmiş olması veya fasıla-

larla yeniden akdedilmiş olması na bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. Bir işyerinden ayrılan işçinin bir süre sonra tekrar işyerine girmesi durumunda kıdem süresinin hesabında ilk çalıştığı süre ile son çalıştığı süre birleştirilir. Ancak tatbikatta işçinin hizmet akdinin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyen bir sebeple sona ermesi halinde ikinci çalışmasıyla birinci çalışmasının birleştirilip birleştirilmeyeceği konusunda tereddütler vardır. Bizce işçi ister istifaen ayrılınsın, isterse hizmet akdi iş K. 17. ci maddesinin 2. ci bendinde sayılan «ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri yüzünden farkedilerek işçi işten çıkarılmış olsun işyerine tekrar alınmasıyla affedilmiş olmaktadır. (İş K. mad. 18) mevsimlik işlere ait akidler ve zincirleme sözleşmelerle sürdü-rülen hizmet ilişkisi toplam olarak bir yıl veya daha fazla sürmüş ise işçinin kıdem tazminatı alması gerekir. Süreksiz işlerde (İş K. mad. 8) kıdem tazminatı istenemez.

1475 sayılı iş kanununa göre işçi tarifine girmeyen kimseler ile aynı kanunun 5. ci maddesinde (istisnalar hükmü) sözü geçen işlerde çalışanlar kıdem tazminatından faydalanamazlar. Bununla be-

raber 18 yaşını bitirmiş çıraklar ve kaloriferli konut kapıcıları ile çalışmasını aynı işveren ve meskene hasreden mesken kapıcıları iş kanunu kapsamına girdiklerinden kıdem tazminatı alabilirler. Ancak konut kapıcılarıyla çalışmasını aynı konuta ve aynı işverene hasretmiş olan konut kapıcıları 1248 sayılı kanunla iş kanunu kapsamına alınmışlardır. Bunların kıdemleri 3.4.1970 tarihinden itibaren hesaplanır. Bundan önceki hizmetleri dikkate alınmaz. Çırakların kıdemlilik süresi 18 yaşından itibaren hesaplanır.

Diğer taraftan işveren vekilliği sıfatı işçilere tanınan hak ve vecibeleri ortadan kaldırmıyacağından (iş K. mad. 1 bend 4) hizmet akdine dayanarak çalışan işveren vekilleri kıdem tazminatı alacaklardır. Hemen şunu ilâve edelim ki, işveren ile işveren vekili arasındaki ilişki vekâlet akdine dayanırsa işveren vekilleri (iş kanunu hükümleri uygulanamıyacağından) kıdem tazminatı alamazlar. İş K. 109. cu maddesinde sözü edilen 3008 sayılı kanunun 13.cü maddesi haklarında uygulanmayanlar yani fikri faaliyeti bedeni faaliyetinden fazla olanlar için kıdem süresi 12.8.1967 senesinden itibaren hesaplanır. Diğer taraftan kıdem süresinin tespiti yapılırken işyerinin 3008 sayılı kanun kapsamına alın-

mış olmasına ya da sözü geçen 3008 sayılı iş kanununa girecek nitelikte olup olmadığına bakmak gerekir. Eğer kapsamda veya kapsama girecek nitelikte ise 3008 sayılı iş Kanununun yürürlük tarihinden evvelki süre gözönüne alınır.

Kıdem tazminatına hak kazanma açısından akdin feshi (sona eriş) ve mahiyetide önem taşır. Bu bakımdan akdin sona erişiyile ilgili şartları öncelikle inceleyeceğiz.

AKDİN FESHİ :

Akdin sona eriş işverenin iradesiyle, işçinin iradesiyle ve kendiliğinden olmak üzere 3 şekilde ortaya çıkar.

1 — Akdin işveren tarafından feshedilmesi : İşverenin hizmet akdini feshi halinde kıdem tazminatı ödeme mesuliyeti iki şekilde doğar.

a — İş kanunu 13.cü maddesi gereği akdin feshi ihbar edilmek suretiyle yapılan fesihler. İşverenin süresi belli olmayan hizmet akidlerinin (sürekli akidler) feshini önceden işçisine bildirir. Fesih önelleri hizmet süresine göre değişir.

b — Bildirimsiz fesihler : İşverenin bildirimsiz fesih hakkı iş

K. 17.ci maddesinde sayılmıştır. İşveren bu hallerin varlığında dilerse işçiyle aralarında bulunan hizmet akdinin bildirim önellerini beklemezsizin feshedebilecektir. Bu durumlarda işçinin kıdem tazminatı alma hakkı saklıdır. Bunun birtek istisnası vardır. İşçinin iş Kanununun 17. ci maddesinin 2 numaralı bendinde sözü edilen ahlâk ve iyiniyet kaidelerine uymayan bir harekette bulunması durumudur. Bu bend gereği işten çıkarılan işçi kıdem tazminatı almaz.

İşçinin derbeder yaşayışından ve işkiye düşkünlüğü sebebiyle devamsızlığının ardı ardına 3 iş günü veya bir ayda 5 iş gününden fazla sürmesi; ve gene işçinin bulasıcı ve işiyle bağdaşmıyacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması halinde işçinin hizmet akdi derhal feshedilebilecektir. Ancak heriki halde de işçinin kıdem tazminatı alma hakkı vardır. Kendi kusuruna bağlanmıyan hastalık veya kaza neticesi işine gelmeyen işçinin hizmet akdi çalışma süresine göre beklenmesi gereken ihbar müddetine 6 hafta daha ilâve edilerek gelmediği görülünce bildirimsiz fesih yoluna gidilebilecektir. Gene kadın işçilerin iş K. 70.ci mad. gereği doğumdan önce 6 doğumdan sonra 6 hafta çalıştırılmaları yasak ol-

duğundan doğumdan sonra gelmeyen kadın işçinin iş sözleşmesini feshetmek için işveren doğumdan sonraki 6 haftaya ayrıca bir 6 hafta daha ilâve ederek beklemek zorundadır. Bu müddetler neticesinde bildirimsiz fesih yapabilecektir. Ancak işveren heriki durumda da kıdem tazminatı ödemek zorundadır.

İşyerinde işçinin çalışmasını bir haftadan fazla engelleyen mücbir (zorlayıcı) bir sebebin ortaya çıkması sonunda (yangın, deprem, sel, istimlâk... v.s. gibi) işveren işçinin hizmet akdini feshederse kıdem tazminatı ödemek mecburiyetindedir. Diğer taraftan son değişiklikle getirilen bir hükümle sözü edilen mücbir sebepler nedeniyle işçi de hizmet akdini feshedebilecek ve kıdem tazminatı alabilecektir. Ayrıca işverenin ölümü veya iflâs etmesi nedeniyle işçiye iş verilmiyor ve de ücret ödenmiyor ise işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

Demek ki özetleyecek olursak işveren işçiyle aralarında olan belirsiz süreli hizmet akdini iş K. mad. 13 de gösterilen feshi ihbar önelerine uyarak feshetmesi halinde ve ister belirli ister belirsiz süreli olsun hizmet akdinin iş K. 17/1 ve 17/111 gereği derhal feshedildiği hallerde kıdem tazminatını ödeyecektir.

