

* 8 Mart Dünya Kadınlar Günü nedeniyle bu sayımız pembe renkte yayınlanmıştır.

01.03.2017

Sayı 3/12

Liderlikle ilgili:

- Liderlik vizyonu gerçekliğe dönüştürme kapasitesidir.
Warren Bennis
- Liderlik etkidir.
John C. Maxwell.
- Günümüzde başarılı liderliğin anahtarı otorite değil etkidir.
Kenneth Blanchard
- Büyük güce sahip olan onu hafifçe kullanmalıdır.
Seneca
- Eğitim liderliğin anahtarıdır.
Wendell Wilkie

Bu sayıda:

Kadın Tüketici Trendleri 2017	1
Vergi Aflarının Ülke Ekonomisine Etkileri	2-3
Ticari Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk	3-5
İşe İade Davası Şartları	5-6
Yetkili Oto Tamir Servisleri	6
Bosch ve Kadın İşgücüne Yaklaşım	7

Kadın Tüketici Trendleri 2017

Ülkemiz kadın yaş ortalaması 30 olarak görünmekte. Kadınlarımızın ülke ekonomileri gün geçtikçe artması gerekmektedir. Y kuşağının ekonomiye olan katkısı gün geçtikçe artmakta. Cinsiyet farkı olmaksızın “çalışmak için yaşamak” felsefesinin benimsendiği bir durumda tüketim faaliyetlerinin de şeklinin farklılaşabileceği beklenmelidir.

Küresel trendlerdeki takip günümüzde Türk kadınına da etkilemektedir. Türkiye'nin %43'ünü 25-54 yaş grubu oluşturmaktadır. Bu geniş yaş grubunun özellikle birbirleri ile etkileşimi de söz konusudur. Özellikle teknolojik ürünlerin yaygınlaşması, sağlık hizmetlerinin/ürünlerinin tercih edilmesi ve kadın kozmetik ürünlerinde “yaşlar arası” bir etkileşimin söz konusu olduğu söylenebilir.

Kadın algı ve tercihleri genelinde çok boyutlu bir hal almaktadır. Genel tüketim ürünlerinden özelde ürünlere kadar satınalma alışkanlıkları sadece kalite-fiyat dengesinin ötesindedir. Bu tür bir boyutla birlikte kullanım süresi, önem derecesi, temsil ettiği düşünce gibi boyutlar kadının boyutsal olarak alışkan-

lıklarını içermektedir.

Özellikle internet varlığı ve bilgi kaynaklarının çeşitlenmesi tüketicileri belirli şekilde etkilemektedir. Rekabet çeşitliliğinin olduğu ortamda tüketicilerin her ürün veya hizmetle ilgili bir yorumu ve paylaşımı da mevcut. Bu nedenle ticari veya tüketim alışkanlıklarında bu paylaşımların mevcut haliyle gençlere yönelik olması şarttır.

Günümüz tüketim toplumu ve kültürünün ana dinamosu gençlerdir. Kendilerini tarif eden gerçek şey tüketim ve marka felsefesi olarak görünmektedir. Yeniçağ gençliğinin tanımı olan Z kuşağı kadınlarının ana bilgi kaynağı internet olarak görünmektedir. İletişim konusunda özellikle sosyal medya ile iletişim kurmaktadır. Bu nedenle sanal olan farklı ve yeni bir sosyal ortamı yaratmaktadır. Bilinen birebir gerçek sosyal ilişkiler yerine, sanal iletişimi tercih etmektedirler. Bu da “asosyal” olmalarına ve içlerine kapanmalarına neden olabilmektedir. Bu durum, belki bizim için anormal olabilir, ancak onlar için normal olabilmektedir.

Günümüz toplumlarında ise dikkat çekici olan tüke-



Tüketim konusunda yaşlar arası bir etkileşimin söz konusu olduğu söylenebilir.

timde sadece biyolojik bir beden anlayışının değil, aynı zamanda sanal olarak üretilmiş bir “sosyal beden” anlayışının geçerli kılınmasıdır. Buna göre sanal olarak kurulmuş sosyal varlığımız, bununla birlikte zamanla varlığını gerçek olarak gösterebilen ayrı bir yaşam halini alacaktır. İhtiyaçları, görünüşleri, öncelik ve şekilsel temsili bedeninin açıkça bir meta değeri taşıyan niteliğe sahip olacaktır. Sanal ve gerçek yaşamın kaynaşmasından oluşacak bu yeni tüketim profilleri uzun dönemde tüketim alışkanlıklarını ve kadın tüketicilerin marka tercihlerini de derinden etkileyecektir. Fiyat ve kalite boyutundan öte ne temsil ettiğini düşündüğümüz ürünler ve markalar çağı artık kapımızda.

