



TÜRMOB

TÜRKİYE SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER
VE YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLER ODALARI BİRLİĞİ
(UNION OF CHAMBERS OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS OF TURKEY)



5 TÜRKİYE HAKSIZ REKABET KONGRESİ

MESLEĞİMİZDE
HAKSIZ REKABETLE MÜCADELEDE
YENİ YAKLAŞIMLAR



04 Nisan 2014
Kuşadası - AYDIN

5. TÜRKİYE HAKSIZ REKABET KONGRESİ

***MESLEĞİMİZDE HAKSIZ REKABETLE
MÜCADELEDE YENİ YAKLAŞIMLAR***

04 NİSAN 2014 / Kuşadası-AYDIN

TÜRMOB YAYINLARI - 472

ISBN : 978-605-4880-16-4

Yayıncı : MU-DEN A.Ş.
Muhasebe Denetim Basın Yayın A.Ş.
Şehit Göneneç Sk. No:28/3 Anıttepe/ANKARA
Tel : (0.312) 230 04 51
www.mu-den.com.tr

Yayıncı Sertifika No: 24514

1. Baskı Nisan 2015

Dizgi - Düzenleme
Tuncay TEKYILDIZ

Baskı
Fersa Matbaacılık Paz.San.Tic.Ltd.Şti.
Ostim 36. Sk. No:5/C-D Yenimahalle/ANKARA
Tel: (0.312) 386 17 00 (pbx)

Matbaa Sertifika No : 16216

ISBN : 978-605-4880-16-4

İÇİNDEKİLER

ACILIŞ VE PROTOKOL KONUŞMALARI

<i>Yahya ARIKAN</i> / TÜRHAİK Başkanı	3
<i>Nail SANLI</i> / TÜRMOB Genel Başkanı	14

ACILIŞ OTURUMU

ULUSLARARASI MUHASEBE MESLEĞİ : REKABETİN ZORLUKLARINA CEVAP VERMEK

<i>Giancarlo ATTOLINI</i> / IFAC SMP Komitesi Başkanı	23
---	----

I. OTURUM

Muhasebe Mesleğinde Haksız Rekabetle M¼cadelede Yeni Yaklaşımlar

<i>Kudret TAŞ</i> / Moderat¼r / D¼zce SMMM Oda Başkanı	75
--	----

Haksız Rekabeti Önelemede “Zamana Endekli Ücret Tarifesi” Önerisinin Değerlendirilmesi	77
<i>Prof. Dr. İbrahim ANIL</i> / Marmara Üniversitesi	

Haksız Rekabeti Önelemede “Meslek Mensuplarınca Kullanılması Zorunlu Olan Yazılım İle İlgili Mecburi Meslek Kararının” Değerlendirilmesi	146
<i>Zeki DİRLİK</i> / TÜRHAİK Üyesi	

Muhasebe Mesleğinde Kaliteyi Geliştirecek “Muhasebe, Denetim ve Danışmanlık İşletmeleri İçin İşyeri Hizmet ve Kalite G¼vence İlke ve Esasları Hakkında Mecburi Meslek Kararının” Değerlendirilmesi	188
<i>Ali Kamil UZUN</i> / T¼rkiye İç Denetim Enstit¼s¼ Onursal Başkanı	

PANEL
MESLEĞİMİZDE HAKSIZ REKABETLE MÜCADELEDE
YENİ YAKLAŞIMLAR

<i>Mustafa ÖZYÜREK</i> / Moderatör / TÜRMOB Onursal Başkanı	227
<i>Hakan ÜLKEN</i> / Aydın Ticaret Odası Yönetim Kurulu Başkanı	228
<i>Faruk GÖZÜBÜYÜK</i> / Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı Denetim ve Uyum Yönetimi Daire Başkanı	232
<i>Mehmet OKKALI</i> / Ankara SMMM Oda Başkanı	242
<i>Emre KARTALOĞLU</i> / YMM	247

ÖNSÖZ

Mesleğimizin temel sorunlarından birisini haksız rekabet oluşturmaktadır. Muhasebe mesleğinde haksız rekabetin önlenmesi amacıyla; mesleki standartları ve küresel uygulamaları dikkate alan, meslek mensuplarına değer yaratan, mesleki hizmetlerin kalitesini ve etkinliğini arttıran önleyici, düzeltici ve düzenleyici faaliyetleri kamu yararına yönelik uygulamaya geçirmek ve bu soruna yasal zeminde çözüm üretebilmek için önce Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Mesleklerine İlişkin Haksız Rekabet ve Reklam Yasağı Yönetmeliği'ni hazırladık. Yönetmeliğimiz 21.11.2007 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Bu yönetmelik ile meslektaşlarımızın birbirleri ile rekabet ilkeleri ve rekabetin bir yöntemi olarak reklama ilişkin ilkeler düzenledi. TÜRMOB ve Odaların kendi bünyelerinde, yönetim kurullarına bağlı olarak çalışmak üzere Haksız Rekabetle Mücadele Kurulları oluşturulması sağlandı ve bu Kurulların görevleri belirlendi.

TÜRMOB bünyesinde oluşturulan Türkiye Haksız Rekabetle Mücadele Kurulu (TÜRHAİK) haksız rekabetle mücadele kurulları arasında işbirliği ve eşgüdümü sağlama görevini üstlenirken, Oda haksız rekabetle mücadele kurulları, meslek mensuplarının haksız rekabet ve reklam ilkelerine ilişkin meslek kurallarını ihlal edip etmedikleri konusunda denetim ve soruşturma görevini üstlendi. Haksız Rekabetle Mücadele Kurullarımızın etkinliği ve verimliliği her geçen gün daha da artmaktadır.

Ayrıca haksız rekabeti önleme mücadelesinde 2015 yılı başında devreye aldığımız e-Birlik projesi önemli bir fonksiyon üstlenecektir. Haksız rekabeti körukleyen en önemli nedenlerin başında düşük ücretle hizmet verilmesi olduğu gerçeğinden hareketle meslek mensuplarımızın müşterileriyle yaptıkları hizmet sözleşmelerinin ve bu sözleşmelerle belirlenen ücretlerin asgari ücret tarifesine uygunluğunun odalarımızca izlenmesini sağlayacak olan elektronik ortamda hizmet sözleşmesi düzenlenmesi sağlandı.

TÜRMOB olarak haksız rekabetle mücadele çalışmalarımızı değerlendirmek ve mücadele perspektifimizi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Türkiye Haksız Rekabetle Mücadele Kongrelerinin ilkinin 10 Nisan 2009 tarihinde Mersin'de gerçekleştirdik.

İkinci Kongre 19 Şubat 2010 tarihinde İstanbul'da gerçekleştirildi. Bu Kongremizin ana başlıklarını, muhasebe ve denetim mesleğinde haksız rekabetin boyutları, unsurları ve çözüm önerileri; haksız rekabetin önlenmesi ve değerlendirilmesi oluşturdu.

8 Nisan 2011 tarihinde Hatay'da gerçekleştirdiğimiz 3. Türkiye Haksız Rekabetle Mücadele Kongresinde kurumsallaşma sürecinde haksız rekabet değerlendirildi.

Dördüncü Türkiye Haksız Rekabetle Mücadele Kongresi 7 Aralık 2012 tarihinde Denizli'de muhasebe mesleğinin gelişiminde bağımsız denetimin yeri, kurumsallaşmanın önemi, haksız rekabetle mücadelede gelinen aşama başlıkları altında gerçekleştirildi.

Elinizdeki bu kitap, 5. Türkiye Haksız Rekabetle Mücadele Kongresi'nde yapılan konuşmaların deşifre edilmesiyle hazırlanmıştır. Sizlerin istifadesine sunduğumuz bu çalışmamızın, haksız rekabetin önlenmesi için yapılacak gelecek çalışmalarımıza kaynak teşkil etmesini ve tarihsel gelişimimize ışık tutmasını arzuluyoruz.

Mesleki haksız rekabetin önlenmesinde düzenleme görevi meslek örgütüne, mücadele noktasında ise kurullarla birlikte meslek camiasına düşüyor. Mesleki haksız rekabetin önlenmesi için bu ilkelerimizi ve kurullarımızı sahiplenmeleri, destek vermeleri tüm meslek mensuplarımızdan beklentimizdir. Haksız rekabetle hep birlikte mücadele ettiğimiz takdirde başarıyı yakalayabiliriz.

Kitabın, meslektaşlarımıza, akademisyenlere ve ilgililere faydalı olmasını diliyorum.

Nail SANLI
TÜRMOB Genel Başkanı

**AÇILIŞ VE PROTOKOL
KONUŞMALARI**

Yahya ARIKAN
TÜRHAİK Başkanı



- Saygıdeğer konuklar, TÜRMOB'un Sayın Genel Başkanı ve yöneticileri, Sayın Onursal Başkanı, Sayın Bakanım, Türkiye'nin dört bir yanından gelen Oda Başkanlarım ve değerli yöneticilerim, saygıdeğer meslektaşlarım, sizleri sevgi ve saygı ile selamlıyorum. Beşinci Haksız Rekabet Kongremize hoş geldiniz.

Öncelikle bu etkinliğin düzenlenmesinde büyük destek veren başta Genel Başkanımız Nail Sanlı olmak üzere, Yönetim Kurulu üyelerine, TÜRHAİK'in Deęerli Kurul üyesi arkadaşlarım Mehmet Koç, Zeki Dirlik, Halil Kırıcı, Necmettin Keleř, Hasan İldir, Abdullah Korkmaz, Mustafa Erdem, Erkan Azizoęlu'na ve bugün bize ev sahipliğini yapan değerli dostum Aydın Oda Başkanı Fettah Ačan ve Yönetim Kurulu üyelerine, emeği gečen arkadaşlarımıza tek tek teşekkür ediyorum.

Değerli Meslektaşlarım, bu seneki ana tamamız bilindiği gibi "Muhasebe Mesleğinde Haksız Rekabette Mücadelede Yeni Yaklaşımlardır." Mesleğimiz ile ilgili bütün tarafların lehine, dürüst ve bozulmamış bir rekabetin temin edilmesi en büyük arzumuzdur. Birazdan, çok değerli katılımcı arkadaşlarım sunacakları tebliğlerle ve analizleriyle konuyu bütün yönleriyle ele alacaklardır. Ancak bu açıklamalar öncesi, özellikle mesleğimizde 25 yıl önce neredeydik, bugün neredeyiz, yarın nereye gidiyoruzun bir fotoğrafını çekmemiz gerekiyor.

Değerli Arkadaşlarım, aslında bu anlatacaklarım sizin hikayeniz, sizin başarılarınız. şöyle çok eskilere gittiğimiz zaman özellikle muhasebe mesleğine duyulan ilgi 1950'li, 1960'lı yıllarda başlıyor. 1950'li, 1960'lı yıllarda Gelir ve Kurumlar Vergisi Yasalarının çıkmalarıyla yavaş yavaş muhasebenin önemi artmaya başlıyor. Bu süreç hepinizin bildiği gibi 1984 yılına kadar devam etti. Ne idi? O yılda, 1980'de Katma Değer Vergisi Kanunu çıkıncaya kadar. Meslekte bir kilometre taşı. O tarihe kadar, Mart ayından Mart ayına, hatta Mart'ın son günü poşetler içerisinde faturaları müşteri getirir, son günü beyannameler düzenlenir ve deyim yerindeyse Mart ayı bittikten sonra 11 ay mali tatile çıkıyorduk.

1990 yılı değerli arkadaşlarım, hepinizin bildiği gibi Odalarımızın ve TÜRMOB'un kurulmasıyla yeni bir süreç başladı. O yılları birçok dostlarım, arkadaşlarım hatırlayacaklar mesleğin bir imajı vardı, o da müşteriler tarafından "katip" diye çağrılan bir imaj. Bugün ne mutlu ki bize en azından müşteri kesimi, o kötü bir imaj olarak ortaya konan katip imajından sıyrılmış bulunmaktayız.

Tabii bunu nasıl başardık? Eğitimlerle başardık. Geçen bir toplantıda şöyle bir deyim kullandım, "eğitim gurmeleri sayesinde bunu başardık." Bizim kadar eğitime önem veren başka bir meslek örgütü olduğunu zannetmiyorum.

Yine değerli arkadaşlar, yeni bir kilometre taşı "Tek Düzen Uygulama Tebliğidir." Yine hiçbir meslek örgütünde olmayan bir eğitim modeli ile altını özellikle çiziyorum; devletten hiçbir destek almadan bu süreci başarılı ile yine tamamlayan sizler oldunuz.

Bir diğer konu değerli arkadaşlar, "enflasyon muhasebesi" konusudur. Yıllarca bu örgüt enflasyon olgusundan dolayı, enflasyon muhasebesini talep etti, "vay sen misin isteyen?" denildi, enflasyon muhasebesi geldi. Hiç unutmuyorum, o gün enflasyon muhasebesi ortaya çıktığında yazılım firmaları 4.000 dolar ile başlayan bir süreç ile önümüze çıktılar. Ben 5 tane isimsiz kahramanın İstanbul'da ürettiği CD ile ve TÜRMOB'un bunu tüm Türkiye'ye mal etmesi ile hem meslektaşın cebinden 1 lira çıkması engellendi, hem de muhasebe camiası bunu başarı ile tamamladı. Ama müsaadenizle bu 5 isimsiz kahramandan biri olan, hepiniz de yakından tanıdığı Sevgili İlhan Güven'i de rahmetle anmadan geçemeyeceğim.

Değerli arkadaşlar, bir başka kilometre taşı ise "e-bildirimlerin elektronik ortamda verilmesidir." Yani özetle şunu anlatmak istiyorum, el ile defter tutma, yazma döneminden bugün artık muhasebede ortak dili kullanabilen, her türlü bildirimleri internet üzerinden gönderilen bir çizgiye geldik.

Değerli meslektaşlarım, dünün ve bugünün ana tablosu böyle ama en gerçek ve doğru tavır ise kuşkusuz, yarınlara bakmak olmalıdır. Çünkü nasıl bir yarın bizi bekliyor sorusunun yanıtı son derece önemlidir. Bugün artık Yeni TTK ile birlikte kurumsallaşma, finansal raporlama, bağımsız denetim mesleğimizin yarınlarda önemli kilometre taşlarını oluşturacaktır. Yine bugün artık çok net bir şekilde görülüyor ki, e-faturaya ve e-defter uygulamasına geçişten sonra, gelecekte mesleğimiz defter tutma faaliyetinin yanı sıra finansal tabloları düzenleyen, bunları denetleyen ve danışmanlık yapan bir çizgide gelişecektir.

Değerli meslektaşlarım, bütün bu gelişmeler finansal raporlamada ve denetimde çeşitli danışmanlık alanlarında uzmanlaşmayı bize zorunlu kılmaktadır. Uzmanlaşma, bilgiyi üretmenin yanı sıra bilgiyi yönetme becerisine de sahip olmak demektir. Bugün muhasebe dışındaki yeni iş alanlarının sayısı hiç de azımsanacak gibi değildir. Entegre raporlama, şirket değerlemesi, derecelendirme, iç denetim, adli muhasebe, strateji yönetimi, maliyet muhasebesi, yönetim muhasebesi, sorumluluk muhasebesi, sosyal muhasebe, finans matematiği ve bunları çoğaltabiliriz. Bugün tüm kurumsal firmalar bu saydıklarımın hepsini yapmaktadır sevgili arkadaşlarım. İşte bizlerin bu gözlük ile bakması şarttır. Ancak meslektaşlarımız bugünkü duruşunu devam ettirirse, bu çizgiye uyum göstermekte ciddi bir şekilde zorlanabilir. Bu nedenle diyoruz ki, eğitim, mesleki yarınlar için hep genel önceliğimiz olmalıdır. Yani ancak bu kültür içselleştirildiğinde değişime ayak uydurmak mümkün olacaktır. Burada da meslekte kaliteyi hep birlikte yakalamış olacağız.

Değerli arkadaşlarım, bugün dünyada ve ülkemizde “e-devlet” ifadesi ile radikal bir değişim yaşanıyor. Bu anlamda bütün kurumlar süratle yenileniyor, çok yakında baktığımız zaman başta mali idare, Çalışma Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı ve onlarca kurum. Bu değişim bir taraftan müşterilerimizi ve onların taleplerini, diğer taraftan bütün muhasebe çevresini de yeniden şekillendiriyor. Mesleğimiz ve meslektaşımız, bu değişimin asla dışında olmamalıdır ve oturduğumuz yerden bunlara angarya deyip gelişmeleri durdurma ya da görmezden gelme şansımız yoktur. Bu değişim ve gelişim sürecine süratle hazırlanmak ve ayak uydurmak zorundayız. Bu camia artık defter tutmanın dışında bir dünya olduğunu görmek zorundadır.

Değerli meslektaşlarım, bu meslek, “bir masa, bir sandalye mesleği” değildir. Bu meslek, yarınlarda teknolojik yapılar kurarak kurumsallaşmış bir meslek olmak zorundadır. Herkes küçük hesapları bırakmak zorundadır. Mali idare, gelecekte bizi bir yere tıkıştırmadan, öncelikle bizler kendi birikimimizle kurumsal adımlarımızı hayata geçirmek zorundayız. Tek başına yönetme yerine, birlikte yönetmeye, tek başına kazanma yerine, birlikte kazanma, patron yerine, ortaklık kültürüne açık olmak zorundayız. O zaman görülecek ki, sürdürülebilir yapılar oluşturulacak, daha kolay ve daha doğru yönetilecek, daha kaliteli hizmet verilecek ve de bunun sonucunda daha çok kazanacağız.