2 — Akdın işçi tarafından feshedilmesi :

a — İşçi iş kanununun 16.cı maddesi uyarınca şartlar gerektirdiği zaman bildirimsiz fesih hakkını kullanabilmektedir. Bunlar sağlık sebepler işverenin ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan fiilleri ve yukarda sözünü ettiğimiz müc bir sebeplerdir.

b — Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla yapılan fesih: Askerlik hizmetini ifa için işçi askere çağrıldığında kendisine askerlik şubesinde çağrı belgesi verilir. Herhalukârda işçinin bu belgeyi işverene ibraz etmesi menfaati icabıdır. Eğer işçi askere çağrılışı dolayısıyla hizmet akdini feshetmek niyetinde ise durumu işverene bildirir. Kıdem tazminatını alır. Yok eğer askerlik dönüşü aynı işyerinde çalışmak niyetinde ise işverenle bu şekilde anlaşarak askere gider. Askere giderken tazminatını almış olan işçi dönüşünde aynı işyerine veya o işverenin bir başka işyerine girerse hizmet akdi yenilenmiş olacaktır.

c — İşçi, bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum ve sandıklarından (506 sayılı S.S.K.un 60. maddesi gereği) yaşlılık, (5434 sayılı T. C. Emekli Sandığı kanununun 39.cu maddesi gereği işçi statü -

sündeki kişilere bağlanan emeklilik, (S.S.K.'nın 64.cü maddesi gereği) toptan ödemeye (çalışma gücünün en az 3/2 sini kaybedenler veya çalışmayacak durumda olanlar için) malüllük aylığı almak gagesiyle hizmet akdinin feshedilmesi durumunda kıdem tazminatı alacaktır. İşçinin malüllen emekliye ayrılması durumunda kıdem tazminatı ödenmesi hükmü 1927 sayılı kanunla getirilen bir yeniliktir. Daha önce bu hüküm yoktu. Fakat yargıtay kararları bu yönde idi. (1) işçinin bu haller nedeniyle kıdem tazminatı alması aylık veya toptan ödemeye hak kazanarak bağlı bulunduğu kurum veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. (S. S. Kurumu'nun 28.9.1971 tarihli kıdem tazminatıyla ilgili genelgesi bu yoldaki müracaatların değerlendirilmesini ayrıntılarıyla düzenlemiştir.) Genelgeye göre tahsis talebi yazılı yapılacaktır. Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurması halinde aylık veya toptan ödeme şeklinde tahsis talebinde bulunan sigortalı ile yaş kaydı aranmadığı durumlarda sigortalık süresi 25 yıl olup 5000 gün prim ödemiş olanlar (merkez veya şube kayıtlarından tespit edilir.) ile çalışma gücünün en az 3/2 sini kaybederek malül duruma düşen sigortalı SSK'na müracaatta bulunur. Sigortalıya kurumca durumunu bildirir bir belge verilmektedir. Herha-

lûkarda bu belgenin işverene sigortalı tarafından ibrazı gerekir.

d — İşçinin ölümüyle hizmet akdinin sona ermesi halinde işveren kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür.

Demekki hizmet akdinin işçi tarafından iş K. 16/1 de gösterilen sağlık sebepleri ve 16/2 de sayılan ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan nedenlerle feshedilmesi durumları ile işçinin muvazzaf, askerlik dolayısıye ve bağlı bulunduğu kurum veya sandıktan aylık veya toptan ödeme almak amacıyla hizmet akdinin işçi tarafından feshedilmesi halinde (diğer şartların da gerçekleşmesi durumunda) kıdem tazminatına hak kazanır. İşçinin istifası veya feshi ihbarla (iş K. mad. 13) hizmet akdini sona erdirmesi durumunda kıdem tazminatı alması gerektiğini tekrar hatırlıyalım.

(1) Kıdem tazminatıyla ilgili yargıtay kararlarının numaralarını yazımızda vermeyeceğiz. Bu kararlar için çeşitli eserlere ve özellikle Av. Sabih Selçuki'nin «Son Değişikliklerle İş K. ve Kıdem Tazminatı» adlı eserine bakılabilir.

KIDEM TAZMİNATININ BORÇLUSU VE ALACAKLISI :

Kıdem tazminatının borçlusu işveren alacaklısı işçidir. Kanunda

sayılan şartlar gerçekleşince işverenin kıdem tazminatı ödeme borcu doğmuş olmaktadır. İşçinin taşarın işçisi olması veya aracının işçisi olması esas işverenin kıdem tazminatı ödeme borcunu ortadan kaldırmaz. İşverenin ölümü halinde kıdem tazminatı mirası reddetmemiş olan mirasçılardan talep edilir. İşyerini devir, intikâl veya herhangi bir el değiştirmesi durumunda prensip olarak devralan kıdem tazminatından sorumludur. İşyerinin devri aktif ve pasifiyle devredilmiş olması demektir. Yasa işyerinin devrini kanunun neşrinden önce ve kanunun neşrinden sonra keyfiyetini ayırmış bulunmaktadır. İşyerinin devri kanunun neşri tarihinden sonra olmuşsa geçmiş kıdem süreleri için ödenmesi gereken kıdem tazminatından heriki işveren'de sorumludur. Ancak devreden işverenin sorumluluğu işçiyi çalıştırdığı süre ve ödemiş olduğu ücret seviyesiyle sınırlıdır. El değiştirme kanunun neşrinden önce olmuşsa devralan işçisini mukavele şartlarından haberdar etmemiş olduğu takdirde tazminatın tümünden sorumludur. İşyerinin devirden sonra faaliyetine devam etmesi esastır. Fakat, işyeri ister tamamen kapansın ister iştigal konusunu değiştirsin heriki işveren de müteselsilen sorumludur. Aksi halde işçi mukaveleden haberdar edilmelidir. Kanun metnindeki «... devir

mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa...» deyiminden bunu anlıyoruz. Çünkü işyerinin herhangi bir süreyle el değiştirmesi neticesinde hizmet akdi feshedilmiyerek yeni işverene devredilmesi ve işçinin işyerinde çalışmaya devam etmesi durumunda yeni işveren, el değiştirme esnasında hizmet akdi feshedilmişse kıdem tazminatından eski işveren sorumludur. İşyerinin belediye hudutları dışında başka yere nakli durumunda işçi yeni işyerinde çalışmayı kabullenmiyorsa kıdem tazminatı kendisine ödenmelidir. Yeni işyerinde çalışmayı kabullenmesi halinde eski ve yeni işyerlerindeki çalışma süreleri kıdem hesabında birbirine eklenir.

Kıdem tazminatının alacaklı - sı işçidir. İşçinin ölümü halinde kanuni varislerine ödeme yapılır. Varisler işverene veraset ilâmiyla müracaatta bulunmalıdır. İşveren bu ilamdaki hisseler nispetinde her bir varise veya kanuni temsilcisine ödeme yapma zorundadır.