Sinan Fikret Erk

Vergi Aflarının Ülke Ekonomisine Etkileri

Vergi aflarını savunanların görüşleri bir yerde af yasalarının gerekçeleri ile de ortak hususları içermektedir. Bu görüşleri ve bu görüşlere göre affı gerekli kılan nedenleri aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz.

Uygulanan vergi sisteminin sosyal ve ekonomik gerçeklere uymadığı, ekonomide mevcut olan yüksek enflasyona paralel olarak vergi sisteminde değişiklikler yapılmadığı ve bu durumun mükellefleri doğrudan etkilediği, bu nedenlerle mükelleflerin vergi kaçırma davranışlarının başka bir ifadeyle suç işlemlerinin bir anlamda mevcut sistemin yarattığı belirtilerek bu olumsuzlukların giderilmesi nedeniyle ve bu olumsuzluklar giderilene kadar doğru zamanlarda affın gerekli olduğu ileri sürülmektedir.



Vergi aflarının gerekliliğini vergi inceleme oranının düşüklüğüne bağlamaktadır

Vergi aflarının gerekliliğini vergi inceleme oranının düşüklüğüne bağlamaktadır. Bu görüşe göre; düşük orandaki vergi incelemeleri mükellefler arasında farklılıklar yaratmaktadır. Bu nedenle vergi cezalarının affı ile vergi aslının ödenmesi ve tahsilatın artırılmasının yanı sıra inceleme eksikliği

nedeniyle mükellefler arasında doğan farklılıkları da gidermesi açısından da vergi affı gereklidir. Yine aynı görüşe göre, vergi cezaları bütçede bir ferahlık yaratmamakta aksine meydana getirdiği iktisadi çöküntü dolayısıyla bir takım gelir kaynaklarının kurumasına ve daha az üretim dolayısıyla daha az gelir ve refah kaybına yol açmaktadır.

Vergi cezalarının affının gerekliliğini vergi idaresine ve vergi yargı oranlarına bağlayan bir diğer görüş ise şu şekilde; anılan kurumlar ülkemizde ekonomik faaliyetlerin genişleme hızına ayak uyduramadığından büyük sorunlar ortaya çıkmıştır. Vergi idaresi ve yargısının çok büyük bir iş hacmi altında bulunmasıyla kamu alacaklarının takip ve tahsili, ihtilafı kamu alacaklarının vergi yargısından geçerek tahsil aşamasına ulaşmasının çok uzun süreleri kapsar hale gelmesi de af kanunlarının gerekçelerinde yer almaktadır. Vergi idaresi ve yargı organlarında vergi cezalarına ilişkin uyumsuzlukların birikmesi dolayısıyla bu kurumlar normal işlerini yapamaz duruma gelmektedirler. Etkili bir vergi idaresi kuruluncaya ve vergi yargısı yeniden düzenlenip yığılmanın önlenmesi sağlanıncaya kadar zaman zaman yapılacak aflarla bu mahzurlar giderilmeli, vergi idaresi ve vergi yargısı normal işleri ile uğraşabilmelidir.

Af yasalarının gerekliliğini vergi ahlakına ve mükelleflerin vergi açısından yeterince eğitilmemesine, yetişkin eleman yetersizliğine bağlamaktadır. Bu görüşe göre vergi gelirleri-

nin artması ve kaçakçılığın önlenmesi için vergi ahlakının oluşması yayılması ve genişlemesi gerekir. Memleketimizde vergi ahlakı henüz tam anlamıyla yerleşmemiştir. Ülke çapında gerekli vergi ahlakı yerleşinceye kadar af kanunlarının çıkarılması uygun olur.



Vergi idaresi ve yargı organlarında vergi cezalarına ilişkin uyumsuzlukların birikmesi dolayısıyla bu kurumlar normal işlerini yapamaz duruma gelmektedirler.