Müşteri ile ilk olarak kapıda güvenlikçinin ve sekreterin karşıladığı, geneli içerisinde kendini güvenli olarak hissedebileceği ofisler asla hayal değildir sevgili arkadaşlarım. Diyorum ki, gelin değişime hep beraber ayak uydura-

lım. Unutmayalım ki büyüklerle mücadelenin tek çaresi de budur. Tekrar söylüyorum; ne zaman kendi çapımızda ortaklık kültürünü oluşturabilirsek, o gün herkes bize saygı duyacaktır. Bunu başaranlar yoluna devam edecek, başaramayanlar ise üzülecek söylüyorum ki bu işi bırakmak zorunda kalacaklardır. Bu camianın yenilikçi yanı ile bu süreci başaracağına yürekten inanmaktayım.

Değerli arkadaşlarım, bu sürecin bütünleyici gücü ise hiç kuşkusuz, örgütlü yapılardır. Oysa bugün meslek örgütlülüğümüzün ayrıca tehlike altında olması düşündürücüdür. Görüyoruz ki meslek odalarının örgütlü gücü yok edilmek isteniyor. Kimi çevrelerce Odalara üye olma zorunluluğunun kaldırılması, bir ilde birden fazla Oda kurulması, birden fazla birlik olması dillendiriliyor. Niyetin farklı olduğunu, bölük pörçük örgütlenmeyle olunmayacağını herkes biliyor. Bugün hepimizin sorumluluğu, örgütlü gücümüzün yok edilmesine karşı durmaktır. Aynı şekilde vesayetten kurtulmuş, dünyanın hiçbir yerinde olmayan bir yönetim tarzına sahip olan 90.000 kişiyi 4 kişinin temsil ettiği, 4.000 kişiyi 5 kişinin temsil ettiği anti-demokratik yapıdan arındırılmış, çağdaş bir demokratik meslek yasasına her zamankinden daha büyük bir ihtiyaç vardır. Yoksa vesayeti hakim kılan anlayışlara dur diyemezsek, mesleğimizi çağdaş ve demokratik bir yasaya kavuşturamazsak mesleğe ve meslektaşına verilen zarar büyüyecektir. Tıpkı, Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumunun yapılanmasındaki yaklaşımlarda olduğu gibi.

Değerli meslektaşlarım, Hazine ile mükellef arasında köprü görevi oluşturan, işletmelerin gelişmesine yol gösterici bir misyon üstlenen, işletmelerin uluslararası mecrada rekabetine ivme katan, her zaman büyük özveri ile çalışan mali müşavirlerin geleceğine sahip çıkmalıyız.

Bugün KGK, varoluş sebebi gözetim yapmak iken, adeta kendini meslek örgütü yerine koyarak, meslek örgütlülüğümüzün denetçilik ile ilgili neredeyse bütün yetkilerini tırpanlayarak, özellikle de gençlerimizin geleceğini çalarak, adeta tutsak eden uygulamalarına son sürat devam ediyor. Bu uygulamaların her şeyden önce ülkemize zarar verdiği ortadadır. Bu Kurum, bu yaklaşımı ile ülkemize kayıt içerisinde şeffaf, hesap verebilir işletme yapıları oluşturamaz. Gerçeği doğru ve dürüst bir şekilde yansıtan finansal tabloların üretilmesini sağlayamaz. Eğer isteseydi bu kadar eğitimli genç ve dinamik meslek mensubumuzun denetim yetkisini yok saymaz, 25 yıllık örgütsel birikimimizi bir kenara itmezdi. Oysa biliyoruz ki yolsuzluğun ilacı denetimdir. Bunun için güvenlik ve yargı dışında tüm işletmeler, tüm şirketler, tüm yerel yönetimler,

tüm siyasi partiler, tüm vakıflar denetime tabi tutulmalıdır diyoruz. Kamu Gözetim Kurumu çok hızlı bir şekilde asli görevi olan denetim gözetimini yapma görevi içerisine çekilmeli, özellikle eğitimlerde verdiğimiz emeğimize, alın terimize saygı duymalı ve gençlerin geleceğine sahip çıkmalıdır diyoruz!

Değerli meslektaşlarım, tabii ki akademik, demokratik bir meslek örgütü olarak hukuk içerisinde, demokratik haklarımızı sonuna kadar kullanarak, tepkimizi ortaya koymaya devam edeceğiz. Ülkemiz adına doğruları söylemeye devam edeceğiz. Bu anlamda bu forumların, bu kongrelerin, bu toplantıların ortak dilimizi oluşturma, örgütlülüğümüzü pekiştirme, gücümüzü hissetme ve yarınlarımızı şekillendirecek görüşlerin ortaya konulması anlamında değeri yüksektir.

Değerli meslektaşlarım, haksız rekabetin önüne geçebilmek için haklı rekabet ortamının yaratılması gerekmektedir. Bunun için de biraz önce anlattığım gibi güçleri birleştirip kurumsal yapılarımızı oluşturmak zorundayız. Bu nedenle iki tane meslek kararı yayınlandı. Bir tanesi haksız rekabet sürecinin engellenmesiyle ilgili bir yazılım, bir diğeri de dün de konuşulduğu gibi hizmette kaliteyi, büro standartlarını oluşturacak olan bir diğer meslek kararı. Bu iki meslek kararını biliyorsunuz, 01.01.2015 tarihinden itibaren zorunlu olarak uygulamaya girecektir. Bunun detaylarını biraz sonra değerli arkadaşlarımız anlatacaklardır. Açıkçası neler yaptığımızı, neler düşündüğümüzü arkadaşlarımız biraz sonra enine boyuna bu süreci sizlerle paylaşacaklardır. Ama bu sürecin olmazsa olmaz iki ayağı daha var sevgili arkadaşlarım, yani bu iki meslek kararının yanı sıra bir, tahsilatların bankadan geçmesi ve zamana endeksli ücret tarifesi, bu süreci tamamlayacak olan iki adımdır. Yine bu konuda da değerli konuşmacılar biraz sonra sizlerle görüşlerini paylaşacaklardır.

Sonuç olarak sevgili arkadaşlar, bu toplantımızda da pozitif bir yaklaşımla olumlu sonuçlar çıkacağına içtenlikle inanıyor, sizlere geldiğiniz için, buraya katıldığınız için, buradaki meslek mücadelemize destek verdiğiniz için, tüm arkadaşlarım adına bir kez daha teşekkür ediyor, sevgiler, saygılar sunuyorum.

5. TÜRHAH HAKSIZ REKABETLE
MÜCADELE KONGRESİNE HOŞGELDİNİZ



5. TÜRHAH
KONGRESİNE
HOŞGELDİNİZ

YAHYA ARIKAN
TÜRHAH BAŞKANI



**DÜN
NEREDEYDİK**

YAHYA ARIKAN
TÜRHAK BAŞKANI



**NASIL
BİR YARIN
BİZLERİ
BEKLİYOR?**

YAHYA ARIKAN
TÜRHAK BAŞKANI



**MESLEKTE
UZMANLAŞMAK
ZORUNDAYIZ**

YAHYA ARIKAN
TÜRHAİK BAŞKANI



**GÜÇLERİMİZİ
BİRLEŞTİRİP,
KURUMSALLAŞMALIYIZ**

YAHYA ARIKAN
TÜRHAİK BAŞKANI



**MESLEKİ
ÖRGÜTLÜLÜĞÜMÜZ
TEHLİKE
ALTINDADIR**

YAHYA ARIKAN
TÜRHAK BAŞKANI



**KGK;
ASLI İŞİ OLAN
GÖZETİMİ YAPSIN**

YAHYA ARIKAN
TÜRHAK BAŞKANI



ÜLKEMİZ ADINA
DOĞRULARI
SÖYLEMEYE
DEVAM EDECEĞİZ

YAHYA ARIKAN
TÜRHAK BAŞKANI



HAKLI REKABET
ORTAMLARINI
YARATMAK
ZORUNDAYIZ

YAHYA ARIKAN
TÜRHAK BAŞKANI



**KONGREMİZİN
BAŞARILI
GEÇMESİNİ
DİLİYORUM**

YAHYA ARIKAN
TÜRHAK BAŞKANI



TEŞEKKÜRLER

YAHYA ARIKAN
TÜRHAK BAŞKANI

Nail SANLI
TÜRMOB Genel Başkanı



- Sayın Bakanım, Sayın Onursal Genel Başkanım, değerli konuklar, değerli Oda başkanları, değerli çalışma arkadaşlarım, mesai arkadaşlarım, Türkiye'nin dört bir yanından gelmiş çok değerli meslektaşlarım, basınımızın değerli temsilcileri, hepimizi şahsım ve TÜRMOB Yönetim Kurulu adına saygıyla selamlarken 5'incisini gerçekleştirdiğimiz, Türkiye 5. Haksız Rekabet Kongresine, Aydın'ın güzel ilçesi, Efeler Şehri Kuşadası'na hoş geldiniz diyorum!

Değerli arkadaşlar, mesleğimizin temel sorunlarından birisi ve hatta en önemli sorunlarından birisi, haksız rekabet sorunudur. Haksız rekabet konusunu bugün TÜRHAÇ'ın Başkanı Sayın Arıkan'ın biraz önce çizmiş olduğu çerçevede tekrar masaya yatırıyoruz ve 5'inci Kongremizi gerçekleştireceğiz. Aslında dün yaptığımız Forumda haksız rekabetin içinde bulunduğu mesleki sorunlarımızı tartıştık, çözümler aradık, yol haritamızı belirlemeye çalıştık. Bu sene Haksız Rekabet Kongresinde mesleğimizde haksız rekabet ile mücadelede yeni yaklaşımlar konusunu değerlendireceğiz.

Bugün aramızda IFAC'ın SMP Komitesinin Başkanı, Küçük ve Orta Ölçekli Muhasebe Uygulamaları Komitesi Başkanı, İtalyan meslektaşımız Giancarlo Attolini var. Biraz sonra bu konuyla ilgili uluslararası boyutlarda da size bir sunum yapacaklar. Davetimizi kabul ettiği için ve bizlerle birlikte olduğu için, sevgili meslektaşımıza sizler adına teşekkür ediyorum ve tekrar kendilerine hoş geldiniz diyorum!

Değerli katılımcılar, haksız rekabet en genel anlamıyla, meslek mensuplarının birbiriyle ve iş sahibi ile olan ilişkilerini etkileyen aldatıcı davranışlar olarak tanımlayabiliriz veya diğer bir şekliyle; dürüstlük kurallarına aykırı davranışlar olarak tanımlayabiliyoruz. Bugün oturumlarda detaylı bir şekilde tartışılacak olan haksız rekabet konusu, farklı şekillerde önümüze çıkabilmektedir. Bunları irdelediğimiz zaman karşımıza; meslek mensuplarının birbirlerine karşı yaptıkları haksız rekabet, meslek mensubu olmayan kişilere karşı yapılan haksız rekabet ki, bu konunun içerisinde muhataplarımız olan müşterimiz, kamu kesimi ve diğer taraflar vardır, reklam yolu ile yapılan haksız rekabet,

yasal düzenlemelerden kaynaklanan haksız rekabet, ekonomik krizlerin yarattığı haksız rekabet, ücret tarifesiinden kaynaklanan haksız rekabet çıkıyor.

Ruhsatlarla ilgili bir bölüm var, orayı çok saymak istemiyorum, çünkü onu es geçtiğimi sanmayın diye dile getiriyorum, onu haksız rekabet ötesi değerlendirmek gerek. O bir mesleki ayıptır. Cezalandırılması ve mutlaka elimine edilmesi gereken bir fiil olduğu için haksız rekabet içerisinde bile saymak istemiyorum ama atladığımı sanmayın diye vurgu yapmak istiyorum.

Değerli arkadaşlarım, haksız rekabeti körükleyen en önemli nedenlerin başında hiç şüphesiz, hepinizin çok tanık olduğu, bildiği, yaşadığı “tahsilat sorunu” gelmektedir. Özellikle Türkiye’nin çok fazla karşılaştığı ekonomik kriz dönemlerinde, bu tahsilat sorunu biraz daha kendisini hissettiren ve öne çıkan bir durum yaratmaktadır.

Artık mesleğimiz, uluslararası bir meslektir: Değerli arkadaşlar, uluslararası düzeyde her türlü hizmet pazarlaması uygulamaları, GATT ile çok yakından ilgilidir. GATT bildiğiniz gibi Ticaret ve Tarifeler Genel Anlaşmasıdır. Muhasebe mesleğinin uluslararası boyut kazanması da GATT ile çok yakından ilişkilidir. Mesleklerin uluslararası sınırları aşma sürecinde serbestlik politikası GATT temel prensiplerinden birisidir. Bu temel prensipler, Avrupa Birliği uygulamalarında “tek pasaport uygulaması” olarak adlandırılmaktadır. Bunu biliyorsunuz, tek pasaport uygulaması, bir Avrupa Birliği ülkesindeki bir mali müşavir veya meslektaşın, bir başka Avrupa Birliği ülkesindeki denetim hizmetlerini hiçbir izne ve onaya tabi olmaksızın ve herhangi bir kısıtlama olmaksızın, denetim faaliyetlerinde bulunabilmesine imkan tanıyan bir ilkedir. Bir İtalyan’ın İngiltere’de, bir Alman’ın Hollanda’da bu işleri rahatlıkla yapabilmesine imkan tanımaktadır. Hiç şüphesiz bu serbestleşme ve tek pasaport ilkesi bir yandan önemli bir hizmet pazarı yaratırken, diğer yandan da mevcut pazarın kaybedilme riskini de beraberinde getirmektedir. Bu da küreselleşmenin bir tehdidi, bir unsuru olarak önümüze çıkan önemli bir faktördür. Pazar payını korumak isteyen mali müşavirler işte bu tehditlere karşı, yeniliklere açık, eğitime önem veren, son gelişmelere uyum sağlayan, rekabet edebilir ve güçlü olmak zorundadırlar.

Değerli meslektaşlarım, değerli konuklar, rekabet uygulamalarında küçük ve orta ölçekli muhasebe bürolarına yönelik farklı yaklaşımlar önem taşımaktadır ve bütün dünyada da bu böyledir. Her ne kadar hizmetler ticari serbestlik temelinde dayansa da uluslararası uygulamalarda küçüğü korumaya yönelik düzenlemeler hep olmuştur, bu talepler hep devam etmiştir, bundan sonra da

devam edecektir ve olmalıdır. Bu kapsamda IFAC bünyesinde Küçük ve Orta Ölçekli Muhasebe Uygulamaları Komitesi faaliyetini yürütmektedir. Biraz önce de dediğim gibi, Sayın Başkanı da aramızda konuşumuzdur. Bu Komite'nin Sayın Başkanı biraz sonra bu konularda bize önemli bilgiler aktaracak. Bu Komite, büyüklere karşı küçüklerin ezilmemeleri ve haksız uygulamaları engellemek için çalışmalar yapmaktadır. Yine Birliğimizin de üyesi olduğu küçük muhasebe bürolarının uluslararası sesi olarak bilinen Edinburg Grubu da bu çalışmaları yürütmekte ve SMP Komitesinin bu çalışmalarına da destek vermektedir.

Değerli konuklar, değerli meslektaşlarım, TÜRMOB olarak biz de haksız rekabetin yaratacağı yıkımları asgari bir seviyeye çekebilmek ve düşürebilmek amacıyla uluslararası düzenlemeleri yakından takip ediyoruz. Bu kapsamda Nisan 2011 yılında 840 sayfalık IFAC Küçük ve Orta Ölçekli Muhasebe Büroları Büro Yönetimi Kılavuzunu Türkçeleştirdik, yayınladık ve meslek mensuplarımızın istifadesine sunduk. Bu Kılavuz haksız rekabeti ortadan kaldıracak, kurumsallaşmayı teşvik edecek, etik dışı davranışları önemli ölçüde ortadan kaldıracak ve iş kalitesini arttıracak bir özelliğe sahiptir. IFAC küçük ve orta ölçekli muhasebe büroları için, Büro Yönetim Kılavuzu muhasebe bürolarının; planlama, örgütlenme, iş modelleri, teknolojiden yararlanma, e-ticaret, müşteri ilişkileri, risk yönetimi, personel yönetimi, performans ölçümü ve sürekliliği sağlamak gibi başlıklar ile dizayn edilmiş önemli rehber niteliğinde bir kılavuzdur. Tüm büro sahibi meslektaşlarımızı bu kılavuzdan yararlanmaya bir kez daha bu Kongre vasıtasıyla davet ediyorum.

Değerli arkadaşlar, TÜRMOB, mesleğimizde haksız rekabet ile mücadeleye verdiği önemi, Türkiye Haksız Rekabet ile Mücadele Kurulunun yani TÜRHAK'ı, biraz önce de Sayın Başkanın konuşma yaptığı Kurulu oluşturarak ne kadar önem verdiğini ortaya koymuş ve göstermiştir. Kurulun haksız rekabet ile mücadele konusundaki etkinliği her geçen gün artmakta ve gelişmektedir. TÜRHAK, 21 Kasım 2007 tarih ve 26707 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Mesleklerine İlişkin Haksız Rekabet ve Reklam Yasağı Yönetmeliği kapsamında faaliyetlerini yürütmektedir. TÜRHAK'ın haksız rekabeti önlemede meslek etiğinin yerleşmesi ve içselleşmesinin çok büyük rolü bulunmaktadır.