KIDEM TAZMİNATININ HESABI

Kıdem tazminatının hesabı için hak sahibinin yani işçinin fiilen işe başlayışı (işe giriş, akdin son bulunduğu tarih işten çıkış veya çıkarılış) ve brüt ücretinin herşeyden önce bilinmesi gerekir. 1475

sayılı iş kanununun 1927 sayılı kanunla değişik 14.cü maddesinde öngörülen şartların gerçekleşmesi halinde işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta «tam yıl» deyimini ile «iş yılı» deyimini birbirine karıştırmamaktır. Tam yılın başlangıcı işçinin hizmetini işverene arz etmeye başladığı gündür. Deneme süresi de kıdem tazminatının hesabında dikkate alınır. Hizmet akdi en az bir tam yıl devam etmiş olması gerekir. Hizmet akdinin sürekli yada fasilalarla devam etmiş olmasında kıdem yönünden herhangi bir fark yoktur. İşçiye kıdem süresinin her tam yılı için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Artan süreler içinde aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

Kıdem tazminatının hesaplanmasında esas alınacak ücret hizmet akdinin feshinden önce alınan son brüt ücrettir. Bu ücrete çıplak ücret denir. Ayrıca çıplak ücrete, işçiye sağlamış olan para ve parayla ölçülmesi mümkün akiden ve kanundan doğan menfaatlere de eklenir. Sözü geçen çıplak ücret son gün ödenen brüt ücrettir. Bu ücrete başka bir deyimle günlük belirli ücrete işçiye sağlan-

miş olan kanun ve kaidelerle sağlanmış olan sosyal yardım niteliğindeki menfaatlerin bir güne isabet eden miktarının ilâvesi gerekir. Çalışılan pazar, bayram, genel tatil, ve fazla mesai ücreti gibi arizi ödemeler kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

1475 sayılı iş kanununun 51. ci maddesinde sayılan haller kıdem tazminatının hesabında çalışılmış gibi kabul edilir. Tatbıkatta ihtilaf yaratan bir husus da akdin feshinde ihbar önellerinin kıdem hesabında dikkate alınıp alınmıyacağıdır. Çalışılan ihbar önellerinin kıdem hesabında dikkate alınacağı hususunda bir ihtilaf yoktur. Önellere ait ücretin peşin ödenerek işçinin işyeriyle ilişkisi kesilmesi durumunda fesih ihbar sürelerinin kıdem hesabında dikkate alınmaması gerektiği yeni bir yargıtay kararıyla belirtilmiştir. Kanaatimizce her iki halde de fesih ihbar önellerinin hesabında dikkate alınması daha uygundur. 1475 sayılı iş kanunun 13. cü maddeinde sayılan ihbar önelleri içinde doğacak bütün işçilik haklarının ödenmesi gerekir. Aksini düşünmek işçiyi kıdem tazminatından, yıllık ücretli izin hakkından ve bu süre içinde doğacak diğer ek ödemelerden yoksun kılmaktır. Bu ise iş hukukunun amacına ters düşmektedir.

Kanunda hak edilen kıdem tazminatı tahdit edilmiştir. Buna göre beher yıl için ödenecek miktar 1475 sayılı iş kanuna göre tespit edilmiş günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının 7,5 katından fazla olamaz. Halen tatbik edilmekte olan asgari ücrete göre düşünürsek bugün bir işçiye her tam yıl için ödenecek kıdem tazminatı miktarı azami 9.000.— T.L. olacaktır. Bu tavanın konmasıyla işverenin kanundan doğan yükümlülükleri sınırlandırılmış olmaktadır. Bununla beraber işverenin bu kanunun yürürlük tarihinden önce yapmış olduğu veya sonra yapacağı tavanı aşan sözleşmeler geçerli ve işvereni bağlayıcı niteliktedir. (2)

Ücret sistemi ne olursa olsun kıdem tazminatının hesabında son brüt ücreti dikkate almak icap eder. Brüt ücretten maksat, işçinin çıplak ücretiyle kendisine sağlanmış olan kanun ve akiddeden doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün menfaatlerin bir güne isabet eden kısmıdır. Son bir sene içerisinde işçinin ücretine zam yapılmış ise zammın yapıldığı tarihle işten ayrılma tarihi arasında işçiye ödenmiş olan ücretin aynı süre içerisinde çalışılmış olan günlere

(2) Milliyet gazetesi 20.11.1975
Prof. Dr. Seza Reisoğlu.

bölünerek tazminata esas olacak ücret bulunur.

KIDEM TAZMİNATININ VERGİLENDİRİLMESİ

«a — İşten çıkarma tazminatı (işten çıkan veya çıkarılanlara verilen tazminatlardır.) Şu kadar ki, bu suretle verilen tazminatın miktarı işten çıkan veya çıkarılanın 24 aylığını aştığı takdirde fazlası ücret olarak gelir vergisine tabi tutulur. Hizmet edilmeksizin ödenen ücretler tazminat sayılmaz.» 1927 sayılı kanunun 6. cı maddesiyle getirilen bu hükme paralel olarak (aynı kanunla değişik) 193 sayılı gelir vergisi kanununun 25. ci maddesinin 7. ci fıkrası da değiştirilmiş bulunmaktadır. Görüldüğü üzere ödenen kıdem tazminatı miktarı işçinin 24 aylığını aştığı takdirde fazlası ücret olarak vergiye tabi tutulur.

Tatbikatta, kanundaki değişiklikten sonra bir tereddüt ortaya çıkmıştır. Vergilendirmede 24 yıllık veya aylık muafiyet kıdem tazminatı hükmünün yürürlük (12. 1974) tarihi ile neşir tarihi (12.7. 1975) arasında işten çıkarılan ve ayrılanlara uygulanıp uygulanmıyacağıdır. 1927 sayılı kanunun geriye doğru uygulanması (makale şamillik) ancak kanunun 1.ci maddesi içindir. Vergilendirme ile il-

gili hükümler kanunun yayım tarihinde yürürlüğe girmiştir. (mad. 8. Bu kanunun 1.ci maddesi 1.2.1974 tarihinden geçerli olmak üzere, diğer maddeleri yayımı tarihinden yürürlüğe girer.) Bunun için muafiyet konusundaki tereddütlerin yersiz olduğu kanısındayız.

Ücret mefhumu vergi dairelerince değişik biçimde yorumlanmaktadır. Bir aylık ücretin hesabında bazen sadece çıplak ücret, bazen de çıplak ücretle birlikte sosyal yardımlarda dikkate alınmaktadır.

Kıdem tazminatı hükmünün 12.ci bendi ve 193 sayılı gelir vergisi kanununun 61.ci maddesinden, kıdem tazminatına esas tutulacak aylık ücretin hesabında çıplak ücretle birlikte devamlılık arzeden yan ödemelerin (sosyal yardımların) da dikkate alınması gerektiği gerçeği ortaya çıkmaktadır.

Kıdem tazminatından sigorta primi kesilmez. Ancak, yukarıda izah edildiği gibi ödenen, kıdem tazminatının tutarı işçinin 24 aylığını aştığı takdirde fazla kısım ücret olarak gelir vergisi kanununun 25. ci maddesi gereği gelir vergisine tabidir.

TATBİK EDİLECEK CEZALAR

1475 sayılı iş kanunun 1924 sayılı kanunla değişik 14.cü mad-

desinde belirtilen kıdem tazminatının ödemeyenler para cezasına çarptırılırlar. (İş K. Mad. 98/111). (3).

Kanunun neşir tarihi ile yürür lük tarihi arasında hizmet akitleri feshedilenler de neşir tarihinden sonra feshedilenler gibi kıdem tazminatı alacağı hususu şüpheli götürmez. Hizmet akitleri bu iki tarih arasında feshedilip her tam yıl için 15 gün üzerinden tazminat alanların tazminatları 30 gün üzerinden ödenmelidir ve gene sözü geçen tarihler arasında hizmet akdi feshedilip de tazminatı ödemeyenler, yeni kanunun getirdiği bir tam yıl çalışma şartı varsa 30 gün üzerinden kıdem tazminatı ödenecektir. Bununla beraber işverenlerin kanunun geriye doğru uygulamasının uygun olmayacağı fikrinden hareketle ödeme yapmak istemedikleri görülmektedir. Hatta kanunun iptalini bekledikleri ifade edilmektedir. Kanun teklifinin yasama organına sunulduğu tarihten itibaren kanunlaşacağı hükümetlerce açıklandığı halde kıdemleri fazla olan işçilerin işten çıkarılışındaki telaşı hatırlatmak yeter sanırız.