Sonuç olarak;

Modern toplumlardaki bilimsel araştırmaların temel aracı olan istatistiki verilerin çok önemi vardır. Böyle bir araştırmanın sağlıklı sonuçlar verebilmesi ve neticede sağlam bir değerlendirme yapılabilmesi için ülkemizdeki vergi cezalarının nicelik ve niteliksel istatistiki verileri ve dağılımlarının üzerinden uzun zaman geçmemiş olan uygulanmış vergi cezaları aflarının istatistiki sonuçlarının bilinmesinin önemi belirtmeye gerek yoktur. Ancak ne yazık ki ülkemizde bu konuda hazırlanmış istatistiki çalışmalar yok denecek kadar azdır. Maliye Bakanlığı geçmiş af uygulamaları neticesinde ne kadar cezanın af edildiğini bunun yapısal dağılımını, tahsilata etkisini, vergi yargısı organlarındaki uyumsuzluk sayısına etkisini sayısal

Vergi Aflarının Ülke Ekonomisine Etkileri Devamı...

olarak bilememektedir. Bu durum geçmiş yasalar da olduğu gibi günümüzde gündemde bulunan ve etkisini halen devam ettiren af yasaları içinde geçerlidir. Cumhuriyetten günümüze çıkarılan af kanunlarını bunlardan beklenenleri eleştirileri ve şu anki mevcut durumu birlikte ele alarak değerlendirirsek anılan af kanunlarının sakıncalarının daha ön plana çıktığını, beklenen sonuçların gerçekleşmediğini ve olumsuz yönlerinin daha ağır bastığını söylemek çok güç olmamaktadır. Özellikle son zamanlarda vergi

tahsilatının artırılması amacını taşıyan af kanunlarının sık sık çıkmasına rağmen af kanunlarının çıktığı dönemlerde bile tahsilat oranında önemli boyutlarda artış olmadığı gibi azalmalar bile olmuştur. Ayrıca şu an vergi tahsilatı oranı gittikçe azalmaktadır ve bunun çözümünü af yasalarında aramak çok hatalı olup af yasaları mevcut sorunlara çözüm olmak yerine sorunları iyice artırmakta ve beraberinde yeni sorunları getirmektedir. Bu nedenlerden dolayı af kanunlarının sistem üzerine olumsuz etkilerinin çok fazla



Af kanunlarının çıktığı dönemlerde bile tahsilat oranında önemli boyutlarda artış olmadığı gözlemlenmiştir.

olduğu ve affa karşı olanların görüşlerinin ülkemiz gerçekleri ile uyumlu olduğu görüşündeyim.

Seval Güler

Liderlik-Ekonomi
& Gelişim

“Af kanunlarının sistem üzerine olumsuz etkilerinin çok fazla olduğu ve affa karşı olanların görüşlerinin ülkemiz gerçekleri ile uyumlu olduğu görüşündeyim.”

Ticari Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk

Demokratik toplumlarda hukuki uyuşmazlıklar mahkemeler tarafından çözüme kavuşturulmaktadır. Ancak mahkemelerin giderek artan ağır iş yükü, yargılama usulleri, davaların uzun sürmesi, taraflar için artan yargılama giderleri gibi faktörler nedeniyle mahkemeler dışında da bazı yöntemlerle uyuşmazlıkların çözümü yoluna başvurulmaktadır. Bu yöntemler Alternatif Uyuşmazlık Çözümü yöntemleri olarak adlandırılmaktadır. Bu yöntemlerinden biri olan arabuluculuk da taraf iradesinin en yoğun olduğu uyuşmazlık çözüm yöntemi olması nedeniyle en çok tercih edilen Alternatif Uyuşmazlık Çözümü yöntemlerinden biridir. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden birisi olan arabuluculuk, uluslararası literatürde “Mediation” olarak ifade edilmiştir. “Mediation”

kavramı İngilizce “Tomediate: arabulmak” tan gelmektedir. Latince kökeni “Mediare” ortada olmak anlamını taşımaktadır. Arabuluculuk, tarafları görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla bir



Arabuluculuğun kökeni: “Mediation” kavramı İngilizce “Tomediate: arabulmak” tan gelmektedir

araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle kendi çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütü-

len gönüllü bir usul olarak tanımlanabilir. Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği Konseyi tarafından arabuluculuk ile ilgili hazırlanmış çeşitli düzenlemeler mevcuttur. Günümüzde birçok devlet söz konusu düzenlemelerden yola çıkarak ulusal mevzuatlarında arabuluculuk kurumuna yer vermektedir. Türk Hukuku’nda ise alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri kapsamında değerlendirilebilecek düzenlemeler var olmakla beraber bunun kurumsallaştırılması, 7 Haziran 2012 de kabul edilerek, 22 Haziran 2012 de Resmi Gazetede yayınlanan ve şu an yürürlükte olan 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ile mümkün olabilmektedir. Dünya ekonomisinin büyümesiyle uluslararası ticaret alanında alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının kullanımının ne kadar önemli olduğu fark edilmiş ve uluslararası ticaretin ihtiyaçlarına

Ticari Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Devamı...

hızlıca cevap verebilen arabuluculuk gibi alternatif çözümler dünya ticaretinin gelişmesine de ivme kazandırmıştır.