Mesleki haksız rekabetin önlenmesinde düzenleme görevi, TÜRMOB'un olmakla birlikte, asıl haksız rekabetle mücadele görevi TÜRHAK'a ve bunu ha-

yata geçirecek olan sizlere aittir. TÜRHAİK kuruluşundan itibaren çalışmalarına hız vermiş olup 2009 yılında 728 adet dosya, 2010 yılında 1.047 adet, 2011 yılında 1.349, 2012 yılında 1.148 dosya Oda Yönetim Kurulları kararları ile Haksız Rekabetle Mücadele Kurullarına sevk edilmiştir. Bu dosyalardan 1.158'i meslek mensupları arasında ve iş sahipleri ile olan ilişkilerden kaynaklanan dosyalar. 223 dosya, ücret ve diğer mali nitelikteki uygulamalardan kaynaklanan dosya, 106 tanesi de reklam yolu ile oluşan haksız rekabet konularını içeren dosyalardan oluşmaktadır.

2012 yılını da "Haksız Rekabet ile Mücadele Yılı" olarak ilan ettik. 2012 yılında "Haksız Rekabet Yılı" olarak ilan edilen yılın çalışmaları içerisinde, hazırlıklarını yaptığımız ve 2013 yılında Genel Kurula giderken, biraz öncede Sayın Başkanın dile getirdiği gibi, önem verdiğimiz iki tane düzenlemeyi Genel Kurulumuza taşıdık.

Muhasebe, Denetim ve Danışmanlık İşletmeleri İçin İşyeri Hizmet Kalite ve Güvence İlke ve Esasları Hakkındaki Mecburi Meslek Kararı ile Haksız Rekabet İle Mücadele Yazılımının Meslek Mensuplarınca Kullanılması Hakkındaki Mecburi Meslek Kararı bildiğiniz gibi Ekim ayında yapmış olduğumuz Genel Kurulda kabul edildi. İvedi olarak önümüze koyduğumuz bu düzenlemelerimiz 13 Aralık 2013 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu mecburi meslek kararlarına göre meslek mensuplarımız, ilgili düzenlemeler kapsamında haksız rekabet ile reklam yasağı düzenlemelerine uymakla yükümlü durumdadırlar. Söz konusu mecburi meslek kararları, hem haksız rekabet ile mücadelede, hem de mesleğin kalitesinin yükseltilmesinde iki yeni düzenleme olacaktır. Ayrıca haksız rekabeti önlemede zamana endekli ücret tarifesini çok önemsiyoruz ve bugün de bu konuyla ilgili ayrıntılı bir sunum sizlere sunulacaktır.

Değerli arkadaşlar, özellikle haksız rekabeti küçük ve orta ölçekli bürolar kapsamında ele aldığımızda, büroların kapasitesinden daha fazla müşteri kabul ettiklerinden dolayı ortaya çıkan, bununla beraber ücret sorunu yaratıp ve haksız rekabetin doğmasında çok önemli bir faktör olan bir sorun ile karşı karşıya olduğumuzu biliyoruz. Dün bir bayan arkadaşımız dedi ki, "TÜRMOB, bu konuda hiç çalışma yapmadı mı? Yapmadı ki Maliye Bakanlığı bu işe el attı" dedi. Şimdi 2010 yılının Genel Kurulunda Maliye Bakanlığının da temsilcileri aramızda zannediyorum, Daire Başkanı ve Grup Başkanı Sayın Faruk Gözübüyük buradalar, bugün de kendisi Panelde konuşmacıdır, mutlaka bu konuştuğum konuyla ilgili kendisi de açıklama yapacaktır. 2010 yılındaki Genel Kurulumuzda, Birlik Yönetmeliğine bir madde ekledik, Birlik

Yönetmeliğini değiştirirken ve dedik ki, “meslek mensuplarının kabul ettikleri işlerin kalitesinin sağlıklı olabilmesi açısından, bu işlerin sayısına ve bürodaki faaliyetlerine sınır getirebilecek standartlar yayınlamaya TÜRMOB Yönetim Kurulu yetkilidir” diye bir maddemiz vardı. Fakat yönetmelik taslağımızdaki bu düzenlemeyi, Maliye Bakanlığı geri çekilmesini istedi. Sordüğümüz zaman, neden bunu çıkarıyoruz? diye, bakın çok natürel bir şekilde anlatıyorum, Maliye Bakanlığı yetkilileri dedi ki, “bunu biz yapmak istiyoruz.” İyi, tamam, siz yapmak istiyorsanız bunu çıkarmayalım, gelin bu cümlenin altına bir ifade daha ekleyelim; "Gelir İdaresi Başkanlığı, özellikle vergisel açıdan gerekli gördüğü yerlerde ek kriterler belirleyebilir" diyelim ve bu yerinde kalsın dedik.

Baktık ki süreç uzayacak, Birlik Yönetmeliğimizi ve diğer yönetmeliklerimizi biran önce yayınlamamız gerekiyor. Bu konuda nasıl olsa süreç içerisinde, Gelir İdaresi Başkanlığı ile bir mutabakat sağlarız ve bunu hallederiz düşüncesiyle bu maddeyi geri çektik. Yayımlanmayan iki yönetmeliğimizi yargıya taşıdık. Ama geldiğimiz noktada, dün de size söylediğim gibi, yeterli bir boyutta olmasa bile, Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı ile özellikle Uyum ve Denetim Daire Başkanlığı yani kendi Daire Başkanlığımız ile uyum içerisinde çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Bu vesile ile ben tekrar Daire Başkanımız Sayın Faruk Gözübüyük'e bu anlayışından ötürü huzurlarınızda teşekkür ediyorum.

Bir boyuta geldik, Maliye Bakanlığının bu konuda kapasiteleri sınırlayabilecek veya çerçeveye alabilecek bir çalışması var ve bundan haberdarız. Bunu Maliye Bakanlığı ile birlikte TÜRMOB ve Gelir İdaresi Başkanlığı işbirliği şeklinde çalışmamızı sürdürdüğümüzü, düzenlemenin de içerisinde TÜRMOB'un olması şartı ile buna destek vereceğimizi, desteklenebilecek bir çalışma olduğunu ve zaten bizim yapmış olduğumuz çalışmalar ile biraz örtüştüğünü sizlerin adına kendileriyle paylaştık. En son dün kürsüden bilgisini verdiğim 3568 sayılı Meslek Yasamız ile ilgili çıkan bütün tebliğlerin tek bir tebliğde toplanmasıyla ilgili TÜRMOB, Gelir İdaresi Başkanlığı, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odaları ve Yeminli Mali Müşavir Odalarımızın temsilcileriyle 2,5 gün süren bir toplantı da yine konu gündeme geldi ve yine bu konuyu değerlendirdik. Önümüzdeki süreçte, inşallah 2015 yılının başına yetiştirebileceğimiz bir şekilde Gelir İdaresi Başkanlığı ve TÜRMOB işbirliği ile bu kapasitelere yönelik çalışma da hazır olacak ve düzenleme hayata geçecek şekilde bir çalışmanın içerisinde olduğumuzu da vurgulamak istiyorum.

Değerli Arkadaşlar, bir duyuru yaparak sözlerime son vermek istiyorum. Bu duyuru benim açımdan çok önemli ve onurlu bir duyuru, onun için kendim anons etmek istedim. Sayın Onursal Genel Başkanımız Sayın Mustafa Özyürek'in bütün iş hayatını, inceleme elemanı olduğu dönemdeki, Maliye Bakanlığındaki, siyasi yaşantısını ve özellikle de en son TÜRMOB Genel Başkanlığı dönemi ile ilgili bütün yaşantısını ve anılarını bir kitap olarak Doğan Yayıncılık Yayınevi bastı. Bu toplantıda o kitabı sizlerle buluşturabilmek için Sayın Genel Başkanımızı da davet ettik, bundan onur duyacağımızı, sizlerin bundan büyük bir memnuniyet duyacağını ifade ettik. Ve bugün öğlen saatinde yani 12.00 ile 13.00 arasında siz değerli meslek mensuplarına, Onursal Genel Başkanımız bu kitabı imzalayacak. Ben her şeyden önce bir insan hayatında bu kadar önemli, ilgi çekici şeylerin olabileceğini, bunları unutmadan, mutlaka not alarak hafızasında tuttuğunu, belli bir müddet sonra da bunları kaleme alarak kitap olarak hayata geçirmesini, dostlarıyla ve çevresiyle paylaşmasını çok önemli bir çalışma olarak değerlendiriyorum ve Sayın Genel Başkanımı kutluyorum. O anlarıyla da bizleri buluşturduğu için teşekkür ediyorum.

Bu duygu ve düşüncelerle 5. Haksız Rekabet Kongremizin Sayın Arıkan'ın dile getirdiği temenni ile ben de o temenniye katılarak, haksız rekabetin haklı bir rekabete dönüşeceği günlerin yakın olması umuduyla, bugün bu Kongrede bize sunulacak bütün sunumlar, bütün bilgiler, için teşekkür ediyorum. Klasik oldu artık bu lafım, sizler tarafından biliniyor, en büyük teşekkür toplantılara katılımlarıyla anlamlandıran siz değerli meslek mensuplarımızdır. Katıldığınız için teşekkür ediyorum ve Kongre'nin başarılı geçmesini temenni ediyorum, saygılar sunuyorum.

AÇILIŞ OTURUMU

***ULUSLARARASI MUHASEBE MESLEĞİ:
REKABETİN ZORLUKLARINA
CEVAP VERMEK***

Giancarlo ATTOLINI
IFAC SMP Komite Başkanı



- Günaydınlar bayanlar, baylar, herkese merhabalar. Burada sizlerin karşınızda konuşma yapıyor olmak benim için çok büyük bir mutluluk. Aynı zamanda TÜRMOB'a da bu nazik davetlerinden dolayı bana ve SMP Komitesine yapmış oldukları nazik davetten dolayı teşekkür etmek istiyorum.

Türkçe konuşamadığım için özür dilerim ve çevirmenlere de benim anlaşılabilirliğimi sağlayacakları için şimdiden teşekkür etmek isterim.

Bugünkü konuşmamım başlığı; “Rekabetin Zorluklarına Yanıt Vermek.” Küçük ve orta büyüklükteki muhasebe bürolarının rekabete nasıl yanıt verdiğini açıklamaya çalışacağım, bu tür büroların hem rekabet zorluklarını aşıp hem de rakiplerinin önünde bulunmayı, müşterilerini memnun etmeyi nasıl başarabileceklerini anlatmaya çalışacağım. Konuşmamda ekranda gördüğünüz konulardan bahsedeceğim. Öncelikle küçük ve orta ölçekli işletmeler ve küçük ve orta büyüklükteki muhasebe büroları konusunda kısa bir giriş yapacağım. Bunun arkasından SMP, Küçük ve Orta Büyüklükteki Muhasebe Büroları Komitesi konusunda bilgi vereceğim. Daha sonrasında IFAC, SMP kısa anketten bahsedeceğim; bu muhasebecilik mesleğinde yapılan global bir anket, bunun ne olduğunu açıklayacağım. Ve daha sonrasında da IFAC tarafından yapılan bazı araştırmalara değineceğim. Bunun yanı sıra başka birtakım çalışmaları ve anketleri de sizlerle paylaşmaya çalışacağım. Bunlar genellikle muhasebe mesleğindeki gelişmeler ve mesleğin geleceği ile ilgili anket ve çalışmalar. Daha sonrasında “güvenilir danışman” konusunu ele almaya çalışacağım ki rekabet konusundaki en kilit noktalardan bir tanesi. Dünyanın farklı yerlerinden bazı örnekler vereceğim. Yani küçük ve orta büyüklükteki muhasebe bürolarının rekabete yanıt verebilmeleri için, müşterileri için yeni hizmetler üretilmeleri için neler yapabileceklerine dair dünyanın çeşitli ülkelerinden örnekler vereceğim. Çok kısa yönetim, bu büroların yönetiminden bahsedeceğim. Kendi işimizi, büromuzu nasıl daha iyi yönetebiliriz ki daha fazla rekabet gücüne sahip olabilelim. Tabii burada bilgi teknolojisinin yönetimi, personelin yönetimi, müşterilerle çok daha iyi ilişkilerin kurulması ve doğru yapıya sahip olmak gibi konuları ele almaya ça-

İşacağım bu “yönetim” başlığı altında. Ve son birkaç slaytta da bazı referanslar göstereceğim size, benim tavsiyelerim bunlar, sizlerin okumanızı tavsiye ettiğim kaynaklar. Çünkü bizim ürettiğimiz çok fazla bilgi var bu konuda ve bu bilgilerin eğer vakit ayırsanız, okuyacak olursanız ve üzerinde düşünecek olursanız çok faydalı olacağını düşünüyorum.

Öncelikle çok kısa bir şekilde KOBİ’lerden ve küçük ve orta büyüklükteki muhasebe bürolarından bahsetmek istiyorum. Dünyanın tüm ekonomilerinde, en gelişmiş ekonomilerde bile KOBİ’ler genellikle özel sektörün gayrisafi yurtiçi hasılanın büyük bir çoğunluğunu oluştururlar. Aynı zamanda istihdam ve büyümenin de büyük bir kısmını oluştururlar. Son ekonomik ve finansal krizde elde edilen büyümenin büyük bir bölümünün KOBİ’ler tarafından sağlandığını biliyoruz. Ve aynı zamanda baktığımız zaman KOBİ’lerin genel olarak inovasyonun itici gücü olduğunu görüyoruz yani geleceğin Microsoft’ları, Google’ları, Apple’ları. Çünkü bütün bu büyük şirketler aslında çok da uzun olmayan bir süre önce KOBİ olarak kurulmuş şirketler.

KOBİ’ler aynı zamanda heterojen bir grup, yani büyüklükleri farklı, faaliyet süreleri farklı, sektörleri farklı, konumları farklı ve KOBİ’lerin aynı zamanda oldukça farklı büyüme profilleri var. Dolayısıyla aslında çok geniş bir yelpazede birçok nüansı olan aralarında heterojen bir gruptan bahsediyoruz.

KOBİ’ler özellikle SMP muhasebecilerden faydalanırlar, birçok hizmet alırlar. Denetim dahil olmak üzere güvenceden tavsiye ve danışmanlığa kadar bu muhasebecilerden faydalanırlar KOBİ’ler ve bunun yanı sıra KOBİ piyasası çok dinamiktir. Küçük ve orta büyüklükteki muhasebe bürolarının var olma-ya devam edebilmesi için çok hızlı değişime ayak uydurmaları gerekir, bu dinamik piyasaya ayak uydurmaları gerekir. Yani küçük ve orta büyüklükteki muhasebe büroları çok hızlı evrilmeli, değişmelidir ki, bu sayede müşterilerinin yani çok dinamik bir piyasada faaliyet gösteren KOBİ’lerin de içinden geçmekte oldukları bu çok dinamik değişim sürecine ayak uydurabilsinler.

Peki, IFAC’ın SMP Komitesi nedir? İlk olarak Kasım 2005 yılında kurulmuş- tur ve amacı küçük ve orta büyüklükteki muhasebe bürolarının muhasebe mesleğinde tüm dünyada çıkarlarını temsil etmektir. 18 üyeden oluşur; bu 18 üye 17 farklı ülkeden gelir, Kemal İbiş, mevcut üyelerimizden bir tanesi, Türkiye’den iyi bir arkadaşımız, TÜRMOB’u temsilen SMP Komitesinde yer alır. Aynı zamanda oldukça uzun bir süre boyunca yine, çok iyi dostumuz Masum Türker de üyemiz olmuştu, şimdi IFAC Yönetim Kurulu Üyesi ve Kü-

çük ve Orta Büyüklükteki Muhasebe Bürolarını şu anda IFAC Yönetim Kurulunda koruyor, temsil ediyor.

Peki, IFAC'deki SMP Komitesinin görevleri nelerdir? Biz dünyada tüm standart yapıcılara girdi sağlarız. Bu girdiler politikalarla, düzenleme ve uluslararası standartlarla ilgili girdilerdir ve düzenli olarak standart sağlayıcılara denetim, güvence, kalite kontrolü, etik ve muhasebe konularında bilgi sağlarız. Böylece bu oluşturdukları standartların KOBİ'lerin ihtiyacına uygun olmasını sağlamaya çalışırız. Ve aynı zamanda KOBİ'lerin ve küçük ve orta büyüklükteki muhasebe bürolarının ihtiyaçlarına uygun bir standart olmasını sağlamalarına yardımcı oluruz.