(3) 1475 sayılı iş kanunda ceza hükümleri, İktisat dergisi Kasım 1973, sayı 113 İbrahim Kazancı.

1475 sayılı İş K.'nın 98.ci maddesi gereği «5 işçiye kadar çalıştıran işveren veya işveren vekili hakkında 100. TL. dan; daha fazla işçi çalıştıran işveren veya işveren vekili hakkında 500. TL. dan az olmamak üzere hafif para cezası ve tekerrürü halinde evvelce verilen para cezasının iki katına» hükmolunmaktadır.

ZAMAN AŞIMI :

Kıdem tazminatı alacağı da diğer alacaklar gibi zaman aşımına tabidir. İş kanununda kıdem tazminatının tabi olacağı zaman aşımını gösterir herhangi bir hüküm yoktur. Bu borcun kanundan doğan bir tazminat olduğu açıktır. Borçlar kanununun 125.ci maddesi gereği kıdem tazminatı on senelik zaman aşımına tabidir. Zaman aşımı, akdin feshi tarihinde işlemeye başlar.

Türk-İş Hukukunda kıdem tazminatı bahsi aslında bir makale içerisinde izah edilemeyecek önem ve genişliktedir. Bu yüzden bu yazıda sadece 1475 sayılı iş kanununun 192 sayılı kanunla değiştirilmiş olan kıdem tazminatı ile ilgili hükmünü incelemeye çalıştık. Konu Deniz-İş Kanunu ve Basın iş kanunu yönünden başka bir yazıda incelenecektir. (4).

(4) B. K. 125, 179, 180; Gelir V. K.

25/7 SSK. 59 Vd. Toplu GLK. 29, 30.

(12 Temmuz 1975 tarih ve 15293 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.)

Kanun No : 1927

Kabul Tarihi : 4/7/1975

Madde 1. — 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

KIDEM TAZMİNATI

Madde 14. — Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin :

1. — İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numalı bendinde gösterilen sebepler dışında,

2. — İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,

3. — Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4. — Bağlı bulundukları, Kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya maaş aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

Feshedilmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması halinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin deva-

mı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. Bu kanunun neşri tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. Bu kanunun neşrinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksi-ne bir hüküm yoksa işlenmiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

İşçinin birinci bendin 4 üncü fıkrası hükmünden faydalanabil -

mesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz.

T. C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya mahlullük aylığına yada toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir.

Yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

Ancak, bu tazminatın T. C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmeti süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya mahlullük aylığının başlangıç tarihin-

de T. C. Emekli Sandığı Kanunun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz.

Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi, Genel, Katma ve Özel Bütçeli İdareler ile 468 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinde sayılan kurumları kapsar.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez.

Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

13 ncü maddenin (c) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26 ncı maddenin 1 nci fıkrasında yazılı ücrete ilâveten işçiye sağlan-

miş olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdî ve kanundan doğan menfatler de göz önünde tutulur.

Kıdem tazminatına esas olacak 30 günlük ücret tutarının her yıl için nazara alınacak miktarı 1475 sayılı İş Kanununa göre tespit edilmiş olan günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının yedibuçuk katından fazla olamaz.

İşçinin ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanunî mirasçılara ödenir.

Bu maddede belirtilen kıdem

tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akidleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir.

Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren özel şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez.

İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya % 50 hissedenden fazlası Devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir.

Ayın Ekonomik Haberleri

MALİYE BAKANLIĞI HESAP UZMANLARI RAPORLARINA GÖRE 8 YILDA 7,5 MİLYAR LİRALIK KAZANÇ, BEYAN DIŞI BIRAKILDI, TÜRKİYE'DE VERGİYE TABİ KAZANÇLARIN YÜZDE 40'I, MALİYEYE BİLDİRİLMİYOR...

Devlet gelirlerinin yüzde 80' den fazlasını oluşturan vergilerin beyana dayanan gelir, kurumlar, gider, veraset ve intikal vergileri kısmında büyük çapta vergi kaçakçılığı yapıldığı saptanmıştır.

Maliye Bakanlığı Hesap Uzmanları Kurulu tarafından yapılan incelemelere göre, 1965-1973 yılları arasında yaklaşık 4 milyar liralık vergi kaçırılmıştır. Hesap Uzmanlarının incelemeleri vergiye tabi kazançlardan yüzde 40'nın gizlendiğini ortaya koymuştur. Bu incelemeye göre, 1965 - 1973 yılları arasında vergi mükellefleri 20 milyar 909 milyon liralık kazanç beyan etmişlerdir. Ancak yapılan incelemelerde bu miktarın gerçekte 28 milyar 661 milyon lira olduğu anlaşılmıştır. Böylece beyan edilmeyen kazanç miktarının 7 milyar 752 milyon lira olduğu ortaya çıkmaktadır. Bakanlık yetkililerinin bildirdiklerine göre, bu miktar da bütün mükel-

leflerin denetlenmesi olanağı olmadı-
ğından gerçek rakamın altında kalmaktadır.

DÜNYA GIDA FİYATLARI DÜŞERKEN, TÜRKİYE'DE ARTIŞ DEVAM EDİYOR...

1975 yılı Ekim ayında Dünya fiyat indeksleri ile Türkiye fiyat indeksleri karşılaştırıldığında ilginç sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Ekim ayında yayınlanan istatistikler incelendiğinde, Dünya'da toptan eşya fiyatları, gıda fiyatları ve sanayi hammaddeleri fiyatları 1975 yılında devamlı düşme göstermektedir. Türkiye'de ise durum tam tersine olarak yükselmektedir. Ekim 1975, Ekim 1974 arasındaki 12 aylık fiyat indeksleri incelendiğinde şu sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Dünya toptan eşya fiyatları anılan devrede yüzde 8.1, gıda maddeleri fiyatları yüzde 19.6, sanayi hammaddeleri ve yarı mamülleri fiyatları ise yüzde 15.6 oranlarında düşmüştür. Aynı dönemde Türkiye fiyat indeksleri incelendiğinde toptan eşya fiyatları yüzde 7.7, gıda maddeleri fiyatları yüzde 12.3,

sanayi ham maddeleri ve yarı mamül fiyatları da yüzde 0.4 oranlarında yükselmiştir. Geçinme indekslerine bakıldığında ise durum daha değişik bir hal arz etmektedir. Ankara geçinme indekslerinde toptan eşya fiyatları 1 9 7 5 ekim, 1974 ekim arasındaki 12 aylık dönemde yüzde 17.2, gıda fiyatları ise yüzde 18.1 oranlarında yükselmiştir. İstanbul geçinme indeksleri göz önüne alındığında bu oranlar gıda da yüzde 22.2, toptan eşya da ise yüzde 18.1 dolaylarında artmıştır.

1976'DA HAM PETROL İTHALÂTI İÇİN 1 MİLYAR 700 MİLYON DOLAR ÖDEYECEĞİZ PETROL FİYATLARINA HENÜZ YANSIMAYAN YÜZDE 10'LUK FİYAT ARTIŞI İLE MİKTARIN 2 MİLYAR DOLARA VARACAĞI ÖNE SÜRÜLÜYOR...

Ülke içersinde petrol üretiminin beklenen düzeyden düşük olması ve ihtiyacın artması sonucu 1976 yılında ham petrol ithalâtı için 1 milyar 700 milyon dolar ödeneceği öğrenilmiştir. Konu ile ilgili olarak TPAO yetkilileri, bu yıl Türkiye'deki petrol üretiminin beklenebildenden 150 bin ton düşük olarak gerçekleştiğini belirtmişlerdir. TPAO yetkilileri, üretimdeki bu düşüklüğün, büyük ölçüde yabancı

petrol şirketlerinin programlarında saptanan hedeflere ulaşamadığı gerekçesiyle doğduğuna işaret ederek «bunun sonucu olarak bu yıl petrol ithalâtı için daha fazla döviz ödememiz gerekmektedir demişlerdir. Fazla ödenecek bu miktarın da 400 milyon dolar civarında olması beklenmektedir.