Ticari yaşam, bir yandan hukuki işlemlerin yapılmasında güven, hız ve şeffaflık sağlayan bir sisteme ihtiyaç duyarken, yargısal prosedürler, uyuşmazlıkların çeşitleri ve karmaşıklıklarına bağlı olarak da, katı kurallardan vazgeçilerek, adil ve hızlı bir uygulamayı sağlayabilecek esnek bir sisteme ihtiyaç göstermektedir. Bu nedenle ticari hayatta uyuşmazlığa dönüşen anlaşmazlıkların çözümü konusu, ticari işletmeler açısından büyük önem taşımaktadır. Zira anlaşma yoluyla çözümlenmesi mümkün olduğu halde dava sürecine giren uyuşmazlıklar çoğu kez telafisi mümkün olmayan zararlar doğurmaktadır. Bunun yanı sıra uyuşmazlığın çözümü sürecinde harcanması muhtemel emek, zaman ve para ticari işletmeler açısından çok daha büyük maddi zararların doğmasına sebep olabilmektedir. Diğer bir önemli husus da işletmelerin karşılaşılabileceği manevi zararlardır. Örneğin bir işletmenin yıllarca emek harçayarak edindiği ticari itibar, piyasadaki güvenilirliği gibi manevi değerlerinin uğrayacağı olası zarar, işletmelerin ticari hayatının devamı açısından son derece önemli bir yer tutmaktadır. Bu sebeple ticari işletmeler uyuşmazlıkların çözümü noktasında öncelikle anlaşma yolunu tercih edecektir.

Uyuşmazlığın anlaşma yoluyla çözümlenmesinin mümkün olmaması halinde ise, uyuşmazlığı daha az maliyetle ve daha kısa sürede, etkili bir

şekilde çözüme yoluna gidecektir. Arabuluculuk, ticari uyuşmazlıkların çözümünde etkin olarak kullanılabilen bir yöntemdir.

Arabuluculuk, anlaşmazlığa düşen iki veya daha çok taraf arasındaki sorunların çözümünü ve bu çözümden sonra da söz konusu ticari ortaklığın devamını hedeflemektedir. Taraflar, uyuşmazlıktan sonra ticari, mesleki veya kişisel ilişkilerini devam ettirmek istiyorlarsa, uyuşmazlığın çözümünde en dostane yolu



Ülkemizde 1 milyon liralık bir alacak için mahkemeye gidilmesi halinde yargılama harcı 68 bin lira

tercih etmelidirler. Bu anlamda arabuluculuk, taraflar arasında süreklilik gösteren ilişkileri koruyacaktır. Arabuluculuk mahkemelerdeki yargılama giderlerinden tasarruf sağlama amacıyla da ekonomiktir. Örneğin, ülkemizde 1 milyon liralık bir alacak için mahkemeye gidilmesi halinde yargılama harcı 68 bin lira tutarken; arabuluculukta 26 lira; damga vergisi ise 9 bin lira yerine arabuluculukta 45 lira tutmaktadır. Arabuluculuk zamandan tasarruf sağlar. Klasik yargı sistemimizde ticari davaların sonuçlanması kanun yolu sürecini de dahil edecek olursak ortalama 3-4 yıl sürmektedir. Bu anlaşmazlıklar

arabuluculuk yöntemi ile çok kısa sürede çözüme kavuşturulmakta ve taraflar mağdur olmamaktadır.

Arabuluculuk yöntemi tarafların iletişimi üzerine kurulu olduğundan, tarafların arabuluculuk yöntemine güven duyması gerekir. Bu güvenin tesis edilmesi için, aksi kararlaştırılmadıkça, sürecin gizli yürütülmesi, tarafların bu süreçte ortaya koydukları ve ticari sır olarak saklanması gereken beyan, bilgi ve belgelerin gizliliğinin ve taraflarca ortaya konulan bu beyan, bilgi ve belgelerin arabuluculuk süreci sonrasında açılacak davalarda kendileri aleyhine kullanılmayacağına güvence altına alınmış olması gerekir. Bu sebeple arabuluculukta gizlilik, tarafların arabulucuya ve birbirlerine güvenlerini sağlamak üzere getirilmiş en temel ilkelerden birisidir. Arabuluculuğa başvuru, süreci yürütme ve sona erdirmeye tamamen tarafların iradesine tabidir. Buna iradilik veya gönüllülük ilkesi denilmektedir. Taraflardan herhangi biri istemezse sürece başlamak veya süreci devam ettirmek mümkün değildir.