Bunun yanı sıra Komite olarak çeşitli araçlar ve kılavuzlar da geliştiriyoruz, bundan daha sonra bahsedeceğim kısa bir süre sonra ama çok geniş bir yelpazede yıllar içerisinde geliştirdiğimiz birçok kılavuz var, birçok ürünümüz var. En son yine "Review Engagement" dediğimiz "denetim" ile ilgili kılavuzlar oluşturduk ve IFAC'deki tüm üye kuruluşlarla da işbirliği yaparak materyal geliştirilmesi, çeşitli makalelerin yazılması konusunda çalışmalar yapıyoruz ve global olarak da muhasebe mesleği ile ilgili bilgiyi yaygınlaştırmaya çalışıyoruz. Burada bilgiyi yaygınlaştırmaktaki amacımız; dünyanın her yerinde insanların en iyi ve son, güncel bilgilere ulaşabilmesini sağlamak. Aynı zamanda küçük ve orta büyüklükteki muhasebe bürolarının görünürlüğünü ve tanınmasını da destekliyoruz. Komite üyeleri ve SMP personeli ve IFAC üyeleri, düzenli olarak dünyanın çeşitli yerlerine gidip konuşmalar yapıyorlar, benim bugün Türkiye'de yaptığım gibi ve yüzlerce etkinliğe her yıl katılıyoruz. Bunu yapmaktaki amacımız; bu sahip olduğumuz bilgiyi çeşitli ülkelerdeki küçük ve orta büyüklükteki muhasebe büroları ile SMP'ler ile paylaşmak.

An itibariyle IFAC'de büyük bir yenilik üzerinde çalışıyoruz, bu oldukça iddialı bir proje. Projenin amacı; muhasebe mesleğinin en iyi bilgileri bir araya getirmek ve buna herkesin erişimini kolaylaştırmak. Buna biz "Global Knowledge Gateway" diyoruz yani Global Bilgi Yolu'ni diyebiliriz. Ekranda adresini görüyorsunuz web sitesinin. Bu yıl Şubat sonuna doğru açıldı, halen geliştirme aşamasında. İlk başta etik, kurumsal raporlama, finansman liderliği, yönetim, yönetişim, risk yönetimi, iç denetim ve sürdürülebilirlik gibi konulara değindik. Çünkü bu konular aslında işletmelerde çalışan birçok muhasebecinin hatta KOBİ'lere çalışan birçok muhasebecinin özellikle ilgilendiği konular olduğu için ilk başta bunlara odaklandık. 16 Nisan'dan itibaren baş-

lamak üzere SMP camiası açısından 6 önemli konuyu daha ele alacağız. Bunlardan bir tanesi denetim ve güvence; bu konuda zaten on-line olarak çok fazla sayıda bilgi sağlıyoruz. Bir de büroların yönetimi yine bizim Nisan ortası itibariyle üzerinde çalışmaya başladığımız yeni bir konu olacak ve en iyi şekilde kendi büronuzu nasıl yönetebileceğinize dair bilgi sağlamaya çalışacağız.

Burada bahsettiğim bu web sitesi, Global Knowledge Gateway'e girmenizi tavsiye ediyorum çok basit zaten kullanması. Çeşitli görüşler var içerisinde, muhasebe dünyasından haberler var, IFAC'in üye kuruluşları tarafından geliştirilen kaynaklar var, tartışma platformları var ve aynı zamanda bütün dünyada düzenlenecek olan etkinliklerle ilgili bilgi var. Çok kolay bir şekilde en iyi bilgiye ve en güncel bilgiye bu web sitesi aracılığı ile ulaşabilirsiniz. İlgilendiğiniz herhangi bir konuda bilgi edinebilirsiniz burada çok kolay bir şekilde.

Bilgi paylaşımına gelecek olursak; burada kapak sayfalarını görüyorsunuz bizim kılavuzlarımızın, SMP Komitesi olarak yıllar içerisinde geliştirdiğimiz kılavuzlar bunlar. Bu kılavuz, bu rehber ilk geliştirdiğimiz rehber, 3. basımı yapıldı ve küçük ve ortak ölçekli işletmelerde denetim ile ilgili. Ve özel bir rehberi de geliştirdik, yine, küçük ve orta ölçekli işletmelerde denetim yapılırken hangi standartlara dikkat edileceği konusunda. Bu standartların tamamen orantısız bir şekilde uygulanması ve denetlenen kurumunun büyüklüğüne uygun olmasını sağlamak için böyle bir rehber geliştirdik. Şimdi 2 ciltten oluşuyor; ilk ciltte küçük ve orta ölçekli işletmelerin denetiminde kullanılan ISA ile ilgili giriş bilgilerinin olduğu, sizin kendi bürolarınızda kullanabileceğiniz bir rehber. Bazı üniversiteler bunu ders kitabı olarak da kullanıyorlar. Arkadaşım Kemal başını sallıyor şu anda. İkinci ciltte ise adım adım küçük ve orta ölçekli bir işletmenin denetiminin nasıl yapılacağı açıklanıyor ve iki örnek çalışma var içerisinde. Bunlardan bir tanesi bir mikro işletmenin denetimi, diğeri ise küçük ve orta ölçekli bir işletmenin denetimine dair. Dolayısıyla çok küçük bir işletmenin bile denetiminde nasıl aşamalar var, neler yapılıyor bunları görebilirsiniz.

Bu rehber en çok satanımız, 20'den fazla dile çevrildi bütün dünyada ve banna TÜRMÖB'un Türkçeye de çevirmek üzere çalışıldığı söylendi. Umuyorum ki yakın zaman içerisinde Türkçe olarak da çıkacak ve siz günlük pratiğinizde bunu kullanabileceksiniz.

Yine Uluslararası Denetim Standartları bağlamında bir de KOBİ'ler için "kalite kontrol rehberi" geliştirdik. Bu rehber, bu kılavuz ISQC I bağlamında kullanılmak üzere geliştirildi.

Yine bana söylendiği üzere bu rehberin de çevirisi üzerinde TÜRMOB çalışıyor. Çok pratik bir rehber olduğunu söyleyebilirim, iki tane örnek el kitabı var ve kendi pratiğinizde doğrudan kullanabilirsiniz bunları ve aynı zamanda çok faydalı bir araç. Bu arada bütün bunlar ücretsiz, web sitesine IFAC SMP Komitesinin girip bunları ücretsiz olarak download edebilirsiniz, indirebilirsiniz, herhangi bir ücret almıyoruz bunlar için. Yüz binlerce dolar ve yıllar aldı tabii bu rehberlerin geliştirilmesi, birçok insan gece gündüz bu rehberler için çalıştı, bu yıllar sürdü, yüz binlerce dolar harcandı ama ücretsiz olarak muhasebe mesleğine hizmet etmek için bunları sağlıyoruz. Dolayısıyla web sitesine girip indirebilirsiniz.

Diğer başka önemli bir rehber, kılavuz ise yine küçük ve orta ölçekli muhasebe bürolarının yönetimine dair bir rehber. Bu zaten Türkçeye çevrildi yani kendi Birliğinizde de var bu kılavuz. İkinci baskısı çıktı. Bu kılavuzda da yine kendi büronuzu yönetme sanatından adım adım, aşama aşama bahsediliyor. Modüler bir yaklaşım benimsenmiş durumda dolayısıyla hepsini okumanız gerekmiyor zaten çok uzun ama sekiz tane birbirinden bağımsız modül olarak düzenlenmiş durumda bu rehber ve her bir bağımsız modülü yine, o gün ihtiyacınız neyse ona bağlı olarak okumanız yeterli. Büronun planlanmasıyla ilgili bir modül var, firmanızı nasıl kurup büyüteceğinize dair bir modül var. Bir başka modül, kendi insan kaynaklarınızı yönetmekle ilgili, bir strateji oluşturmakla ilgili. Daha sonrasında bilgi teknolojilerini nasıl yöneteceğinize dair kendi büronuzda başka bir modül daha var. Diğer bir modül de müşteri ilişkileri yönetimi ile ilgili. En iyi şekilde müşterilerinizle ilişkilerinizi nasıl yönetebilirsiniz ve nasıl en büyük faydayı sağlayabilirsiniz. Bir modül de risk yönetimi ile ilgili, herhangi bir riske maruz kalmamanız, büyük risklere maruz kalmamanız için. Ve son modül de planlama ile ilgili; kendi büronuzda sizden sonra kimin geleceğini planlamanıza yönelik, kendi KOBİ müşterilerinize de daha sonrasında, ileride işletmeyi, mesleği kime bırakacaklarına dair planlama yapma konusunda yardımcı olabilmeyi sağlayan bilgiler içeren son modül.

Yeni doğan bebeğimiz, yeni rehberimiz geçen Aralık ayında yayınlandı. Bu da Review Engagement'tan "denetim" ile ilgili bir rehber. ISRE 2400 standardına dayalı olarak oluşturulmuş bir rehber. Bu rehber içerisinde de KOBİ'nin, bir küçük ve orta ölçekli bir işletmenin yine denetim açısından ele alınması-

la ilgili bir rehber. Biliyoruz ki dünyanın birçok ülkesinde denetim ve zorunlu denetim ihtiyacı yüksek dolayısıyla bunun bir pazarı, piyasası var ancak dünyanın birçok bölgesinde aynı zamanda bu zorunlu denetimlerin sayısının sınırlandırılması ve denetimin kapsamının daraltılması yönünde de girişimler var. Denetimin gerekli ya da zorunlu olmadığı durumlarda bile yine böyle bir denetim hizmeti verebilirsiniz müşterinize. Daha basit bir güvence şekli bu, maliyeti daha düşük oluyor ama yine de bunu yapan muhasebecilerin kar etmesi mümkün olabiliyor. Mesela müşterilerinize banka kredilerine erişim sağlamasına yardımcı olabilirsiniz, piyasada daha fazla kredibilite, güven kazanmasını sağlayabilirsiniz. Çeşitli bölgelerde dünyada bu gözden geçirme, daha basit bir denetim şekli olan bu hizmet oldukça hızlı bir şekilde büyüyor, bunu görüyoruz. IFAC SMP Komitesinde 2013'ten beri aslında IFAC SMP Kısa Anket dediğimiz bir şey uyguluyoruz. Bu internet aracılığı ile yapılan global bir anket, web tabanlı, global muhasebecilik mesleği ile ilgili. 2011'den bu yana her yıl yapıyoruz bu kısa anketi. En son anket, Kasım-Aralık 2013'te yapıldı ve 3.700'den fazla kişi yanıt verdi dünyanın çeşitli bölgelerinden ve şunu da söyleyebilirim ki, bu ankete yanıt verenlerin 82 tanesi, yüzde 4,9'u Türkiye'dendi. Ve TÜRMOB'a bu kısa anketin tanıtımı konusunda yaptıkları çalışmalardan dolayı da çok teşekkür etmek isterim, onlar sayesinde siz bu anket hakkında bilgilendirildiniz, çok teşekkürler. Son anket ile ilgili raporun tamamını bu web sitesinde bulabilirsiniz.

Bu anket eşzamanlı olarak 17 farklı dilde yapılıyor, Türkçe de dahil tabii ki, TÜRMOB yardımı ile Türkçe olarak da yapılıyor. Şunu kabul etmemiz gerekiyor ki, daha çok Avrupa ve Asya'dan yanıtlar geldi, yüzde 45'i Avrupa'dandı, yüzde 27'si de yanıtların Asya'dan gelmişti ve yanıt verenlerin yüzde 61'ya tek başına çalışıyorlardı ya da 2-5 kişiyi çalıştırdıkları küçük bir büroları vardı. Dolayısıyla oldukça küçük bürolardan bahsediyoruz buralarda.

Bence son anketin sonuçlarını görmek çok ilginç olacaktır, çok yeni bir anket çünkü. Bu sonuçları da belki Türkiye'den yanıt verenlerin sonuçlarıyla karşılaştırmak oldukça ilginç olacak. Çünkü bölgesel olarak biz ayırıp bölgesel sonuçları global sonuçlarla karşılaştırıyoruz ve bu sayede de global ekonominin nasıl geliştiği konusunda bilgi sahibi oluyoruz, her ülkenin nasıl bu anlamda çalıştığını öğreniyoruz.

Biz, KOBİ müşterilerinizin karşılaştığı en büyük zorluk nedir diye sormuştuk ve global olarak yüzde 18'i yanıt verenlerin global ekonomik belirsizliğin kendi KOBİ müşterileri için en büyük zorluk olduğunu söylediler. Aslında bir

önceki ankette bu oran daha yüksekti yani bu da gösteriyor ki, global ekonomik kriz biraz daha hafifliyor veya yavaşlıyor.

Türkiye’den elde edilen sonuçlar tamamen farklı. Ekonomik belirsizlik Türkiye’de bir sorun değil kesinlikle bu yanıtlara göre, bu tabii, sizin ekonominiz için çok iyi bir şey ancak en büyük endişe KOBİ’lerin ürettiği hizmet ve ürünlerin fiyatını düşürme konusundaki baskı. Yüzde 21’i yanıt verenlerin bunu söylemiş. Artan maliyet, ikinci en büyük zorluk olarak görülmüş, yüzde 19’u böyle söylemiş. Finansmana erişimde zorluklar, yüzde 16’sı yanıt verenlerin bunu belirlemiş. Yüzde 12’si de rekabet demiş. Dolayısıyla gördüğünüz gibi global tablo Türkiye’den gelen yanıtlar sonucunda ortaya çıkan tablodan oldukça farklı.

Diğer bir soru bizim sorduğumuzda şu idi; sizin kendi büronuzun şu anda karşı karşıya kaldığı en büyük zorluk nedir diye sormuştuk. Global olarak verilen yanıtlara baktığımızda birinci sırada, müşteri çekmek ve bu müşterileri tutmak yer alıyor, yüzde 24 ile. Daha sonrasında yüzde 21 oranında ücretleri düşürme baskısı denilmiş. Türkiye’deki tabloya bakacak olursak yine, tamamen farklı bir durum görüyoruz; en büyük sorun olarak Türkiye’de görülen şey, ücretlerin düşürülmesi baskısı, Türkiye’den yanıt verenlerin yüzde 53’ü bunu söylemiş. Bunun arkasından müşteri çekmek ve tutmak yüzde 19 olarak bunun oranı çıkmış. Ben tabii ki, ücretlerin düşürülmesi konusunda rekabet en büyük endişe ülkenizde bunu anlıyorum, zaten bu kısa anketten elde ettiğimiz sonuçlar da bunu gösteriyor ve dünyanın geri kalanı ile karşılaştırdığımızda da bir numaralı sorunun Türkiye’de bu olduğunu görüyoruz.

Başka bir sorduğumuz soru; sizin büronuz için en hızlı büyüyen gelir kaynağı nedir dedik. Global olarak baktığımızda verilen yanıtlara göre muhasebe ve güvence dışı yani denetim dışı, denetimle ilgisi olmayan hizmetler demişler. Bunlar piyasada en hızlı büyüyen, bizim de en hızlı büyüyen gelir kaynağımız olan alanlar demişler. Bunun arkasından denetim ve sigorta geliyor, sonra da vergi danışmanlığı. Yine Türkiye ile karşılaştırdığımızda oldukça büyük bir fark var, Türkiye global olarak diğer ülkelerden çok farklı. Türkiye’de denetim dışı hizmetler, güvence dışı hizmetler en hızlı büyüyen gelir kaynağı olarak gösterilmiş ve oranı yüzde 59 çıkmış. Yani Türkiye’den yanıt verenlerin yüzde 59’u bunu söylemiş, global olarak bunun oranı ise yüzde 33 yani neredeyse global oranın iki katı Türkiye’de bu oran. Türk meslektaşlarımız bize dedi ki, bunun arkasından danışmanlık hizmetleri ve onun arkasından da vergi danışmanlığı en hızlı büyüyen gelir kaynaklarımız.

Gördüğüm kadarıyla denetim ile ilişkili olmayan hizmetlerde oldukça büyük bir büyüme potansiyeli var Türkiye’de. Çünkü bu verdiğiniz yanıtlara göre sizler bu alanlarda çok büyük bir büyüme potansiyeli görmüşsünüz.

Sorduğumuz bir başka soru şu idi; sizin büronuzun kar etmesi, karlılığı açısından en önemli itici güç nedir? Global olarak verilen yanıt şu, birinci sırada yeni müşteriler bulmak, yüzde 34’ü yanıt verenlerin karlılığın artmasında en önemli gücün yeni müşteriler olduğunu söylemişler. Yüzde 31’i de mevcut müşterilerin daha iyi tutulması demiş. Bu Türkiye’de yine farklı çünkü Türkiye’deki muhasebecilerin yüzde 48’i birinci sıraya mevcut müşterilerinin daha iyi elde tutulmasının karlılık açısından kilit olduğunu söylemişler ve sadece yüzde 20’si yeni müşteri edinmenin karlılık açısından önemli olduğunu söylemiş. Bu da muhtemelen şu anlama geliyor; çok fazla rekabetçi bir piyasa var ve bir fiyat rekabeti var, ücretleri düşürme baskısı çok yüksek. O yüzden de belki yeni müşteriler bulmak kolay değil ya da karlı değil. Böylece mevcut müşterilerle daha güvene dayalı bir ilişki kurmak daha önemli diye düşünüyor olabilirsiniz ki, bu da gayet iyi bir strateji.

Son bir soru, her seferinde sorduğum şu; 2013 ile karşılaştırıldığında 2014 yılında işlerinizin nasıl olmasını bekliyorsunuz? Bu anketin daha önceki versiyonlarına göre burada durum daha iyiye yani ekonomik krizin bittiğini umut ediyoruz ki, gösteriyor bu bilgiler. Yanıt verenlerin yüzde 47’si 2014 için hemen hemen aynı olacak demiş ama yüzde 31’i de demiş ki, 2013’ten daha iyi olacak 2014 demiş. Hemen hemen aynı yüzdeleri hatta biraz daha iyi yüzdeleri Türkiye’de görüyoruz; yüzde 48’i Türkiye’de aynı olacağını, yüzde 26’sı da 2014’ün 2013’ten daha iyi olacağını söylemiş.