Türkiye'nin 1976 yılındaki ham petrol ihtiyacının 14 milyon ton civarında olduğunu belirten TPAO yetkilileri konu ile ilgili olarak şunları söylemişlerdir.

«Türkiye'deki yıllık petrol üretimi 3.5 milyon ton civarındadır. İhtiyacın geri kalan kısmı dış ülkelere ithal edilmektedir. Bu yılki üretim düşüklüğü petrol ithalât miktarını artırmıştır. Bunun yanı sıra 2 milyon tona yakın bir miktarda ihtiyaç artışı olmuştur. Böylelikle 1976 yılında 11 milyon ton civarında ham petrol ithal edilmesi gerekmektedir. Türkiye en fazla Irak, Libya, ve Suudi Arabistan'dan petrol ithal etmektedir. Ekim ayı başında OPEC ülkelerinin petrole yaptıkları yüzde 10'luk zam henüz Türkiye'nin ithal ettiği petrole yansımamıştır. Yıl başından sonra uygulanacak olan bu zam gözönüne alınırsa, Türkiye önümüzdeki yıl ham petrol ithalâtı için 2 milyar dolar civarında döviz ödemek zorunda kalacaktır.»

SANAYİCİLER KATMA DEĞER VERGİSİ UYGULAMASININ BİR AN ÖNCE BAŞLAMASINI İSTİYORLAR. UYGULAMAYLA BİRLİKTE İHRACATTA VERGİ İADESİ ORANI DA ARTACAK.

Maliye Bakanı Yılmaz Ergenekon tarafından 1976 mali yılı bütçe tasarısının basına sunulduğu toplantıda katma değer vergisi uygulamasının kısa sürede başlayacağını açıklanması üzerine konuyla doğrudan ilgili meslek kuruluşları ve kişiler tarafından yapılan girişimler yoğunlaşmıştır. Sanayiciler tasarının bir an önce yasalaşmasını isterlerken öteki iş çevreleri özellikle tarımla uğraşanlar katma değer vergisinin fiyat artışlarına yol açacağını ileri sürmektedirler. Katma değer vergisi tasarısından anlaşıldığına göre, bu verginin uygulanmaya başlamasıyla ihracatta vergi iadesi miktarında da bir artış görülecektir.

Maliye Bakanlığı Gelirler Genel Müdürlüğünde çalışan bir kurul tarafından hazırlanan katma değer vergisi kanun tasarısının gerekçesinde, bu sisteme geçişi zorunlu kılan nedenler olarak Türkiye'nin Ortak Pazara katılması nedeniyle ortaya çıkan tek tip vergi uygulaması zorunluğu dışında «Ekonomide verimliliğin artırılması,

kaynakların optimal dağılımının sağlanması, enflasyonist baskının önlenmesi, geleneksel vergi gelirleri dışında ek finansman ihtiyaçlarını tamamlayıcı bir vergiye olan ihtiyaç, sanayi üzerindeki vergi yükünün azaltılması, yatırımların teşvik edilmesi gereği, ihracatın teşvik edilmesi gereği ve ihtisaslaşma ve yeniden düzenleme çalışmalarının teşviki» konuları üzerinde durulmaktadır.

Gerekçede, katma değer vergisi uygulamasıyla yatırım indirimi mekanizmasının daha etkin bir şekilde çalışmaya başlayacağı, böylelikle yatırımların teşvik edilmiş olacağı belirtilmektedir. Gene gerekçede, bu verginin uygulanmaya başlamasıyla sanayi üzerindeki vergi yükünün azalacağı belirtilmekte ve şöyle denilmektedir :

«Katma değer vergisinde vergi yükü üretim, dağıtım ve hizmet sektörleri arasında dağılmaktadır. Katma değer vergisinde oranlar istihsal vergisine göre daha düşük olacaktır. Bu oranlarla en son tüketicie yansıtılacak vergi her işkolunun katma değere göre üretim, dağıtım ve hizmet sektörlerinde yer alan işletmeler arasında dağıtılacağından üretim sektörü bu günden daha düşük bir vergi yükü ile karşılaşacaktır.

İktisat Dergisi Hukuk Postası

Sorunlar ve Çözümleri

Av. Âli CANMAN

SORUN : Emeklilik yaşına gelmiş ve yaşlılık aylığı almağa hak kazanmış işçinin hizmet sözleşmesi işveren tarafından feshedilebilir mi? Hizmet zammını alabilmek için işçi hizmet sözleşmesinin uzatılmasını işverenden isteyebilir mi?

Yargıtay Kararı : Emeklilik yaşına gelmiş ve yaşlılık aylığı almağa hak kazanmış işçinin hizmet sözleşmesini nfeshi yasalara aykırı

değildir. Hizmet zammını alabilmesi için, işçinin hizmet sözleşmesinin uzatılmasını işverenden isteyemez. (9. HD. E. 74//26125; K. 75/15072 - 10.3.1975)

SORUN : Kıdem tazminatının hesabında çalışılarak hak edilen hafta tatil ücreti de sayılacak mıdır?

Yargıtay Kararı : (Çalışılarak hak edilen hafta tatil ücreti devamlılık arzemediği, arızî nitelikte ol-

duğu için kıdem tazminatının hesabında nazara alınmaz. (9. HD. E. 74/24850; K. 75/15191 - 10.3.1975)

SORUN : Hafta tatilini pazar-
dan başka bir gün ücreti ödenmek
suretiyle kullanan işçiye pazar
günü yapılan çalışma için 1 gün-
lük ücret mi, yoksa 2 günlük üc-
ret mi verilecektir?

Yargıtay Kararı : İşin özelliği-
nin bir gereği olarak «Pazar» gü-
nü çalışıp, haftanın diğer bir gü-
nünde ücretli tatil yapan kişiye,
Pazar günü için iki yevmiye ve-
rilmesine gerek yasal, gerek söz-
leşme kuralları bir zorunluluk ge-
tirmemiştir. (9. HD. E. 74/20180;
K. 75/8918 - 11.2.1975).

SORUN : Kiralanan yer, söz-
leşme uyarınca kullanılmağa elve-
rişli bir şekilde ve tam olarak tes-
lim edilmez ise kiracı ne yapabi-
lir?

Yargıtay Kararı : Bu takdirde
kiracı bedelden uygun bir mikta-
rın indirilmesini isteyebilir. (6. HD.
E. 74/198; K. 74/920 — 1.3.1974).

SORUN : Ana baba ile birlik-
te oturan ve çalışan ergin çocuk,
kazancını ev reisi olan babasına
bıraktığı takdirde babasının ölümü
dolayısıyla terekeden bir pay iste-
yebilir mi?

Yargıtay Kararı : Ergin çocuk,
ana baba ile birlikte oturup kazan-

cını onların mal varlığına katmış
ve bundan açıkça vazgeçmemiş
ise; kendisi evli olsa ve kazancı-
nın bir bölümüyle bazı mallar ikti-
sap etmiş olsa bile katkısına kar-
şılık terekeden uygun bir tutarın
kendisine verilmesini isteyebilir.
(4. HD. E. 3/3752; 74/3041 — 4.6.
1974).