Genellikle dış etkenler taraflar arasında yabancılaşma unsurunu taşıyan ticari uyuşmazlıklarda tarafların durumlarına zarar verebilmektedir. Örneğin, uyuşmazlığın hangi ülkenin mahkemesinde çözümlenecek olması, o ülkenin yargı sistemi, çevre veya bölge düzenlemeleri, faiz oranlarındaki değişiklikler, idari değişiklikler ya da

“Arabuluculuk, taraflar arasında süreklilik gösteren ilişkileri koruyacaktır.”

hükümet değişiklikleri ekonomik olan bir uyuşmazlığı kişiselleştirebilir.

Tarafların objektif davranılmayacağı endişesi ile birbirlerinin ulusal mahkemelerine gitmekten çekinmeleri ve benzeri sebepler uyuşmazlıkların çözümünde arabuluculuk usulünü daha tercih edilebilir kılmaktadır. Arabuluculuk, taraflara esnek ve ılımlı çözümler sunar. Uyuşmazlığın, barışçıl yöntemle her iki tarafın da menfaatlerinin azami ölçüde karşılandığı, taraf iradesinin en yoğun olduğu; kazan-kazan olarak ifade edilen bir sonuçla çözüme kavuşturulduğu bir sistemdir. Sistemin



Arabuluculuk, taraflara esnek ve ılımlı çözümler sunar.

hızlı ve ekonomik olması ticaret ve iş hayatında arabuluculuğu dünyada daha çok kullanılabilir hale getirmiştir. Ülkemizde de şirket-

lerle ya da ticari işletmelerle ilgili uyuşmazlıkların tamamı için arabulucudan faydalanmak mümkündür. Bu kapsamda çek ve senet, rekabet yasağı, inşaat, enerji, fikri mülkiyet, sigorta, aile şirketi, komisyon sözleşmesi, banka ve finans kurumlarıyla yaşanan tüm uyuşmazlıkların arabuluculuk yöntemi ile çözülmesi mümkündür. Böylece ticari ilişkiler ve sırlar korunmakta ve masraflar önemli ölçüde azalabilmektedir. Üstelik çözüme mahkeme sürecinden çok daha hızlı ulaşabilmek mümkün olmaktadır.

Av. Buğra Taşkın

“Uyuşmazlığın, barışçıl yöntemle her iki tarafın da menfaatlerinin azami ölçüde karşılandığı, taraf iradesinin en yoğun olduğu; kazan-kazan olarak ifade edilen bir sonuçla çözüme kavuşturulduğu bir sistemdir”

İşe İade Davası Şartları

Özellikle Batı Avrupa’da doğup yayılmaya başlayan Sanayi Devrimi sonrası, “buhar gücünün” çalışma hayatında etkilerini göstermeye başlamasıyla ileri ölçüde belirgin hale gelen iş bölümü ve seri üretim sonucu; o zamana kadar bağımsız olarak çalışmakta olan esnaf ve sanatkarların pek çoğu başka bir kimisenin hizmetinde “işçi” sıfatıyla çalışmaya başlamış ve “işçi” ve “işveren” gibi iki sınıfın doğumu gerçekleşmiştir. Geçen on yıllar yüz yıllara dönüşmüş ve her geçen süre bu iki sınıfın mücadelesinin hukuk zeminine yansması olarak baş göstermiştir.

Gelişen “İnsan Hakları” kavramları ve ekonomik gelişimden bu iki sınıfa duyulan ihtiyaç gereği günümüze kadar gelen süreçte “İş Hukuku” olgusu oluşmuş ve günümüzdeki halini almıştır. Değişen dünya ve hasıl olan ihtiyaçlar, kapitalizmin keskin ve güçlü çarklarına karşı işçiyi bir nebze de olsa korumak; ancak

bu sırada da çarkı ayakta tutan diğer sınıf olan iş vereni de küstürmemek için yeni modeller keşfedilmesine sebep olmuştur.



Her ne olursa olsun fesih işlemi bir işveren için son çare olmalıdır

Bunlardan en önemlilerinden bir tanesi de “işe iade davalarıdır.” İşe iade davaları, içerik anlamında olduğu kadar şekli anlamda da özellik gösteren davalardandır. Bu sebeple dava şartları diğer

davalardan daha fazla nitelikli ve niceliklidir.