Bu kısa anketimizle ilgili kısaca bunları göstermek istedim, tabii, çok daha fazla soru var, birçok veri var rapor içerisinde. Dediğim gibi ücretsiz olarak on-line bu rapora ulaşabilirsiniz ve okuyabilirsiniz.

Bir sonraki anket önümüzdeki Ekim-Kasım 2014’te yapılacak. Hepinizden bu ankete katılmanızı rica ediyorum. Umuyorum ki, TÜRMOB yine bu anketi Türkçeye çevirecek ve kendi web sitesinde yayınlayacaktır. Biz yine bu anketi düzenleyeceğiz, burada bulunan, bu salonda bulunan herkesten bu ankete katılmasını ve sorularını yanıtlamanızı rica ediyorum. Bize çok yardımcı oluyor global muhasebecilik mesleği ve trendleri ile ilgili, bu sayede bilgi toplayabiliyoruz.

Bir miktar da araştırmadan bahsetmek istiyorum, IFAC'ın SMP Komitesinin yaptığı bir araştırma. Bu araştırma küçük ve orta büyüklükteki muhasebe bürolarının KOBİ'lere çalışan bürolarla ilgili bir araştırma. Biz küçük ve orta büyüklükteki muhasebe bürolarının nasıl KOBİ'lerle etkileşime geçtiği ve destek sağladığı ile ilgili bir çalışma yapmıştık ve bu çalışmanın, bu araştırmanın en önemli bulgularından bir tanesi şu idi; küçük ve orta büyüklükteki işletmeler sürekli değişiyorlar, KOBİ'ler sürekli değişiyor, tabii oldukları kanunlar ve düzenlemeler de sürekli olarak değişiyor ve bu yüzden de küçük ve orta büyüklükteki muhasebe bürolarının, SMP'lerin de sürekli değişmesi gerekiyor. Yani öyle bir iş yapıyoruz ki, sürekli değişmek zorunda. Müşterilerimizin yeni ihtiyaçlarına uymamız, adapte olmamız gerekiyor.

İlk araştırmamızın bazı önemli bulguları KOBİ'ler ve SMP'ler arasındaki ilişkiler açısından şöyle; KOBİ'lerin danışmanlık talebi. KOBİ'ler bazen bu konuda isteksiz olabiliyorlar, kendi başlarına başarabileceklerini ve başkalarına ihtiyaç duymadıklarını düşünüyorlar, muhtemelen bu doğru, gerçek değil. Çünkü KOBİ'lerde kendi içlerinde bir uzmanlık söz konusu değil, birçok düzenleme ile ve uyumla ilgili konuda uzman barındırmıyorlar kendi içlerinde. İşte, bu sebepten dolayı da KOBİ'lerin dışarıdaki profesyonellerden, SMP'lerden yardım alması gerekiyor. Özellikle bir işletmede veya dışarıdaki ortamda bir değişiklik olduğu zaman yardıma ihtiyaçları oluyor. Bir işletmenin ömründe bazı dönemlerde özellikle yardıma ihtiyaç duyuluyor. Örneğin şunu düşünün; bir müteşebbis kuşaağı işi bırakıyor ve yeni kuşaağı mesela oğullarına işi devrediyorlar. İşte o noktada dışarıdan bir danışmana en fazla ihtiyaç duyulan nokta. Aynı zamanda daha önceden bu danışmanlığı alması gerekiyor ki, kime devredeceğini, nasıl devredeceğini önceden planlasın. Veya birtakım kanunlarda, düzenlemelerde değişiklikler olduğu zaman birçok KOBİ'nin dışarıdan yardım almaya, danışmanlık hizmeti almaya ihtiyacı oluyor. Aynı zamanda KOBİ'lerin bilgi ihtiyaçları da giderek artıyor. Yine birtakım yasaların, düzenlemelerin daha karmaşık hale gelmesinden dolayı bilgi ihtiyacı artıyor, birçok alanda daha karmaşık yasalar var artık. Mesela insan kaynakları, sağlığın korunması, güvenlik, veri koruma, özel hayat gibi konularda müşterilerimizin yeni düzenlemelere uyması gerekiyor ve biz de onların uyması için onlara yardımcı olabiliriz.

Muhasebecilerin aslında KOBİ'lerin en fazla başvurduğu danışmanlar. Dünyada yapılan birçok çalışma muhasebecilerin KOBİ'ler için tercih edilen ilk danışma kaynağı olduğunu gösteriyor.

Bu çalışmada yine bir küçük veya orta ölçekli girişimcinin bir muhasebecilik veya muhasebe bürosunu tercih ederken nelere dikkat ettiğine bakmaya çalıştık. İlk olarak anladığımız şey şu oldu; küçük ve orta büyüklükteki muhasebe büroları aslında KOBİ'lere benzer, zaten küçük ve orta büyüklükteki muhasebe büroları küçük ve orta ölçekli birer de işletme oluyorlar kendileri. Yani aslında bu ikisi, muhasebe büroları ile KOBİ'ler benzer güçlüklerle karşı karşıya, benzer uyum gerekliliklerini yerine getirmek durumunda ve müşteri ile de aslında aynı konumdalar, boyut olarak böyle bir benzerlik var ortada.

İkinci olarak “teknik yetkinliğimiz” olduğunu da teslim edip kabul ediyorlar. İşte mali bildirimler olsun, vergi iadesi gibi konular olsun, daha üst düzey bir mesleki yetkinliğe ihtiyaç duyduklarını fark ediyorlar ve bunu bizim iyi yapabileceğimizi görüyorlar. Bu işleri hakkıyla, laikiyle yapabilmenin aslında uzun bir öğrenim süreci gerektirdiği, bir ruhsatlandırma süreci gerektiği ve devam eden meslek içi eğitimin de burada bir rol oynadığının da farkında, bilincinde KOBİ müşterilerimiz.

Bir de tabii ki “güven” konusu var. KOBİ niteliğindeki müşterilerle kişisel düzeyde de bir güven ilişkisi kuruyorsunuz, en azından küçük ve orta büyüklükteki muhasebe bürolarıyla böyle bir ilişki kuruyorlar ki bu güven ilişkisi beraber çalışabilme açısından son derece önemli, KOBİ'ler ve küçük ve orta büyüklükteki muhasebe büroları arasında.

Bir diğer öğrendiğimiz şey de kendilerine yakın bir büro istiyorlar, daha onlara hemen cevap verebilecek bir büro ile çalışmak istiyorlar. Yer olarak gerçekten, konum olarak yakın olmasını istiyorlar. Çünkü hala yüz yüze, oturup karşılıklı görüşmek istiyorlar, kişisel bir ilişkiye sahip olmak istiyorlar, çok uzaklarda bir yerde birilerinin onların işlerini yapmasını pek istemiyorlar, daha yakında bir yer ile çalışmayı tercih ediyorlar. Buna ek olarak bir mesele ile karşılaştıklarında bunun cevaplarını hızlı şekilde alabilmek istiyorlar, çalıştıkları muhasebecinin, muhasebe bürosunun ihtiyaçlarına cevap verebilmesini, sorularını cevaplandırabilme anlamında çabuk davranabilmesini istiyorlar.

Bununla ilgili KOBİ'ler sadece tek bir noktaya giderek bütün işlerini de halledilebilir istiyorlar. Yani düzenleme ya da uyum ile ilgili ihtiyaçlarını farklı adreslere gidip veya danışmanlıklarını farklı yerlerden almak istemiyorlar. Bunun aksine güvendikleri bir danışmanı kendilerine belirleyip bütün hizmetlerini bu danışmandan veya muhasebeciden alma yoluna gidiyorlar. Aslında bu tür farklı danışmanlık hizmetlerini biz de sunabilecek olursak bunla-

rı bizden almaktan da memnuniyet duyacaktır. Çünkü başka birine, uzakta bir ofise, çok da tanımadıkları birine gitmeyi o kadar da tercih etmiyorlar, güvendikleri, çalıştıkları, yıllardır beraber oldukları muhasebecileri dururken niye böyle bir şey yapsınlar?

Bununla birlikte mesleğimiz içerisinde rekabet açısından da değişiklikler meydana gelmekte, muhasebecilik mesleği aslında bir konsolidasyon da yaşamakta. Küçük firmalar, bürolar birbiriyle birleşmek suretiyle büyüyorlar. Tek başına çalışan meslektaşlarımızın sayısı giderek azalıyor, daha fazla ortaklıkların kurulduğunu, oluşturulduğunu görüyoruz.

Bununla birlikte daha büyük ofislerin, büroların, daha büyük muhasebecilik şirketlerinin sunmuş olduğu hizmetlerin çeşitliliği artıyor hem en üst düzeyde, en büyük seviyede bulunan firmalar hem de biraz daha altında bulunan firmaların sundukları servisler, hizmetler KOBİ piyasasına yönelik olarak oldukça çok çeşitli. Çünkü bunun iyi bir pazar olduğunu ve buradan kar edilebileceğini görüp buraya yöneliyorlar.

Düzenleme ortamı ile ilgili değişiklikler de oluyor, daha az denetleme belki de ileride olacaktır, denetleme ve muhasebecilik mesleğinin geleceğinde denetlemelerin yeri belki azalacaktır. Dünyanın birçok ülkesinde halihazırda bu yönde bir eğilim var ama henüz sonunu gördüğümüz bir süreç değil bu, bu değişme, bu eğilim devam etmekte. Yani kanun gereği ya da yasalar gereği yapılan denetlemelerin belki sayısında bir azalmaya doğru gidilecektir. Hal böyle olunca piyasa biraz daha yeni hizmet sunmaya yatkın olanlara kalmış oluyor denetlemeden farklı olarak, gözden geçirme gibi başka hizmetleri düşünmek gerekiyor. Bunlar gönüllü olarak pazarlanabilir yani kanunen zorunlu olduğu için değil yaptırmak isteyenlerin sadece istedikleri için yaptırabilecekleri veya faydalanabilecekleri hizmetler ama çok da büyük bir piyasa.

Bir diğer nokta KOBİ sayısında, KOBİ popülasyonunda diyelim, çok büyük bir değişiklik gerçekleşmekte. Önde gelen ekonomilerde hızla gelişen, hızla evrilen ekonomilerde mesela, II. Dünya Savaşı'ndan sonra bir atılım yaşanan ekonomileri düşünün, bu ülkelerde II. Dünya Savaşı'ndan sonra kurulan, gelişen KOBİ'ler artık nesil devrini ulaştırmış durumda yani ilk nesil girişimciler, ilk nesil müteşebbisler artık bir sonraki nesle el vermiş durumda, oğullarına hatta bazen yeğenlere, kuzenlere kadar bu geçiş devam etmiş durumda. Bu da çok büyük bir değişiklik çünkü oğlun tavrı babasının tavrı ile aynı olmayabilir, farklı konularda şirketi, işletmeleri, nasıl gördükleri açısından bakış açıları farklı olabilir. Buna ek olarak dünyanın yine farklı, önde gelen ekonomilerinde özellikle de KOBİ'ler seviyesinde imalattan hizmete doğru, hizmetler

sektörüne doğru bir kayma var. Artık bugün gelinen noktada daha fazla sayıda KOBİ hizmet sunumuna odaklanmış durumda yani gerçekten üretim yapan, mal imalatı yapan KOBİ'lerden ise artık hizmete doğru bir kayma gerçekleşiyor.

Bazı küçük ve orta büyüklükteki muhasebe büroları aslında “iş danışmanlığı hizmeti” sunma açısından çekingen de davranabilirler. Çünkü geleneksel olarak yapı geldikleri bir şey değil bu, belki de böyle bir hizmeti sunmaya yeterli donanımları olduğunu düşünmüyor olabilirler veya KOBİ'lerin, müşterilerinin buna sıcak bakmayacağını düşünüyor olabilirler ama bu aslında doğru değil. Çünkü KOBİ'ler genel itibariyle muhasebecilerinden zaten danışmanlıkla ilgili hizmetler de beklerler. Bunun da nedeni yıllar içerisinde muhasebecileri ile bir güven ilişkisi kurmuş olmalarıdır. Hal böyle olunca zaten güvendikleri, beraber çalıştıkları muhasebecilerinden daha da fazla hizmet, başka hizmetleri alabilmek isteyeceklerdir.

Tabii geleneksel olmayan danışmanlık veya geleneksel olmayan hizmetler dediğimiz zaman muhasebecilik mesleği içerisinde; bunlar ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye farklılık arz edecektir. Bunun da farklı sebepleri var. Mesela bulunulan ülkenin düzenleme rejimi ile ilgili farklar olabilir, kanunlar ve yerel düzenlemelerden kaynaklanıyor olabilir veya bir diğer nokta, muhasebecilik mesleğinin eğilim geleneği ile ilgili olabilir, bir ülke veya bölgedeki. Örnek vermek gerekirse İtalya'da, benim ülkemde, bizim mesleğimiz muhasebecilik ve hukukun aslında örtüştüğü, özellikle ticaret kanunu veya vergi alanının birbirine yaklaştığı bir alan olagelmıştır. Dolayısıyla muhasebeciler aslında vergi veya ticaret kanunu ile ilgili danışmanlığı sunan zaten İtalya'da olagelmıştır, hukuk bürolarından veya avukatlardansa.

Yine piyasanın talepleri bu farklılığı açıklayan bir diğer neden olabilir. Bununla birlikte muhasebecilerin, meslektaşlarımızın stratejik olarak neyi amaçladıkları da bir fark yaratıyor olabilir yani yeni hizmet sunumuna ne kadar açıktılar, ne kadar yatkınlılar.

Peki, gelecekte mesleğimiz için gerçek fırsat alanları neler? Geleceğe yönelik yapılan birtakım çalışmalar var, bunların bazıları kısa süre önce yayınlandı. Bir araştırma mesela ACCA'nın yaptığı bir çalışma, ACCA-EMAN'ın ortak çalışması. Bir rapor yayınladılar ve bu rapor içerisinde muhasebecilik mesleğini ve iş ortamını çok ciddi şekilde yeniden şekillendirme kapasitesine, potansiyeline sahip on teknolojiye odaklandılar. Şimdi buraya baktığımızda aslında gerçekten üzerinde düşünebileceğimiz konular olduğunu görebiliyoruz.

Bunlar özellikle mobil teknolojiler, ilk gördüğünüz, her şey artık taşınabilir hale geldi, her şey akıllı telefonunuzdan yapılı hale geldi.

Yine “büyük veri” önemli bir kavram; şuanda hem yapılandırılmış hem de yapılandırılmamış şekilde çok ciddi miktarda veri var, internetten bunları bulmak mümkün. Bu veriler üzerinde çalışarak ve analiz ederek gerçekten, servetler kazanmak bile mümkün eğer doğru fikirlerle yola çıkarsanız.

Bir üçüncü teknoloji; yapay zeka ve robot bilimi. Yapay zeka acaba muhasebecilik mesleğinde nasıl bir yer bulabilir kendine diye düşünebilirsiniz ama İtalya’da, benim memleketimde, Ocak ayında biz aslında bir yapay zeka yazılımı ile bir deneyde bulunmaya başladık, bu yazılım otomatik veri girişi yapıyor. Biz faturaları tarıyoruz, diğer muhasebe evraklarını tarıyoruz ve bu yazılım ilgili alanları tanıyarak muhasebecilik yazılımımızın ilgili yerlerine bunları otomatik olarak giriyor. Yani klavyeyi alıp elimizle yazmamıza gerek kalmıyor. Bu şekilde bir yapay zeka yazılımı kullanmış oluyoruz. Dolayısıyla muhasebecilik mesleğinde hatta denetçilik mesleğinde de yapay zekanın kullanımını gelecekte daha da yaygın hale gelecektir.

Yine “siber güvenlik” bilişim güvenliği, internet sitenizin, sunucularınızın güvenli olması ve bilgi, iletişim teknoloji sistemlerinizin güvenli olması tabii ki, herkes için, hepimiz için önemli, bu KOBİ müşterilerimiz için de son derece önemli. Bu alanlarda danışmanlık hizmeti verilebilir müşterilerimize, sunucularını nasıl güvenli tutarlar, nasıl güvenliğini sağlarlar mesela.

Bir diğer nokta “eğitim” bizim eğitim alış biçimimiz mesleğe başlamadan önce, tabii ki, zaman içerisinde değişti, değişmeye devam ediyor. Eskiden çok klasik, sınıf ortamında hep dersler yapılırdı ama şuanda internet tabanlı eğitim sistemleri kullanılıyor, “e-öğrenme dersleri” yine internet üzerinden kullanılıyor. Bu da çok hızla değişen bir alan.