SORUN : 12 yaşında iken bir
ailenini yanına babası tarafından
yazılı sözleşme ile «evlatlık» ola-
rak verilen küçük K., bu sözleşme-
de herhangi bir ücret kararlaştırıl-
mamış ise o aile nezdindeki çalış-
masından dolayı ücret talep ede-
bilir mi? Böyle bir isteğin şartları
var mıdır?

Yargıtay Kararı : 1. — Babası
tarafından evlâtlık olmak ve çalış-
mak üzere, fakat yapılan sözleş-
mede iş parasına değinmeden ba-
zı sosyal zorunluluklardan söz edi-
lerek başka bir ailenin yanına ve-
rilen küçük çocuk birlikte yaşa-
madan doğan ve karşılıklı nezake-
tin gerektirdiğini aşan biçimde ça-
lıştırılmış ise iş parasına hak ka-
zanır. Arada yazılı sözleşme bulun-
masa bile yaşam biçimi, çalışma
her türlü kanıtla ispatlanabilir.

2. — Hizmet sözleşmesinin
kurulmuş sayılması için ücretin her
halde kararlaştırılması gerekmez.

3. — İlişki sürdürüldükçe za-
man aşımı işlemez.

4. — Küçüğün ücretinin değeri lendirilmesinde çalışmanın yarar sağladığı dönem esas tutulmalıdır.

5. — İlişki yazılı kanıtıyla saptanmış olmasa bile ev reisi ile kurulmuş sayılır. (4 .HD. E. 73/4155; K. 74/3523 — 18.6.1974)

SORUN : Çekin muhatap bankaya ibrazı ne demektir? «Banka çeki» neye derler?

Hukuk Genel Kurulu Kararı :

1. — Türk Ticaret Kanununun 701/son fıkrası, 10, 715, ve 716 ncı maddeleri birlikte göz önüne alındığında , aynı yasanın 708 nci maddesinde yer alan «... çek muhataba ibraz edilmelidir» hükmü âmir bir hüküm olmadığı gibi (provizyon) verilmesi suretiyle çekin, çekte yazılı muhatap bankadan başka bir bankaya ibraz edilmesi de «muhataba ibraz» yerine geçer.

2. — Geçin mutlaka çekte yazılı muhatap bankaya ibrazını zorunlu kılmak, hem ticarî hayatın gerektirdiği sürat ve kolaylığa ve hem de çekten beklenen ticarî ve iktisadî amaca aykırı düşer.

3. — Hem keşidecisi, hem de muhatabı banka olan bir çeke, «banka çeki» denir. Böyle bir çeki keşide eden bir bankanın birer itimat ve itibar müessesesi olmaları bakımından bankalara karşı genel güveni sarsıcı davranışlara girişmemesi gerekir.

4. — Çekin lehtar veya hamili kanunî süresi içinde yapılması gereken bir işlemin velevki o süre içinde yapılmamış olsa bile, muhatap banka TTK.nun 720 ve 730/14 ncü maddeleri yoluyla aynı yasanın 644 ncü maddesi hükmüne göre o çekten dolayı yine borçlu durumda kalır. (E. 73/641; K. 74/1185 — 13.11.1974).

Hukuk Dünyasından Haberler

Bir Cinayetin Düşündürdükleri

Geçenlerde gazetelerde bir haber vardı. Belki okumuşsunuzdur. «Bir leğen kömür için cinayet» başlığı altında acıklı bir olay anlatılıyordu. Yanında da küçük bir kız çocuğunun resmi ve göz yaşları içinde genç bir adam görül - mekte idi. Hadise kısaca şu : İstanbul'da Tarlabasında iki çocuklu bir kadın üşüyen çocukları için komşusunun kömürlüğünden bir leğen kömür çalarken kendisini yakalayan komşusu tarafından tabanca ile vurularak öldürülüyor.

Sonrası malûm, ortada kalan yavrular ve hapishaneyi boylayan bir adam. Yani, zaten mevcut sefalet ve perişanlığa yeni bir felâket ilâvesi. Bu faciayı yazımıza konu edişimiz «Sonunda şu mu olur, bu mu olur? Adam ne kadar ceza yer?» tartışması değil. Biz bu olayı, Ekonomi-Hukuk ilişkisinin en belirgin bir örneği gördüğümüz için ele almış bulunuyoruz. Toplum düzeni içinde sarsılmış bir ekonomik kuralın birey yaşamı üzerindeki etkisini bu kadar canlı ve bu

denli somut bir şekilde gösteren bir olaya ancak romanlarda, hikâyelerde rastlanır. Vistor Hugo'nun ünlü yapıtı «Sefiller» de kuvvet ve görkemini böyle bir temaya borçlu değil midir?

Bu olayı biraz daha büyütür, genişletirseniz, karşınıza bir toplum sarsıntısı, bir sınıf mücadelesi problemi çıkar. O vakit ekonomik gereksinmelerin ön ayak olacağı böyle bir çalkantıda hareketin nerede ve nasıl duracağı bilinmez. İşte bütün mesele, bireyleri, komşusundan üşüyen çocukları için bir leğen kömür çalmak mecburiyetinde bırakmamak ve bunu yapmak zorunda kalan komşuya da silâh çekecek fikri ve vicdani düzeyde yetiştirmemektir.

Bunun için ekonomi uzmanları ile eğitimciler mutlaka elele vermelidirler. Bu arada hukukçuya düşen iş, «Sosyal adalet» ilkesinin en âdil biçimde uygulanacağı bir toplumun temellerini kurmak ve koşullarını düzenlemektir. Bunun da ilk basamağı, **Kanun önünde eşitlik** kavramını «insanlık kuralları önünde eşitlik» anlamında genişletmektir. Yoksulluk her toplumda aşırı çareler ve sorumsuz önderler yarattığına göre diktatörlükler ister sağdan gelsin, isterse soldan gelsin kendisine en uygun ortamı muhakkak yoksulluğun içinde bulacaktır. Bu tahlisiz hevesleri ön-

lemenin belki ilk çaresi, yoksulluk ve muhtaçlık tehlikesi ile karşı karşıya bulunan bireyin önüne toplumun hiç bir bahane ve mâzeret yoluna kaçmadan - kendini siper etmesidir.

Fransız Hâkimi Magnaud «Kanun insanca yorumlanmalıdır» gerekçesi ile (aç çocukları için ekmek çalan kimseyi) beraet ettirirken şu temel ilkedен hareket ediyordu : «İyi kurulmuş bir toplumda, kendi kusuru olmaksızın ekmekten yoksun kalmak teessüf edici bir hal dir.»

Bu karar bütün ceza hukuku literatüründe «örnek» karar diye gösterilir (Karar tarihi : 12 mart 1898).

Yine böyle bir karar bir süre önce bir Türk Hâkimi tarafından verilmiştir. Konya Asliye Ceza Hâkimi Şerafettin Canpolat'ın 9.10.1970 tarihli ve 966/449 sayılı kararı şöyledi :

«Sanığın olay gecesi şikâyetçinin balkonuna dayalı bulunan merdivenden çıkarak yakmak için balkondaki odunlardan çalmağa kalktığı, görülünce de bırakıp kaçtığı, şikâyetçi ve tanığın ifadeleri, sanığın ikrarı gibi kanıtlarla anlaşılmış ise de, sanığın bu eyleminden dolayı cezalandırılmasının adalete uygun düşmeyeceği kanısına

varıldığından beraetine karar vermek gerekmiştir.