Buna göre öncelikle iş sözleşmesinin öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu’na veya 5953 sayılı İş Kanunu’na tabi olması gerekmektedir. Böyle bir iş sözleşmesiyle işverene bağlı olan işçinin iş güvenliğinden yararlanması için çalıştığı iş yerinin aynı zamanda en az otuz veya daha fazla işçi çalıştırması gerekmektedir. Yine işçinin sözleşmesi belirsiz süreli olmalı ve işçi de en az 6 aylık kıdeme sahip olup işveren vekili sıfatıyla çalışmamalıdır. Buraya kadar sayılan hususlar işe iade davasının şekli unsurlarını oluşturmaktadır.

Maddi unsur olarak ise karşımıza iş akdinin işveren tarafından “hiç sebep gösterilmeden” veya “geçerli bir neden olmaksızın” feshedilmesi gerekmektedir. 4857 sayılı kanunda geçerli neden kavramı “iş yeri gerekleri” olarak tabir edilmiş ancak herhangi bir açıklama yapılmamıştır. Bu kavram; işçinin kişiliği ile ilgili olmayan ekonomik güçlüklerle, verimli-

İşe İade Davası Şartları Devamı...

lik ve rekabet gereklerine ve teknolojik değişimlere bağlı olarak işyerinde işçinin işinin ortadan kalkması veya nitelik değiştirmesi sonucu çalışmaya ihtiyaç kalmaması sebebi ile ortaya çıkan işgücü fazla fazlasının işçi ihtiyacına uyarlanması anlamına gelmektedir. Bu kavram Yargısal içtihatlar ve doktrinde derinlemesine irdelenmiş ve örneklenmiştir. Ancak her ne olursa olsun fesih işlemi bir işveren için son çare olmalıdır (ultima ratio ilkesi).

Yukarıda sayılan ilkeler kümülatif biçimde bir arada olduktan sonra yazılı fesih bildirim tarihinden itibaren işçi İş Mahkemesi'nde otuz gün içerisinde işe iade davası açabilir ve kazanması



İşe iade davası; işçinin haksız olarak iş akdinin sonlandırılmasının önüne geçer.

halinde ayrılmak zorunda bırakıldığı işine aynı (ve hatta pozitif anlamda güncellenmiş)

haklarla geri dönüp boşta geçen süre için dört aylık ücreti tutarında tazminata ve diğer İş Hukukundan kaynaklanan haklara sahip olur. İşveren, işçiyi ısrarla işe almamak isterse usulüne uygun başvuru sonrası tüm bu hak edişlerinin yanında dört aya kadar işe başlatmama tazminatını da ödeyerek işe başlatmayabilir.

Sonuç olarak işe iade davası; işçinin haksız olarak iş akdinin sonlandırılmasının önüne geçtiği gibi işverene de beraber çalışmak istemediği bir işçiyle (bedelini ödemek kaydıyla) yola devam etmeme hakkı vermektedir.

Av. Selahattin YAKIN

"her ne olursa

olsun fesih işlemi

bir işveren için

son çare olmalıdır

(ultima ratio

ilkesi)"

Yetkili Oto Tamir Servisleri

Türkiye'de ekonomi için en önemli sektörlerden bir tanesi otomotivdir. Otomotiv sürükleyici bir sektördür ve dolayısıyla yedek parça, ekipman, yan sanayi ve boya gibi pek çok sektörü sürüklemektedir.

2016 yılında Türkiye'de binek ve hafif ticari 983.720 araç satılmıştır. Otomobil distribütörleri satış kadar servise de önem vermekte ve gerekli yatırımı yapmaktadırlar. Distribütörler son teknolojilerin servislerinde kullanılmalarını sağlayarak müşterilere en iyi hizmeti vermeyi amaçlamaktadırlar. Bugün Adana dünya stantlarında servislere sahiptir.

Bununla beraber otomobil satış pazarı büyüye de servislere gelen araç sayıları aynı oranda

artmamaktadır. Garantisi dolan araçlar yetkili servislerde bakım ve onarımı tercih etmemektedirler. 2015 ve



Garantisi dolan araçlar yetkili servislerde bakım ve onarımı tercih etmemektedirler.

2016 yılındaki kasko ve sigorta poliçelerinde gerçekleşen fiyat artışları da bu denklemin içerisine eklendiğinde araç kullanıcılarının daha az mali-

yetli olan sanayilerdeki atölyeleri tercih ettikleri görünüyor.