Yine “bulut bilişim”, “bulut” kavramı da çok önemli yeni bir teknoloji. Muhasebecilik mesleğini gerçekten etkileyebilecek bir alan. Amerika Birleşik Devletlerinde yaklaşık 4 yıl önce temeli atılmış bir fikir, şuan çok çok hızla yayılıyor dünya geneline. Ve bulut tabanlı muhasebecilik yazılımları da bizim müşterilerimizle etkileşim biçimimizi değiştiriyor. Ben kendi büromda yaklaşık 2 yıldır bu teknolojiyi kullanıyorum, müşterilerimizin son derece memnun olduğunu görüyoruz. Çünkü artık muhasebecilik yazılımına ihtiyaçları yok, insan kaynağı ayırmalarına gerek yok, teknisyen istihdam etmelerine bazı durumlarda gerek yok. Telefon ederek, bizi arayarak ilgili yardımı alabili-

yorlar. Altyapı gereksinimleri de önemli oranda azalmış durumda. Sadece yazılımlarının güncel olmasını sağlamak gerekiyor, onu da zaten biz onlar için yapıyoruz. Ve bu şekilde müşterilerimizle kurduğumuz ilişki çok daha sağlam hale geliyor, çok daha uzun süreli kalıcı hale geliyor, yıllara rağmen eskimiyor, yıpranmıyor. Çünkü bulut bilişim hesabını veya bu imkanı onlara sunduğunuz zaman başka biri gelip sadece daha düşük fiyat verdi diye sistem değiştirmeye çok da yatkın olmuyorlar. Çünkü sizin sisteminize, sizin hizmet sunuş biçiminize de bu teknoloji sayesinde daha da alışmış oluyorlar.

Bir diğer önemli alan “ödeme sistemleri”, özellikle elektronik ödeme sistemleri. Bu alanda son yıllarda çok önemli gelişmeler yaşandı. Bugün örnek vermek gerekirse müşterilerimize elektronik ortamda Hazine’nin birtakım imkanlarına ulaşma şansını veriyoruz, yine bu bilişim yapısını kullanarak banka hesaplarına erişim sağlıyoruz, işte farklı faturaların ödenmesi, finansal planlamalarının yapılması, bunların hepsinde onlara yardımcı oluyoruz ve diyoruz ki, işte 3 ay sonra nakit akışınız sıkışacak, banka ile isterseniz bir görüşün ve daha fazla kredi limiti açtıralım size, biz de zaten o kısmını hallederiz, seni bankaya müşteri adına gidip böyle bir girişimde bulunuyoruz, onaylarını alırsak örnek vermek gerekirse. Müşterinin omzundan aslında önemli bir sorunu da, sorumluluğu da kaldırmış oluyorsunuz. Çünkü müşterilerimiz genellikle KOBİ düzeyinde olduğu zaman bankalarla ilişki anlamında çok yetkin olmayabiliyor. Yine, ödemelerini takip etme anlamında çok dikkatli olmayabiliyorlar, bazen ödemelerini geciktirdikleri oluyor. Ve açık konuşmak gerekirse, sizin faturanızın, sizin ücretinizin de zamanında ödenmesini aslında sağlamış oluyorsunuz çünkü müşterinizin faturalarını ödeyen bizatihi siz oluyorsunuz zaten.

“Sanal ve zenginleştirilmiş ve arttırılmış gerçeklik” denen bir kavram yine diğer önemli bir alan. Video konferans imkanlarını zaten malumunuz kullanıyoruz bir süredir, sadece bir örnek vermek istiyorum; ekranda bu noktaya kadar görmüş olduğunuz kılavuz ilkeler, kılavuzlar dünyanın çok farklı ülkelerinde yerleşik bulunan farklı uzmanların ortak çalışması neticesinde hazırlandı ve bu çalışma da çok büyük oranda video konferans üzerinden, Skype üzerinden yapıldı. Çünkü her defasında bir toplantı yapmak için uçağa atlayıp kıta değiştirmek takdir edersiniz ki mümkün olmayabiliyor yani video konferans imkanları artık hayatımızın bir parçası, müşterinizle görüşmek için de kullanabilirsiniz bunu, müşteriniz bir yan sokakta da oturuyor olabilir, bunun herhangi bir önemi yok. Yani telefonu açıp aramak kadar artık kolayca kullanabileceğiniz teknolojiler haline geldi ve bunları kullandığımızda müşterilerinizle ilişkinizi daha da sağlamlaştırmış oluyorsunuz.

Bir diğerk çok önemli alan tabii ki “sosyal ağlar.” IFAC SMP Komitesi, şuan-
da linkthing’de var, bir linkthing hesabımız var, linkthing’te bize katılmanızı
isterim. Yine her gün twitter üzerinden çok sayıda tweet atıyoruz, yazıyoruz,
twitter’da da bizi takip edin. Anayasa Mahkemesi’nin kararının ardından Tür-
kiye’de artık twitter’a erişim tekrar açıldı diye biliyorum.

Acaba müşterilerinizle ilişki kurmak için sosyal medyayı düşündünüz mü?
LinkedIn’i veya Facebook’u kullanmayı düşündünüz mü veya acaba müşte-
rilerinize işte, vergi ödeme tarihlerinin geldiğini tweet ile hiç hatırlatmayı dü-
şündünüz mü tweet yazarak twitter üzerinde? Telefon ile veya posta yoluyla
veya e-posta yolundan ziyade twitter üzerinden de bunu yapabilirsiniz. Çün-
kü insanların twitterlerini sürekli kontrol ediyorlar zaten.

Yine kısa bir süre önce yapılan son derece önemli bir çalışma var, Edinburg
Grubunun çalışması. Edinburg Grubu, 14 muhasebecilik kuruluşunun bir ara-
ya gelerek oluşturduğu bir yapı, dünyanın farklı yerlerinden oluşumlar temsil
ediliyor. TÜRMOB da zaten Edinburg Grubunun bir üyesi. Edinburg Grubu-
nun yayınladığı bir çalışma var; “Küresel Ekonominin KOBİ’ler Aracılığı ile
Büyümesi ve Kalkınması” isimli bir çalışma bu ve burada ifade edilen en
önemli noktalardan biri; küçük ve orta büyüklükteki muhasebe bürolarının
KOBİ müşterilerine daha küresel veya daha ulusal çapta şirketler olma yo-
lunda yardımcı olabilecekleri. Çünkü KOBİ’ler artık giderek artan oranda
uluslararası karakter kazanıyor, daha fazla ithalat veya ihracat yapar hale ge-
liyorlar ve küçük ve orta büyüklükteki muhasebe büroları da KOBİ müştəri-
lerine yeni piyasaların tespit edilmesi anlamında, bürokrasinin azaltılması, ko-
laylaştırılması anlamında, ithalat-ihracat alanında özellikle finansal kaynakları
bulunmasında, bankalarla olan ilişkilerinin yürütülmesinde, bunun gibi
alanlarda yardımcı olabilir. Yine FOREX anlamında da yardımcı olabilir müş-
terilerine. Ve döviz kurlarına bağlı risklerden dolayı müşterilerinin herhangi
bir kayıp yaşamasını engelleyebilir küçük ve orta büyüklükteki muhasebe bü-
roları.

Bu ekranda gördüğünüz de Amerika Birleşik Devletleri’nde kısa süre önce
GALOP tarafından yapılan çalışmalardan bazıları ki, GALOP biliyorsunuz,
Amerika’nın en meşhur pazarlama, araştırma şirketlerinden biri. Yaptıkları
araştırmada şöyle bir sonuç ortaya çıkmış; firmaların finans sorumluları mü-
lakata gelen, görüşme yapılan finans sorumlularının yüzde 88’i muhasebeci-
lerini veya muhasebeci şirketlerini yaptıkları iş ile ilgili olarak finansal danış-
manlık için de kullanıyor ve bu işlerin yüzde 55’i kendi muhasebecilerinden

almış oldukları tavsiyelere, öğütlere güveniyorlar. Tablo baktığınız zaman çok açıkça görüyorsunuz ki, muhasebeciler diğer tüm meslekler içerisinde en fazla güvenilen meslek, avukatlardan daha fazla güvenildiği ifade ediliyor. Yine kurum içi muhasebecilerinden daha fazla güvendiklerini ifade ediyorlar, ailelerinden hatta dostlarından daha fazla güvendiklerini ifade edebiliyorlar bazı durumlarda. Yani muhasebeciler aslında işletmeler için tavsiye ve danışmanlık söz konusu olduğunda en güven duyulan ve en sık başvurulan yerlerden. Yine, aynı GALOP araştırmasından devam etmek gerekirse ki, bu aslında çok ilginç bir nokta, şöyle sormuşlar, "Müşteriler, kendi muhasebecilerinden gerçekten ne istiyorlar?" Soruların bazıları da ilginç, bazıları zaten biliyoruz ama bazılarını şöyle bir vakit ayırıp üzerinde durmak belki de yerinde olacaktır. Başarılı olmak için yardım istiyorlar, çalıştıkları muhasebecinin kendi iş ve sektörleriyle ilgili bilgi sahibi olmasını istiyorlar yani sadece rakamlarla uğraşmasın, bizim ne iş yaptığımızı da detaylı olarak bilsin istiyorlar. Yine muhasebecilerin yeni fikir bulma anlamında yaratıcı olmalarını istiyorlar. Hizmetlerinin kısa süre içerisinde hemen sunulabilmesini istiyorlar. Çünkü artık çok hızla değişen bir dünyada yaşıyoruz ve müşterilerimiz de bizden hızlı hareket etmemizi istiyorlar, msm ile mesaj ile e-posta ile veya telefon ederek onlara ulaşmak olsun, twitter üzerinden onlara ulaşmak olsun, ne olursa olsun bunun şekli müşterimize bizden çabuk geri dönüş istiyorlar. Yine, bir çaba ortaya konduğunu görmek istiyorlar, muhasebecilerinin onlar için gerçekten bir çaba sarf ettiğini görmek, bilmek istiyorlar. Verdikleri paranın karşılığını almak istiyorlar ki, bu her zaman, daha doğrusu bunu düşük ücret ile karıştırmamak lazım çünkü müşterileriniz ödedikleri paranın karşılığını aldığını düşündüklerinde o parayı seve seve veriyorlar ama herhangi bir değer, herhangi bir karşılık görmezlerse o zaman memnun olmayacaklardır. Genellikle kanuni zorunluluk olan uyum işlerinde veya finansal raporlama açısından belki de çok böyle bir değer görmüyor olabilirler veya en nihayetinde vergi ödemek zorunda oldukları için, onunla ilgili işlemleri çok değerli görmüyor olabilirler, yine denetim ile ilgili aynı şey ama iyi iş tavsiyesi hizmetinin faydasını ve değerini göreceklerdir. Çünkü başarılı olmalarına yardımcı olur bu ve daha fazla kar etmelerini sağlar.

Yine muhasebecilerin kendi refahlarına dikkat ediyor, özen gösteriyor olmasını istiyorlar, bunu görmek arzusundalar, hem kendileri hem de ailelerinin refahını düşünmesini istiyorlar muhasebecilerden. Yine daha sonra döneceğimiz bu noktaya ama Avustralya'daki meslektaşlarımız örneğin, varlık yönetim hizmetlerini geliştirme anlamında da çok başarılı oldular. Yani bir girişimci ile çalışırken onlara danışmanlık hizmeti veriyorlar, tüm aileye aslında

danışmanlık hizmeti vermiş oluyorlar, o girişimcinin kendi ailesine de işletmeden bağımsız olarak varlıklarının yönetilmesi, emekliliklerinin yönetilmesi ve ellerindeki parayı en iyi nasıl yatırımlara ayırabileceklerini onlara anlatıyorlar ki, böylece örneğin işte, ailenin oğlu üniversiteye gittiğinde de paraları, maddi imkanları olsun, daha sonraki yıllarda da imkanları olsun hatta yaşlanıp bakıma ihtiyaç duyar hale geldiklerinde veya emekli olduklarında da paraları olmaya devam etsin.

Müşterileri yine gerçekten konuşabilecekleri bir kimse ile çalışmak istiyorlar, bizim iyi dinleyici olmamızı istiyorlar. Çünkü dertlerini anlatmak, konuşmak arzusundalar.

Yine güvenilebilir olmamız gerekiyor tabii ki ancak böyle bir güven ilişkisi kurmak mümkün olacaktır. Müşteriler aynı şekilde daha geniş yelpazede farklı hizmetler istiyorlar. Tek bir noktaya gidip bütün işlerini halletmek istiyorlar, farklı farklı yerlere gidip parça parça işlerini yaptırmak istemiyorlar, tek bir yere, tek bir firmaya, tek bir büroya hatta tek bir muhasebeciye gidip bütün işlerini görmek istiyorlar.

Böylece “güven duyulan iş danışmanı” kavramına varmış oluyoruz. Daha doğrusu şöyle ifade edeyim; muhasebeciden kendisine güven duyulan iş danışmanı mertebesine doğru bir adım atmamız gerekiyor. Ancak bu noktaya geldiğinizde müşteriniz bir katma değeri görmeye, kavramaya başlayacaktır. Ve artık böyle bir noktaya geldiğinizde de müşteriniz çok fazla fiyatta hassas olmayacaktır, ücretinizi, fiyatları düşürme baskısı da azalacaktır eğer kendinizi kendisine güven duyulan bir iş danışmanı haline getirebilerseniz. Yalnızca muhasebecisi veya denetçisi olmaktan çıkıp bu hale gelerseniz o zaman işiniz kolaylaşacaktır. Çünkü müşterileriniz bu şekilde sizin vermiş olduğunuz iş tavsiyelerinin ek değerini, katma değerini daha iyi görecektir.

Tabii ki bunu yaparken de uzmanlık bilgilerimizi, bilgi birikimlerimizi müşterilerimizin hedeflerine ulaşmasını sağlamak için kullanıyoruz ve küçük ve orta büyüklükteki muhasebe büroları olarak gerekli bilgi birikimi her zaman kendi bünyemizde olmayabilir ama diğer bürolarla işbirliğine bu noktada gidilebilir. Mesela biz İtalya’da bordro hizmetleri vermiyoruz şuanda kendi büromuzda ama bordro hizmeti veren bir meslektaşımızla yakın bir işbirliğimiz var ve müşterilerimiz bu hizmetlerin aslında bizim tarafımızdan değil de bu meslektaşımız aracılığı ile verildiğini bilmiyorlar bile. Çünkü bordro işlerini bizim üzerimizden geçiyor, yapılıyor, maaşlar ödeniyor, bizim de güvendiğimiz bir meslektaşımız, o meslektaşımızla da yıllar içerisinde iyi bir ilişki kur-

muş durumdayız, bütün sistem zaten işlediği için ve müşteriler hizmetlerin hepsini aslında bizden aldığı için bunun farkında bile değiller. Dolayısıyla bize gelip, tek bir noktaya gelip bütün işlerini halledebiliyorlar. Ve bu da müşterilerinizle uzun yıllar devam edebilecek bir ilişki kurmanın püf noktalarından biri. Yalnızca çekirdek muhasebecilik hizmetlerinde takılıp kalmamalıyız, bordro hizmetleri, varlık hizmetleri, iş danışmanlığı, küreselleşme ile ilgili, kurumsallaşmayla ilgili yardım, finansman alanında yardım. Mesela “bulut bilişim muhasebecilik teknolojilerine” bakarsanız bunu da bir out-sourcing olarak görmek mümkün. Mesela orta ölçekli işletmelerimiz, müşterilerimiz oldu, muhasebecilik işlerini bizim firmamıza out-source etmek istediler, dört kişi daha az çalıştırırız diye düşündüler, o kişileri biz işe aldık ve bulut bilişim teknolojisi kullanarak muhasebecilik hizmetlerini o firmamızın, müşterileri ile sürdürdük. Yani siz aslında firmanızı bu açıdan da değerlendirebilirsiniz, büronuzu bu açıdan da görebilirsiniz, müşterinizin, bir KOBİ'nin varlığı için hayati olan hizmetleri out-source şeklinde siz yürütebilirsiniz dışarıdan, bu hayati hizmetleri tedarik eden taraf konumuna gelebilirsiniz.

AICPA, Amerika Muhasebecilik Kurumu, Amerika Birleşik Devletlerinde IFAC üyesi aynı zamanda, kendisine güven duyulan iş danışmanı kavramı üzerinde uzunca süre çalıştı hatta 1 günlük bir kurs da düzenlediler kendi üyeleri için, “güven duyulan iş danışmanı nasıl olunur?” diye bir kurs idi bu ve bir süreç ortaya çıkardılar. Tabii bu gördüğünüz o sürecin ancak çok kısa bir özeti, AICPA çok detaylı çalışmalar yaptı bu alanda, adım adım bunu size aktarmaya çalışayım. Öncelikle müşterilerinizi tespit etmeniz gerekiyor yani bundan da maksat şu; müşterilerinizden hangilerine yeni hizmetler sunabilirsiniz veya hangilerinin yeni hizmetlere ihtiyacı vardır. Bir ilk konsültasyon, danışma gerçekleştirirsiniz müşterinizle ilişkiniz oluşturulması ve gerçekten ihtiyaçlarının kavranması için. Daha sonra bir teklif hazırlar ve bunu sunarınız, buna da bir toplantı organize ederek yaparsınız ve o toplantı esnasında da bu sunmuş olduğunuz hizmetin nasıl bir katma değer sunacağını özellikle vurgularsınız. Daha sonra bir zaman ve fiyat bilgisi içeren belge hazırlanarak, mektup hazırlarsınız daha doğrusu, bunu müşterinize de imzalatırınız. Çünkü yazılı olarak yaptığınızda ücretinizi aksettirmeniz veya tahsil edebilmeniz çok daha kolay olacaktır. Daha sonra bu planı gerçekleştirirsiniz, geri dönüşünü alırsınız müşterinizin ve bir son değerlendirme toplantısı yaparsınız müşterinizle bu yeni sunduğunuz hizmetlerden ne kadar memnunlar, onu anlamak sormak için. Tabii burada çok hızlıca anlatmış oldum, çok kısa geçtim belki ama bunların detayı var, yine ücretsiz olarak IFAC sitesinde “Global Knowledge Gateway” kısmında web sitemizi bulabilirsiniz, daha detaylı olarak.