«Sanık içten savunmasında : (Gece üşüdüğünü, yakıp ısınmak için ertesi günü sahibine haber veririm düşüncesiyle birkaç odun almak istediğini, görülünce de korup odunları almadan kaçtığını bildirmiştir. Sanığın odun almaktan başka amaç gütmeyeceği, şikâyetçi ve tanık tarafından da söylenmiştir. Bu hale göre olayın 8 şubat gecesi olması nedeni ile savunmasının tümü ile doğru olduğu kanısına varılmıştır.

«Bu durum karşısında : Sanığın eylemini alışılmış ve bilinen türde bir hırsızlık olayı olarak kabul etmek olanağı yoktur. Sanık farık ve mümeyyiz olmakla beraber daha çocuk yaşta hayat uğraşına garson olarak atılmış, yapı ve ekonomik bakımlardan güçsüz bir kimsedir. Üstelik olay gecesi sanık soğuk karşısında bir taraftan doğruluk duygularının baskısı ile karşı karşıya gelmiş, daha ağır olan doğa yasası hükmünü yürütmüş ve doğruluk duygularının baskısından sıyrılarak toplum ve yasanın suç saydığı bu eyleme sürüklenmiştir. Görülüyor ki bu olayda sanık için

(zaruret halinin varlığı söz konusu olmaktadır. Gerçi bilinen bir gerçektir ki, yasalar yüksek eşitlik ilkesi içinde zengine de, fakir bir kimseye de hırsızlık yapmayı yasaklamıştır. Ama durumu açıkça belirtilen sanığa bu eşitlik ilkesinin uygulamanın yerinde olacağı tartışma götürür bir niteliktedir. Kamu hukuku bu olayda sanığın cezalandırılmasını istemektedir. Ancak kanunun sanığa karşı kendisine düşeni yaptığının kabulü için toplumumuzda yeter sebep ve örnek görülmemektedir. Adalet herkese hakkı olanı kendisine vermek olarak tanımlandığına göre hakkını aldığı kuşkulu olan sanığın başlangıçta adaletsizliğe uğradığı kanısı uyanmaktadır. Hal böyle iken toplumun sanığı cezalandırmağa hakkı olacağı da tartışma götürülecektir. Bu hale göre toplumu nel atmayıp kendi haline bıraktığı çocuk yaştaki sanığın doğa koşulları karşısında kendini korumak içgüdüleriyle eyleme geçip değersiz birkaç odun parçası alması olayını suç sayıp ceza vermek adalete uygun düşmeyeceğinden mahkemenin de vicdanî kanısı bu yolda görüldüğünden sanığın bu suçtan beraetine karar vermek gerekmiştir.»

**Sevgili
iktisatçılar...**

**Dergiye ilân
veriniz,**

*

**Dergiye ilân
bulunuz,**

*

**Zira bu eser
sizindir ..!**

İktisatçılara Duyuru

Mezunlar Cemiyetinin hazırlamış olduğu üç renkli otolar için çıkartma cemiyet amblemlerimiz satışa çıkarılmıştır.

Adedi 10. TL. olan amblemlerimizden satın almak isteyenlerin Cemiyet Genel Merkezi — Galib Dede Cad. Tünel adresi-
n ebaşvurmaları.

Bu hususta bizlere yardımcı olunuz. Amblemlerden satın alınız. Yapıştıranız, satılmasına destek olunuz.

Genel Merkez
Yönetim Kurulu

DÜZELTME :

GEÇEN SAYIMIZDA

- 1) 4 Sayfa, 1 paragraf, 4. cü satırda DÇM hesabı 200 milyon dolar yerine 900 milyon dolar olacak.
- 2) Sayfa 16 da son paragrafın 3 ncü satırı «fiyatların gerçek artış hızını göstermemek» olacak.
- 3) Sayfı 41 de «1955» 1995 olarak değiştirilecektir.

T.C. Ziraat Bankası

ARMASI BAŞAK

Yurdu Anadolu; ARMASI BAŞAK;
ZİRAAT BANKASINI tanır her kuşak.
ZİRAAT BANKASI hergün görevde,
ZİRAAT BANKASI uğur her evde..
Bir çocuk doğunca BAŞAK saçılır.
ZİRAAT BANKASINDA hesap açılır.
ZİRAAT BANKASINDA kaydımız mevcut,
Hepimiz umutlu, hepimiz mesut,
ZİRAAT BANKASI nüfusta kütük,
ZİRAAT BANKASIYLA övünür her Türk...
ZİRAAT BANKASI dünya çapında,
Pazarında umut, kilit kapında,
Elinde geçerli en bol sermaye,
Müşteriyi korur, eder himaye..
ZİRAAT BANKASI milli teşekkül,
Paranı yatır ve eyle tevekkül,
ZİRAAT BANKASI verimli tarla,
Gönlünce ürün al, yücel ve parla!...
ZİRAAT BANKASI kıyamete dek,
Şanlı Türkiyemde her Türk'e destek...
Köylü, çiftçi, işçi, memur ve paşa,
Kapıları açık her vatandaşa,
Türkiyemde sözü edilen Banka,
Millet tarafından sevilen Banka,
Dedim ya sizlere ARMASI BAŞAK;
Babadan oğula miras olarak,
ZİRAAT BANKASI cüzdanı kalır,
Tüm yaşantımızda başta yer alır,
Tanır Türkiyemde doğan her kuşak;
ZİRAAT BANKASI ARMASI BAŞAK...

Enver TUNCALP

trakya iplik sanayi a.ş.

Çağdaş tekstil teknolojisinin üstün vasıflı makine ve teçhizatıyla kurulu 27144 iğlik pamuk ipliği fabrikamızda imâi etmekte olduğumuz karde ve penyel olmak üzere muhtelif numaralarda dokuma ve trikotaj ipliklerimiz, dahili müşterilerimizin yanı sıra dış ülkelerdeki müşterilerimiz, tarafından tercih edilmektedir. Türk pamuğunun kalitesi ve Türk işçisi ile teknisyenin emeğinin mahsulü olan mamüllerimizin rekabetli Avrupa pazarlarında tercih edilmesinden

GURUR DUYUYORUZ

Fabrikamız haziran 1974 ayından başlayarak perdepey tecrübe çalışmasına geçmiş ve aralık ayında normal işletmeye başlamıştır. Aralık ayında başlayan ihracatımız hızla gelişmiş, çok kısa bir sürede Batı Almanya, İngiltere, İtalya, Fransa, Belçika, Hollanda ve Kıbrıslı müşterilerimiz tarafından takdir görmüş,

trakya iplik «USTERIZET»

ısrarla istenilen kalite durumuna erişmiştir. Ülkemiz tekstil sanayinin bir temsilcisi olarak

GURUR DUYUYORUZ

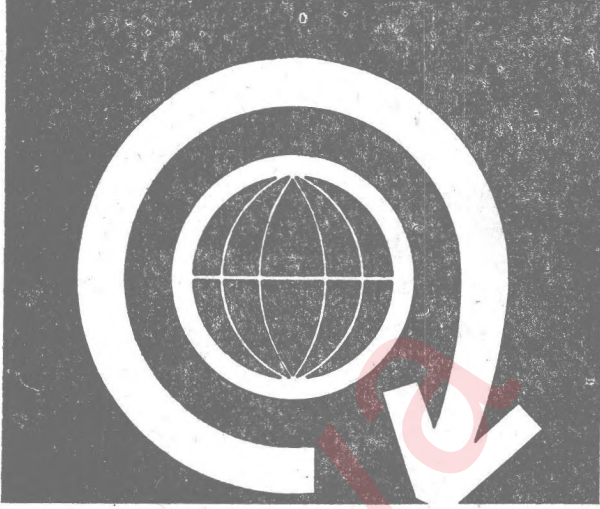
Gerek dahilî ve gerekse haricî müşterilerimizin büyük teveccühlerinin devamını sağlamak amacıyla, idarecilerimiz teknik personelimiz ve işçilerimiz DAHA ÜSTÜN KALİTE üretimi parolası ile çalışmaktadır. Elektronik cihazlara mücehhez laboratuvarımız kalitemizin garantisidir.