Bu durum başka bir sorunu gündeme getirmektedir. Bugün maliyetleri azımsanmayacak olan araçların bakım ve onarımlarını yetkili olmayan servislerde yaptırarak maliyet avantajı sağlıyor gibi görünse de uzun vadede araçlarımızda daha büyük sıkıntıların oluşmasına denene olabilmektedir.

Tüketiciler olarak bizler algılarımızı değiştirmeliyiz. Kaliteli ve garantili hizmet için maliyetleri bir kenara bırakıp doğru ellerde araçlarımızın bakım ve onarımını yaptırmamız araçlarımızın ömrü ve verimliliği için katlanmamız gereken bir zorunluluktur.

Hasan Ongun



Bosch ve Kadın İşgücüne Yaklaşım

Hepimiz farklıyız ve değerli olan da budur. Bireysel farklılıklara önem vererek, çeşitliliği günlük iş yapış şeklimize entegre etmek başarımızda artarak önemli bir rol alacaktır.

Bosch Grubu'nun kurumsal kültüründe çeşitlilik (farklılıklar) oldukça önemli bir yere sahip bulunuyor. Çeşitlilik Bosch değerlerinden bir tanesi. Çeşitliliğin Bosch'un yaratıcı ve yenilikçi yaklaşımını yansıttığı ve ortak bir kurumsal kültür yarattığına inanıyoruz.



Bosch Türkiye'de 4 alanda faaliyet göstermekte ve 16600 çalışanı bulunmaktadır.

Biz, iş dünyasında yer alan insanların sahip oldukları farklılıkların değerini göstererek, çeşitliliğin mükemmeliyeti elde etmede rolünün bilinciyle hareket ediyoruz.

Herkes fırsat eşitliği: Bosch bünyesinde, cinsiyete bakılmaksızın herkes eşit fırsatlara sahiptir ve bu, yönetici pozisyonları için de böyledir. Kadın istihdamının artırılması ve kadınların profesyonel hayatta desteklenmesi için birçok projeyi hayata geçiriyoruz. Bu projelerimizi kadın çalışanlarımız ile birlikte yaptığımız çalıştaylar sonucunda onlardan gelen taleplere göre belirliyoruz. Somut örnekler vermek gerekirse;

Kadın çalışanlarımızın bizden talep ettiği en önemli yenilik esnek çalışma modellerine dair oldu. Bu nedenle part-time çalışma modelini hayata geçirdik. Kadın çalışanlarımız doğum izninden döndükten sonra bir yıl yarı zamanlı çalışabiliyorlar. Bunun için herhangi bir kişiden onay almaları gerekmiyor. Sadece yöneticilerine bilgi vermeleri yeterli. Bunu bir hak olarak kendilerine sunduk. Bir diğer esnek çalışma modelimiz ise İstanbul organizasyonumuzda pilot olarak hayata geçirdiğimiz ayda 4 gün "home Office" olanağı. Bu hem erkek hem kadın çalışanlarımıza sunduğumuz bir olanak. Bu uygulamamız ile iş-özel hayat dengesine katkıda bulunmayı hedefliyoruz.

Bunun haricinde kadın çalışanlarımıza ve öğrencilere yönelik mentorluk uygulamamız var. Bu programımız ile amacımız kadın çalışanlarımızın kariyer gelişimlerini desteklemeyi ve de özellikle teknik alanlarda öğrenim gösteren kadın öğrencilerimizi profesyonel hayata hazırlamayı hedefliyoruz.

Umut Güvenç
Bosch Türkiye ve Orta Doğu İK Direktörü

"Bosch bünyesinde, cinsiyete bakılmaksızın herkes eşit fırsatlara sahiptir ve bu, yönetici pozisyonları için de böyledir."

Sorumlu

Hasan Ongun
hasanong@gmail.com

Direktör

Sinan Fikret Erk
sinanfikreterk@yahoo.com

Her hakkı saklıdır. Liderlik ve Gelişim Bülteni'nde yer alan yazı, makalelerin elektronik ortamlar dahil olmak üzere çoğaltılma hakları Adana Genç Liderler ve Girişimciler Derneği JCI Adana Şubesine aittir. Yazılı izin olmaksızın hangi dilde ve hangi ortamda olursa olsun materyalin tamamının ya da bir bölümünün çoğaltılması yasaktır. Bu yayın basın meslek ilkelerine uymaya söz vermiştir.