Peki, tüm bunlar küçük ve orta büyüklükteki muhasebe bürolarının sunabileceği hizmetler açısından ne anlama geliyor? Mesela, denetim dışı güvence veya gözden geçirme danışmanlığı alanında artık biraz çalışma şeklimiz değişiyor diyebiliriz. Gönüllü bir gözden geçirme hizmeti sunabilirsiniz çoğu müşterinize. Böyle bir gözden geçirme mesela, banka kredilerine müşterilerinizin daha kolay erişmesini sağlayacaktır. Çünkü bankaya siz bağımsız bir mali müşavir tarafından hazırlanmış bir finansal durum bildirir belge ile gittiğinizde bankanın size olan güveni artacaktır, tabii müşteriler açısından konuşuyorum. Yine güven duyulan iş danışmanı açısından baktığımızda düzenlemelere uyum açısından yardım sunabiliriz müşterilerimize, insan kaynakları bordro, bilgi iletişim teknolojileri, güvenlik, veri gizliliği ve güvenliği, aklınıza gelebilecek her alanda bu tür danışmanlık hizmetleri verilebilir, sağlık tehlikeleri veya sağlığa yönelik tehditlerle ilgili danışmanlık da verilebilir, risk yönetimi danışmanlığı da verilebilir. Böylece müşterinizin işletmesi risk almaya, risklerle karşılaştığında daha doğru yanıtlar vermeye hazır hale gelecektir. Mesela mali krizi düşünün son dönemde yaşanan, kredi imkanlarının çok ciddi daraldığı, piyasanın çok ciddi değiştiği dönemleri düşünün, bu dönemlerde bunların faydası ortaya çıkacaktır. Yine mali yönetim açısından da destek verilebilir, bankalarla olan ilişkilerin yönetilmesi anlamında hizmetler sunabiliriz, hak ettikleri kredileri almalarını kolaylaştırabiliriz böylece. Bununla birlikte yine daha önce ifade etmiş olduğum üzere kendi ödemelerini, kendi faturalarını takip edebilirsiniz, siz daha doğrusu bunları devir alıp müşterileriniz adına gerçekleştirebilirsiniz. Nakit akışlarını daha iyi yönetmelerini sağlayabilirsiniz. Yine müşterilerimize sürdürülebilirlik ile ilgili hizmetler de verebiliriz; çevresel, sosyal ve yönetim alanında dünyanın farklı ülkelerinde çok değişik çalışmalar yapılıyor, “entegre raporlama” mesela, artık öne çıkan trendlerden biri. Biz de müşterilerimize bu sistemleri kendi işletmelerinde nasıl uygulayabileceklerini gösterebiliriz, sürdürülebilirliği nasıl temin edebilirler, bunu aktarabiliriz ve sürdürülebilirlik raporlamalarında onlara hizmetlerimizi sunabiliriz.

Çok ilginçtir ki bu son yaptığımız kısa ankete dönüş yapan KOBİ’lerin yarısından fazlası bir tür sürdürülebilirlik hizmetini kendi muhasebecilerinden almayı düşünebileceklerini ifade etmiştir.

Yeni kurulan şirketlere, start-up'lara yönelik özel hizmetler sunmayı da düşünebiliriz. Örneğin biri size yeni bir fikir ile gelecek olursa bu fikir belki iyi bir fikirdir ama sıfırdan başlanması gerekmekte diye düşünün, yapıyı sıfırdan kuracaksınız, ofis açacaksınız, çalışanlar alınacak veya fabrika kurulacak, her

şey sıfırdan yapılacak. Böyle bir tabloda bir inkübatör gibi faaliyet gösterip böyle bir hizmet de sunabilirsiniz yeni kurulan firmalara. Eğer mevcut bir müşteriniz zaten yeni bir iş fikriyle, yeni bir şirket kurma fikriyle size gelirse bu tip hizmetleri sunabilirsiniz. Sekreterlik hizmetleri sunulabilir, kendi ofisinizde, sizin ofisinizin içinde kurulmasını sağlayabilirsiniz veya bu kurulan, yeni kurulan şirketin banka kredisi almasını veya devletten finansman varsa mesela o alanda devlet finansmanı almasını sağlayabilirsiniz. Bununla birlikte müşterilerimizin yine patent başvurularını yönetebiliyoruz, patentlerini almalarını sağlayabiliyoruz. Bu işleri yapmak için yeni kişileri işe almıyor danışmanlık hizmeti olarak kendi büronuz dahilinde bu hizmetleri sunabiliyoruz.

Yine müşterilerimizin uluslararası boyutta açılması veya küresel boyutta açılması, uluslararası anlamda ithalat, ihracat yapmasında da onlara yardımcı olabiliyoruz.

Şimdi de size çeşitli ülkelerden bazı örnekler göstermek istiyorum. İnnovatif olmak için ve muhasebecilik alanında yeni hizmetler sunmak için neler yapılabilir? Bu İrlanda'dan bir örnek, aslında biraz eski, 1-2 yıllık bir uygulama olabilir burada bahsedilen ve bulut bilişimi burada görüyorsunuz, aslında bulut bilişim çok maliyetli görülür ama bulut bilişim aslında oldukça ekonomik, dünyanın birçok yerinde pek pahalı değil. Peki, İrlanda'daki muhasebeciler ne yapmış? Muhasebecilik hizmetleri sağlamak yerine müşterilerine muhasebe açısından bağımsız olmada yardımcı olmuşlar yani bir muhasebe ile ilgili yazılım seçmelerinde yardımcı olmuşlar, bunu kurdurmuşlar ve sonrasında da müşterilerinin çalışanlarına bu yazılımı nasıl kullanacaklarını öğretmişler, yılda 1-2 defa veya daha sık bir şekilde gidip kontrol etmişler hesapların doğru tutulup tutulmadığını. Müşterinizin bu şekilde bağımsız olmasına yardımcı olabilirsiniz. Tabii bu daha büyük müşteriler için veya daha sonra büyüyen müşteriler için daha uygun bir çözüm ama oldukça ilginç bir fikir.

İsveç'e bakacak olursak, yine oldukça ilginç bir fikir ile ortaya çıkmışlar. İsveç'te konuştuğum firmalardan bir tanesi bir "iş çeki, iş kontrolü" oluşturmuştu, böylece yeni müşterileri çekebiliyordu, hiç daha önce ilişki kurmamış olduğu, tanımadığı müşterileri bulabiliyordu. Oldukça düşük bir fiyat bu, 600 ile 900 Euro arasında ve yeni bir müşteriyle temas ettiğinde oldukça çekici, kabul edilebilecek bir fiyat sunuyorlardı ve hızlıca onların işletmesini kontrol edip, bir iş kontrolü yapıp neler yapılabileceğini onlara hızlıca anlatıyorlardı. Aslında oldukça iyi bir hizmet, yeni bir müşteri ile temasa geçmek açısından

oldukça iyi, yeni birine yaklaşmak için çok iyi bir şey yani yeni birini bilmiyorsanız, tanımiyorsanız neye ihtiyacı olduğunu da bilemezsiniz. Dolayısıyla ona ne sunacağınızı da bilemezsiniz ama oldukça ilginç, gidip çok kısa, hızlıca bir işletme kontrolü yaptıktan sonra düşük bir fiyata yeni müşterileri bulmak için bu yöntemi geliştirmişler.

Bir de Avustralya'dan başka bir hizmet örneği var: aslında daha önce de bahsetmiştim bundan, CFO'yu dışarıdan bulabilirsiniz, out-source edebilirsiniz, Avustralya'da böyle yapmışlar. Ödemeleri kontrol edebilirsiniz, gelen nakit akışını izleyebilir, takip edebilirsiniz, yeterli krediye erişimi ve finansmanı kontrol etmek bu şekilde mümkün olmuş. Bulut bilişim bunu çok iyi bir şekilde yapmanızı sağlıyor aslında yani müşterinizin sanki kendi ofisinde oturuyormuşçasına bunu yapabilirsiniz.

Singapur'da ise birçok değerlendirme hizmeti verilmiş ve aynı zamanda kurumsal finansman da yapılmış. Dolayısıyla oldukça sofistike CFO'nun hizmetlerini dışarıdan vermişler. Böylece nakit yönetimi, nakit alternatifleri, nakit yatırımı yani CFO'nun yaptığı her şeyi dışarıdan sağlamışlar bazı işletmelerin.

Hong Kong'a bakacak olursak, iç denetim gözden geçirmeleri yapmışlar yani kendi müşterilerinin iç denetim sistemlerini gözden geçirmişler belli bir ücret karşılığında. İktisap durumunda veya kendi sistemini kontrol ettirmek istediğinde müşteri finansal hizmetler vermişler.

Amerika Birleşik Devletleri'nde insan kaynaklarını dışarıdan temin etmişler. Bu insan kaynakları dışarıdan temin edildiğinde dahil olan hizmetlere bakacak olursak; bordronun yönetimi, primler, kayıt tutulması yani bütün bunların hepsini out-source edebilirsiniz. İnsan kaynakları yönetimi bir işletmenin dışarıdan yönetebilir, bu hizmet dışarıdan alınabilir bir muhasebe firması bunu sağlayabilir.

Bir de net-working çok önemli, mesela, benim bürom herhangi bir bordro hizmeti vermiyor ama müşterilerimiz yine de bizden bordro hizmeti alıyorlar. Çünkü çok iyi tanıdığımız, bildiğimiz başka bir firmayla, büroyla anlaşmamız var, onla bordro yönetimi yapıyorlar. Dolayısıyla müşterilerimize başka bir firma aracılığı ile bu tür hizmetleri verebiliyoruz. Bir şirket evliliği veya iktisap söz konusu olduğu zaman onlar bize geliyorlar çünkü biz bu hizmeti veriyoruz, diğer büro onu vermiyor. Yani net-working bir ağ oluşturma oldukça önemli. Meslektaşlarınızla, iş arkadaşlarınızla böyle bir ağ oluşturabilirseniz, müşterilerinize sunduğunuz hizmetleri de çeşitlendirebilirsiniz. Müşteri-

lerinizin bazılarını onlara götürürsünüz, onlar da müşterilerinden bazılarını size getirirler.

Brezilya'ya örneğin bakacak olursak; vergi danışmanlığı oldukça önemli bir hizmet dolayısıyla orada muhasebecilik mesleğinde vergi danışmanlığının büyüme potansiyeli var. Bir de yine bordro hizmetlerinin ve muhasebe hizmetlerinin dışarıdan alınması, out-source edilmesi söz konusu, özellikle vergi mevzuatına uyum konusunda bu tür hizmetlerin dışarıdan alınması söz konusu. IFRS yeni başladı Brezilya'da, henüz KOBİ IFRS'i yeni, dolayısıyla yeni konular çıktı orada, dolayısıyla böyle bir dışarıdan bu tür hizmetleri alma yolu geliştirmişler. Brezilya'da muhasebeciler aynı zamanda değerlendirme gibi konularda da ek hizmetler sunuyorlar. Dünyada gördüğümüz gibi benzer uygulamalar var ama farklılıklar da var.

Çok hızlı bir şekilde ben müşterilerimize sunabileceğimiz farklı hizmetlere örnekler vermeye çalıştım. Şimdi de kısaca büro yönetiminden bahsetmeye çalışacağım. Bu tabii çok detaylı olmayacak bu kısım, aslında biraz sizin meraklandırmayı amaçlayan bir kısım, Türkçeye çevrilmiş olan bu büro yönetimi ilişkin rehberde de biraz merakınızı uyandırıp bakmanızı sağlamaya çalışacağım. Rekabet ile başa çıkma açısından önemli noktaları burada ele almaya çalışacağım. Örneğin pazarlama rekabet açısından oldukça önemli. Hizmetlerin pazarlanmasında birtakım sorunlar yaşayabiliriz, daha iyi pazarlayabilmek için hizmetlerimizi broşürler ve web sitelerini kullanmalıyız ama aynı zamanda daha fazla sosyal medyayı kullanmalıyız. Çünkü artık daha fazla sayıda insan twitter, facebook, linkthing gibi sosyal medya araçlarını kullanıyor. Yeni müşterileri her zaman bulabileceğiniz yerler bunlar.

Bir de fiyatlandırma. Fiyatlandırma ile ilgili çok ilginç bir kavram var, IFAC'in SMP Komitesine çok yazdık bu konuda bazı makalelerde de yazdık, değer fiyatlandırma ile ilgili olarak. Yani süreye, zamana dayalı fiyatlandırmadan değere dayalı bir fiyatlandırmaya geçebilirsiniz. Tarihi olarak baktığımız zaman aslında muhasebecilik mesleğinde hep "saatlik" ücretlendirme yapılır yani her bir saat başına ücret alırsınız müşterilerimizden. Ancak bizim müşterilerimizin düşünme şekli bu şekilde değil, neden böyle bir hizmeti saatlik bazda ücretlendirerek verdiğimiz anlamıyorlar ama o hizmetin kendileri için değerinin ne olduğunu anlayabilirler. Eğer bu hizmetin değeri yüksekse o zaman daha fazla para alabiliriz, eğer değer düşükse o zaman muhtemelen de daha düşük bir fiyat almamız gerekecek onlardan.

Bu değere dayalı olarak fiyatlandırma konusunda çok fazla bilgi var, o yüzden bu konudaki makaleleri okumanızı tavsiye ederim. IFAC SMP Komitesinin web sitesinde görebilirsiniz bu makaleleri. Okuduğunuzda çok şaşıracaksınız, ne tür değer bazlı fiyatlandırma tekniklerinin profesyonel bir ortamda neler yapabildiğini gördüğünüzde çok şaşıracaksınız.

Personel tabii ki profesyonel hizmetlerde en önemli faktör, firmanın başarısı açısından kilit nokta çünkü müşterilerimizle yüz yüze geldiğimizde personelimizin bizim firmamızın yüzü oluyor, yani müşteri onlar üzerinden bizim başarılı olup olmadığımıza karar veriyor. Müşterimizle, personelimizin ilişkisi teknik becerileri önemli.

Yeni beceriler ve yetkinlik alanları geliştirmeliyiz personelimiz için. Bunlar genellikle aslında markalama, pazarlama, satış, müzakere gibi beceriler ve aynı zamanda danışmanlık hizmetleri sağlamak konusunda da deneyimimizi daha da geliştirmeliyiz, insan kaynakları yönetimi konusunda olabilir, stratejik geliştirme konusunda olabilir bu danışmanlık. Her ne konudaysa bu konudaki deneyimimizi de geliştirmemiz gerekir ve ya kendi içimizde personel yetiştiririz, mevcut personeli eğitiriz veya yeniden eğitiriz veya dışarıdan buluyoruz yani dışarıdan yeni personel işe alırız. Bu da bizim vermemiz gereken bir karar.

Rekabet ile ilgili diğer önemli bir konu da; bilgi teknolojilerini nasıl kullandığımız, ne kadar iyi bildiğimiz. Bulut bilişim, gerçekten çok önemli, katma değeri olan hizmetleri uygun fiyatta, hak ettiği fiyatta verebilmek ve daha düşük ücretlendirme, bu konudaki baskılara karşı gelebilmek için bulut bilişim çok önemli. Bir de kağıttan kağıtsız bir ortama geçmek üretkenliği de artırır, kağıtsız ofis olması için mutlaka pc'lerinin olması gerekmiyor, örneğin, biz onlara birer scanner veriyoruz, bu scanner'ler bütün muhasebe belgelerini tarıyor ve mail ile bize doğrudan ulaştırılıyor ve otomatik olarak bizim muhasebe yazılım programlarına kayıt ediliyor ve eğer herhangi bir şekilde bir insanın yardımına gerek varsa o zaman ekranda bir ışık yanıp sönüyor, o zaman bir kişi gidip ilgileniyor. Yani tamamen kağıtsız bir ortamda bu yapılabilir. Müşterilerimizin arşivler tutmasına gerek yok, bulamadıkları şeyleri sürekli aramalarına gerek yok, çünkü gerekli her şey web üzerinde oluyor. Tüm belgelerini, faturalarını web üzerinde saniyeler içerisinde görüntüleyebiliyorlar.

Sanallaştırma, müşterilerinizle ilişkilerinizi geliştirme şekli. Bu da çok önemli, fiziksel olarak orada olmalıyız, müşterilerimizle yüz yüze gelmeliyiz ama bazen bunu yapamıyoruz dolayısıyla bir video konferans toplantısı da ya-

pılabilir. Bu telefonda daha iyi ya da hiç görüşmemekten daha iyi, bir video konferans toplantısı bunlardan çok daha iyi.

Aynı zamanda bürolarımızı da değiştirmeli, dönüştürmeliyiz. Uyum, hizmet sağlayıcı, vergi iadeleri, denetim raporları yapanlardan güvenilir bir danışmana dönüşmeliyiz. Çünkü böylece müşterimiz de daha katma değeri artmış bir hizmet alacaktır.

Burada bazı uygulamaların listesini görüyorsunuz, iphonenarınıza, ipadlerinize veya diğer tabletlerinize indirebilirsiniz bu uygulamaları. Aslında teknoloji kullanarak müşterinize daha iyi, daha hızlı hizmet vermenizi sağlayacak uygulamalar var, birçok uygulama var, çoğu da ücretsiz. Ben burada gördüğünüz uygulamaların hepsini kullanıyorum. Örneğin tripid’de organize edilen bir seyahat sayesinde ben buraya geldim, tripid olmasaydı belki kaybolurdum, tripid sayesinde dünyanın her bir yerine gidebiliyorsunuz, ben de çok seyahat ediyorum.