Bilhassa dahili müşterilerimiz tarafından -harice ihracat yapan iç çamaşırı imalatçıları- ısrarla aranılan ve tercih edilen 20/1 ve 30/1 KARDE TRİKOTAJ ile 30/1, 36/1 ve 40/1 PENYE iplik çeşitlerimizde müşterilerimizin siparişlerini acilen karşılamaya gayret ediyoruz. Mamüllerimize göstermiş oldukları büyük alâka dolayısıyla bütün müşterilerimize teşekkürü bir borç biliriz.

ADRESİMİZ :

Sirkeci, Ankara Cad. Dervişoğlu Sok. No: 2 Kuşçulu Han
Kat 6, Tel: 22 47 60 - 26 24 53 Sultanhamam, Mahmutpaşa
Cad. Büyük Çorapçı Han No: 1 3 Tel: 22 35 66 Telgraf:
TRİPSAN - İSTANBUL

★ Iplik makinelerimiz komple İsviçre RIETER olup, otomatik SCHWEITER bobin makinalarımız USTER elektronik temizleyicidir.



Türkiyede ve bütün dünyada

İhracat ve ithalât işlemleriniz,
döviz, mevduat ve kredi hesaplarınız
ve diğer bütün bankacılık işleriniz için
Akbank'ı tercih ediniz.

Akbank, bütün dünyadaki birinci sınıf muhabirleri
ile işbirliği yapmak suretiyle emrinizdedir.

AKBANK

ARSLAN

tek

veya

BLOK

•yapı

• ateş tuğlası

ateş harçları

izolasyon tuğlası

Feb. 23 22 10

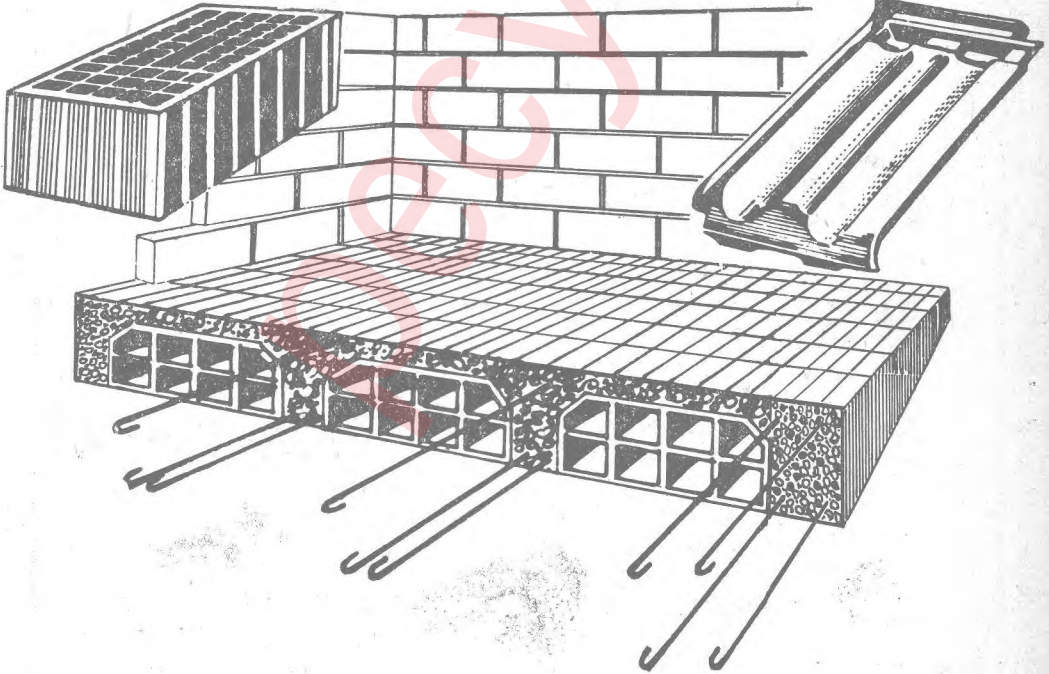
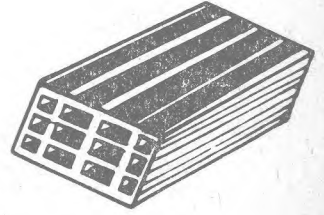
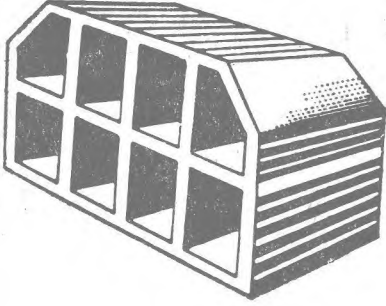
Mz. 44 30 40

EYÜP — İSTANBUL

st



TUĞLA-KİREMİT ve ASMOLEN FABRİKALARI



KADIKÖY SATIŞ BÜROSU

Mühürdar Fuat Bey Sokak Talas İş Hanı kat 1
Kadıköy-İstanbul Tel.36 1342- 36 4898

İSTANBUL SATIŞ BÜROSU

Meclisi Mebusan Cad. Arhan Salıpazarı-İstanbul
Tel. 45 5000

Harbiyedeki YAPI ENDÜSTRİ MERKEZİ'nde bulunan standımızın görülmesini rica ederiz.

yakıt nakliyat ve ticaret a.ş.

* * *

**Kara,Deniz
ve
Her Nevi Nakliyat**

* * *

Büyükdere Cad. T. M. T. Han No. 84, Kat. 3
Gayrettepe — İSTANBUL

TELEFON
TELEKS

66 06 75
22231-İstanbul

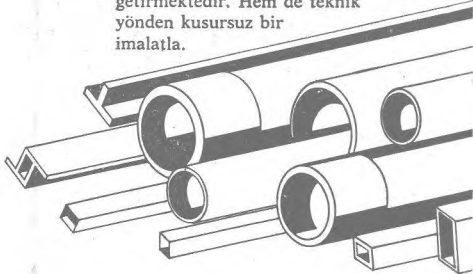


Sanayide ve İnsaatta, Borusan sizinle!

Bütün teşebbüslerinizin güvenilir bir desteğe ihtiyacı vardır. İşte istifadenize sunduğumuz Borusan çeşitleri size bu imkânı getirmektedir. Hem de teknik yönden kusursuz bir imalatla.

Başlıca çeşitlerimiz :

- Su ve gaz boruları
- Sanayi boruları (Mobilya ve ekzoz borusu)
- Profil borular
- Kalın etli profiller
- Pencere profilleri
- Paslanmaz çelik borular
- Ambalaj çemberi
- DKP bant



BORUSAN

Teknikte gerçek aşama

zamanınız pahalı mı?

TÜRKİYE HALK BANKASI,
küçük tasarruflarınız kadar,
zamanınızın'da çok değerli olduğu
çağımız yaşantısında,
süratli hizmeti gaye edinerek
modern bankacılık uygulaması
ile daima hizmetinizdedir.



TÜRKİYE HALK BANKASI/
halkın bankasıdır

HOS BAG



**ŞARAP
SANAYİİNDE
KALİTE ve NEFASET
ÖRNEĞİNİ YİNE**

**TEKEL
SUNAR**

(Basın ilân :)



(Basın ilân :)