Mart Ayı Küresel Önemli Piyasa Olayları

Tüm Gün	Tatil	Güney Kore - Bağımsızlık Hareketi Günü		
00:00	USD	ABD Başkanı Trump'ın Konuşması		
03:30	AUD	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) (çeyreklik) (4. Çeyrek)	0,7%	-0,5%
04:00	CNY	İmalat Satın Alma Müdürleri Endeksi (PMI) (Şub)	51,1	51,3
04:45	CNY	Çağın İmalat Satın Alma Müdürleri Endeksi (PMI) (Şub)	50,8	51,0
12:30	GBP	İmalat Satın Alma Müdürleri Endeksi (PMI) (Şub)	55,6	55,9
18:00	USD	ISM İmalat Satın Alma Müdürleri Endeksi (PMI) (Şub)	56,0	56,0
18:30	USD	Ham Petrol Stokları		0,564M
2 Mart 2017, Perşembe				
12:30	GBP	İnşaat Satın Alma Müdürleri Endeksi (PMI) (Şub)	52,2	52,2
13:00	EUR	Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) (Yıllık) (Şub)	2,0%	1,8%
3 Mart 2017, Cuma				
12:30	GBP	Hizmet Satın Alma Müdürleri Endeksi (PMI) (Şub)	54,1	54,5
18:00	USD	ISM İmalat Dışı Satın Alma Müdürleri Endeksi (PMI) (Şub)	56,5	56,5
21:00	USD	Fed Başkanı Janet Yellen'in Konuşması		
6 Mart 2017, Pazartesi				
03:30	AUD	Perakende Satışlar (Aylık) (Oca)		-0,1%
7 Mart 2017, Salı				
06:30	AUD	Faiz Oranı Kararı (Mar)		1,50%
8 Mart 2017, Çarşamba				
02:50	JPY	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) (çeyreklik) (4. Çeyrek)		0,2%
05:00	CNY	Ticaret Dengesi (Şub)		51,34B
16:15	USD	ADP Tarım Dışı İstihdam Değişikliği (Şub)	180K	246K
9 Mart 2017, Perşembe				
04:30	CNY	Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) (Yıllık) (Şub)		2,5%
15:45	EUR	Faiz Oranı Kararı (Mar)		
10 Mart 2017, Cuma				
12:30	GBP	İmalat Üretimi (Aylık) (Oca)		2,1%
16:30	USD	Tarım Dışı İstihdam (Şub)	175K	227K
16:30	USD	İşsizlik Oranı (Şub)	4,7%	4,8%
14 Mart 2017, Salı				
05:00	CNY	Sanayi Üretimi (Yıllık) (Oca)		6,0%
15 Mart 2017, Çarşamba				
12:30	GBP	Ortalama Gelir Endeksi + İkraniye (Oca)		2,6%
12:30	GBP	İşsizlik Hak Başvurusu Sayısındaki Değişim (Şub)		-42,4K
22:00	USD	Federal Fon Hedef Oranı		
16 Mart 2017, Perşembe				
03:30	AUD	İstihdam Değişikliği (Şub)		13,5K
13:00	EUR	Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) (Yıllık) (Şub)		
14:00	TRY	Bir Hafta Vadeli Repo Faiz Oranı (Şub)		8,00%
14:00	TRY	Geceklük Borçlanma Faizi (Şub)		7,25%
15:00	GBP	Faiz Oranı Kararı (Mar)		

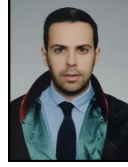
JCI Türkiye ilk kez 1987'de İstanbul'da Genç Müteşebbisler Derneği adı altında kuruluş faaliyetlerine başlanılan Genç Liderler ve Girişimciler (JCI) Derneği, resmi yapılanmasını 1989 tarihinde tamamlayarak Türkiye'de aktif hale gelmiştir. 1996 yılında kurulan Genç Liderler ve Girişimciler Derneği Adana Şubesi yaptığı çalışmalarla Adanalı gençlerin Liderlik ve Girişimcilik becerilerini geliştirmeyi hedeflemektedir. Saygı, Enerji ve Heyecanın yarattığı sinerji ile Adana'mız ve ulusumuza liderlik ve girişimcilik alanlarında hizmet vermeye çalışmaktadır.



Mart Ayı Yazarları



Av. Selahattin Yakın
selahattinyakin@abhukuk.com



Av. Buğra Taşkın
bugra.taskin@bktavukatlik.com



Seval Güler
sevall.guler@gmail.com



Hasan Ongun
hasanong@gmail.com



Sinan Fikret Erk
sinanfikreterk@yahoo.com



Umut Güvenç
www.bosch-career.com/tr/