Müşterilerimizle birlikte çalışmak durumundayız çünkü müşterilerimizi de eğitmek durumundayız. Muhasebecilere yönelik algılarını değiştirmek durumundayız. Uyum hizmeti sağlayıcıları değil güvenilir danışmanlar olarak bizleri görmelerini sağlamalıyız.

Aynı zamanda doğru müşterileri de seçmemiz gerekiyor. Çünkü müşterilerimizin firmamıza uygun olması da önemli, müşterilerimizin tümü bize uygun olmayabilir. Bu yüzden de müşterilerimize bakıp onları kategorize etmek, belki bir “a, b, c, d listesi” yapmak gerekebilir. “a” tutmak istediğimiz iyi müşteriler olabilir, tüm hizmetlerimizi kullanmak isterler. “b” yer alanlar da yine, tutmak istediğimiz müşterilerdir ama tüm hizmetlerimizi kullanmak istemezler, dolayısıyla onlarla arada sırada konuşup tüm hizmetlerimizi sunmamız gerekebilir. “c” yer alanlar çok iyi müşteriler olmayabilir, çok az hizmetimizi kullanıyor olabilirler. O yüzden onlarla devam etmek istemeyebiliriz çünkü belki “a” ve “b” listesinde yer alan müşterilerimize daha fazla zaman ayırmak isteyebiliriz. Veya “c” listesindeki müşterilerimizle bir meslektaşımıza yönlendirebiliriz. Başka bir yere gitmelerini isteyebiliriz çünkü o firma onlar için daha iyi olabilir, başka bir firma için daha uygun bir müşteri profili olabilir bu. Aynı zamanda onlara hizmet sağlamak bizim için maliyetli olabilir, bu yüzden de çok az gelir ve çok az kar getirebilirler bize.

Bir de havayolu şirketleri gibi davranmak gerekiyor. Saatlik mi ücretlendiriyor havayolu şirketleri sizi? Hayır. Mil ya da kilometre başına da ücretlendirir-

miyor, fiyatlarını havayolu şirketleri ihtiyaca göre belirliyor. Eğer 6 ay önce rezervasyon yapacak olursanız alternatif düşünce vaktiniz olduğu için ihtiyaç duymayabilirsiniz örneğin o havayolunda bu bileti almaya, o yüzden fiyat düşük olur ama 1 hafta önce rezervasyon yapacak olursanız ihtiyaç çok yüksektir, alternatif bulma şansınız düşüktür, o yüzden çok yüksek fiyat ödersiniz. 2 saat önce alacak olursanız yine fiyat daha da fazla olur. Ama satılmamış yerler olabilir dolayısıyla kalkıştan 2 saat önce en iyi fiyattan bilet de bulabilirsiniz çünkü son dakikada satar onu. Bu yüzden biz de havayolu şirketleri gibi düşünmeyi öğrenmeliyiz. Eğer müşterilerimiz en kaliteli hizmeti istiyorlarsa şimdi istiyorlarsa, hemen yarın istiyorlarsa veya hafta sonu yapmamızı istiyorlarsa bunu yaparız, evet ama o zaman ücretimiz daha yüksek olur. Eğer müşterimiz kaliteli hizmet istiyorsa ama daha uzun vakti varsa size daha uzun süre verebiliyorsa o zaman fiyatımız daha düşük olabilir. Böylesi bir müzakere müşteri ile imzalanan anlaşmanın şartları içerisinde yer almalı. Hizmeti sunmaya başlamadan önce anlaşmanın içine bunları koymalıyız. Birinci sınıf hizmet mi istiyorsunuz? O zaman birinci sınıf fiyatı olur bunun. Peki, ekonomi mi uçmak istiyorsunuz ya da business class mı uçmak istiyorsunuz? Ona göre fiyatı olur bunun demeliyiz. Bunu müşterilerimizle yapmalıyız, bunu öğrenmeliyiz.

Üç hafta önce Brezilya'dan bana bir şey sordular. Bir İtalyan müşterileri varmış orada, büyük bir firma bu ve büyük bir kamu ihalesini, çok büyük bir Brezilya'da kaybetme riskleri varmış, bir inşaat ihalesi bu. Brezilya hükümeti çok büyük bir inşaat ihalesine çıkmış, bu İtalyan şirket de teklif vermiş, ihaleyi almak istiyormuş. Brezilya'da bir küçük ölçekli firma bu İtalyan şirkete yardımcı oluyormuş bizim bir arkadaşımız. Brezilya hükümeti, onlara dışarıda tutmak istemiş çünkü demişler ki, finansal tabloyu yorumlama şekliniz ihale şartlarına uygun değil demişler. Ama aslında Brezilyalılar, İtalyanların mali tablosunu yanlış anlamışlar, yanlış yorumlamışlar. Çünkü Avrupa Raporlama Standartlarına göre İtalya'ya göre yapılmış bu mali tablo. Bir Cuma akşamı o yüzden bizi aradılar, ihalenin son günü bir sonraki Çarşamba idi, Brezilya'da Karnavalın son günü olduğu için hiç kimse çalışmıyordu Brezilya'da ve bir profesyonel görüş almak istediler bu İtalyan mali tablosunu yorumlayıp Brezilya hükümetine bu mali tablonun ihale şartlarına uygun olduğunu göstermek istiyorlardı. Biz bu profesyonel görüşümüzü Salı gecesi itibarıyla hazırladık ve çok yüksek bir fiyat aldık ama bu fiyatı da istemek zorunda kalmadık, zaten firma kendisi bize yüksek bir fiyat önerdi. Çünkü o hizmete çok ihtiyaçları vardı.

Aynı zamanda herkese muhasebecilik yapamayız, belli müşterileri türlerine ya da belli hizmet türlerine göre uzmanlaşmalıyız. Kendi pazar, piyasasının işini bulmalıyız. İtalya’da ben öyle muhasebeciler tanıyorum ki örneğin sadece eczanelere danışmanlık ve muhasebe hizmetleri veriyorlar ve oldukça da iyi para kazanıyorlar. Çünkü kar marjı oldukça yüksek bir sektör bu. Örneğin sadece hekimlere hizmet veren muhasebe, vergi planlama, emeklilik planlaması gibi kategorilerde sadece hekimlere hizmet sağlayan muhasebeciler biliyorum ve oldukça iyi para kazanıyorlar. Rekabet düşük. Eğer kendi pazar işinizi bulursanız o zaman rakipleriniz sizi takip edemeyecektir. Bu yüzden de daha düşük ücret baskısına boyun eğmek zorunda kalmayacaksınız. Başka bir büro ile bir araya gelip daha fazla hizmet sunabilirsiniz veya bir ağın, bürolardan oluşan bir ağın parçası olabiliriz. Böylece müşterilerimize çok daha fazla hizmet sunabiliriz.

Aynı zamanda performansımızı ve büromuzu farklı bir şekilde ölçebilmeyi de öğrenmeliyiz. Önemli olan bazı matrisler var ve bunları sürekli izlemeliyiz. Örneğin yeni müşterilerden gelen ücretlerden yüzdesi ile mevcut müşterilerden gelen gelirin yüzdesi karşılaştırılmalı. Çünkü bu, mevcut müşterilerimizle olan ilişkilerimizin kalitesi ve pazarlama çalışmalarımızın kalitesi açısından oldukça önemlidir, ne yapmamız gerektiğini öğreniriz böylece. Daha mı iyi yönetmeliyiz acaba müşterileri yoksa, yeni müşteriler bulmak için daha iyi pazarlamasını mı yapmalıyız hizmetlerimizin? Bunu görebiliriz.

Aynı zamanda müşteri başına ortalama ücreti de takip etmeli, izlemeliyiz. Belki bazı durumlarda daha büyük müşterilerden daha yüksek fiyatlar tahsil etme imkanımız olup olmadığını görebiliriz veya daha düşük katkıda bulunan müşteri potansiyelini görebiliriz.

Aynı zamanda her bir müşterinin satın aldığı çözüm ya da hizmet sayısına bakmalıyız. Eğer 20 farklı hizmet sunuyorsak ancak sadece iki tane hizmet satın alan müşterilerimiz varsa o zaman gerçekten çok zarar ediyoruz demektir. Çünkü o müşterilere 18 hizmet daha sunabiliriz ama belki de hiç bahsetmedik bu 18 hizmetten onlara ve bilmiyorlar. Eğer anlatsak belki o 18 hizmeti de almak isteyeceklerdir.

Peki, özet olarak küçük ve orta büyüklükteki muhasebe bürolarına nasıl bir rekabet avantajı sağlayabiliriz? Öncelikle geleneksel hizmetlerden farklı yeni hizmetleri geliştirme ve bunları pazarlama becerisi kazandırmalıyız. Diğer bürolarla ittifaklar, ağlar oluşturmalıyız ki daha fazla hizmet sunabilelim ve bunun için fazladan personel işe almamıza da gerek kalmayın.

Aynı zamanda bulut bilişim gibi bilgi teknolojisi alanındaki gelişmelerden faydalanmalıyız. Bu sayede mevcut hizmetleri daha düşük maliyetle sunabiliriz veya yeni hizmetler sunabiliriz. Örneğin dışarıdan çalışan CFO hizmetleri gibi, out-sourceu yapılan yani sanal CFO hizmetleri gibi.

Dördüncü olarak da insanlara yatırım yapmak önemli. Çalışanlarımızın, insanların teknik beceriler geliştirmesine yardımcı olmalıyız. Rekabet gücüne sahip olabilmek için iletişim veya hizmetlerin nasıl satılabileceği, pazarlanabileceği, müşterilerle ilişkiler, bilgi teknolojilerinin yönetimi gibi bazı yumuşak becerileri kazanmalarını sağlamalıyız.

Peki, sizin için atmanız gereken bir sonraki adımlar neler? Benim karşımda oturuyorsunuz, siz kendi firmanızda, büronuzda bir lider olmalısınız ve bir örnek oluşturmalsınız, sizi izlemelerini sağlamalısınız. Aynı zamanda mantaliteyi değiştirebilmelisiniz, hem kendi mantalitenizi hem kendi personelinizin mantalitesini hem de müşterilerinizin mantalitesini. Örneğin bulut bilişim kullanmaya başladığımızda biz beş müşteri seçtik tüm müşterilerimiz içerisinden ve bu müşteriler bulut bilişim ile daha ilgilenebilir diye düşündük. Aslında ilk başta çok küçük bir test yaptık, bu müşterilere gittik ve dedik ki, “bu yeni bulut bilişim muhasebe hizmetini sunacağız.” Hiç düşünmemişlerdi üzerinde, bilmiyorlardı ne olduğunu ama onlara anlattığımızda, bilgi verdiğimizde çok heyecanlandılar ve aynı gün yanıt verdiler bize. Ama onun öncesinde hiçbir şey bilmiyorlardı. O yüzden müşteriler satın alabilecekleri birçok hizmetimizi bilmiyorlar, onlara anlatmamız gerekiyor. Birtakım engeller için hazırlıklı olmalıyız, kendi risk planlamamızı da kendi içimizde yapmalıyız. Şu olursa ne yaparız diye düşünmeli ve bir “b” planını her zaman bir kenarda bulundurmalıyız. Bir planı geliştirmek için çalışmalıyız ama aynı zamanda bu planı geliştirmek, bu plana bağlı kalmak ve bu planı uygulamak için de zaman ayırmalıyız.

Peter Draker, çok önemli bir Amerikalı Yönetim Danışmanıdır, şöyle demiş; “bugün benimle çok iyi bir toplantı yaptığınızı söylemeyin, bana bir sonraki pazartesi günü neyi farklı yapacağınızı söyleyin” demiş. En önemli şey bu, bir sonraki pazartesi eğer siz kendi büronuzda farklı düşünmeye başlarsanız ve en azından bir şeyi farklı yapacak olursanız mutlu olacağım ben.

Hafta sonu için bir de ben size küçük bir ödev vermek istiyorum. Belli bir zorluğa yanıt verebilmek, bu zorluğu aşabilmek için yapacağınız üç şeyin listesini çıkarın, burada, bu sunumda anlattıklarımaya dayanarak. Bu hafta sonu bu

listeyi yapın ve bir sonraki pazartesi bu liste üzerinde çalışmaya başlayın lütfen.

Böylece sunumumun sonuna geldim. Çok hızlı bir şekilde kullanabileceğiniz bazı kaynakları göstermek istiyorum size. Umuyorum bu sunum, yine web sitesinde yayınlanacak, download edebileceksiniz, böylece linkleri de orada görebileceksiniz. Burada twitter, linkthing, web sitesi adreslerimizi, aynı zamanda kısa anket adresimizi görebiliyorsunuz. İş ve danışmanlığı becerileri nasıl geliştirilebilir, bunlarla ilgili kaynakları görüyorsunuz hatta videolar bile var. O videolarda bu tür danışmanlık becerilerinin bir büroda nasıl geliştirilebildiğine dair bilgiler var. Aynı zamanda sürdürülebilir hizmet sunumu nasıl sağlanabilir, bununla ilgili bir kaynak var. Bir de yönetim ile ilgili, büro nun yönetimi ile ilgili kaynaklar, tabii, bununla ilgili bir rehberimiz, kılavuzumuz var, daha öncede söylediğim gibi Türkçeye çevrildi bu. Sosyal Medyada Pazarlama ve Değer Bazlı Fiyatlandırma konularında da bilgi var burada.

Böylece sunumum bitmiş oluyor, zamanınızı ayırdığınız ve sabrınız için çok teşekkür ederim. Tekrar buraya gelmiş olmak benim için büyük mutluluktur.

Responding to the challenge of competition

Giancarlo Attolini
Chair, IFAC SMP Committee

The 5th Turkish Unfair Competition Congress
TURMOB
April 04, 2014

Agenda

- SMEs and SMPs & IFAC SMP Committee
- IFAC SMP Quick Poll and IFAC Research
- Other insights & surveys
- Trusted Business Adviser
- Implications for SMPs — global service examples
- Practice Management (IT, Staff, Clients, Structure)
- References

SMEs and SMPs

- SMEs typically account for majority of private sector GDP, employment, and growth, and are engines of innovation
- SMEs are a heterogeneous group—different size, age, sector, location, and growth profiles
- SMEs typically look to accountants, especially SMPs, for range of professional services (assurance to advice)
- The SME market is very dynamic—to compete accountants need to evolve



Page 3 | Confidential and proprietary information

IFAC SMP Committee—Overview I

- To represent interests of SMPs
- Comprised of 18 members from 17 countries
- Regular input to policy, regulation, and international standards
- Develops tools and guidance
- Promotes the visibility and recognition of SMPs



Page 4 | Confidential and proprietary information

IFAC SMP Committee—Overview II

- **Global Knowledge Gateway**
- www.ifac.org/Gateway
- **Initially focuses on Ethics, Business Reporting, Finance Leadership & Development, Performance & Financial Management, Governance, Risk Management & Internal Control and Sustainability**
- **Six key components—Viewpoints, Accountancy News, Resources, Discussions, Topical News, Upcoming Events**



Page 5 | Confidential and Proprietary Information

IFAC SMP Committee—Knowledge Sharing



Page 6 | Confidential and Proprietary Information

Insights from IFAC SMP Quick Poll I

- Latest poll Nov-Dec 2013 attracted over 3,700 respondents, 182 (4.9%) from Turkey
- Report at www.ifac.org/publications-resources/ifac-smp-quick-poll-2013-year-end-round
- Poll was conducted in 17 languages
- Responses are heavily skewed in favor of practitioners from Europe and Asia working in smallest categories of practice
- Key findings—global (with emphasis where Turkey differs)



Page 7 | Confidential and Proprietary Information

Insights from IFAC SMP Quick Poll II

- What is the biggest challenge faced by your SME clients?



Page 8 | Confidential and Proprietary Information

Insights from IFAC SMP Quick Poll III

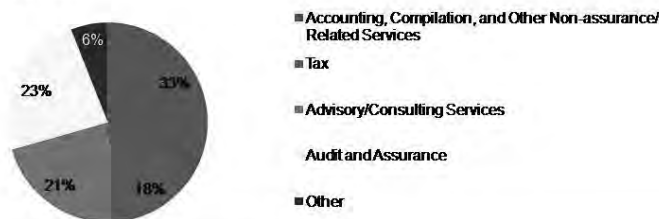
- What is the biggest challenge your practice is facing right now?



Page 9 | Confidential and Proprietary Information

Insights from IFAC SMP Quick Poll IV

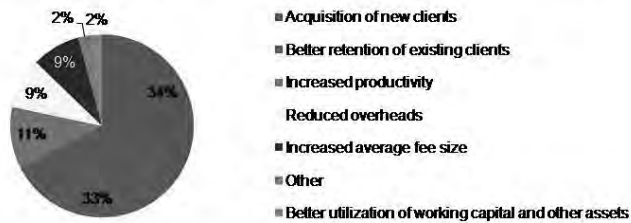
- What is the fastest growing source of revenue for your practice?



Page 10 | Confidential and Proprietary Information

Insights from IFAC SMP Quick Poll V

- What is the main driver of your practice's profitability?



Insights from IFAC SMP Quick Poll VI

- How does your practice expect business to be in 2014 compared to 2013?



- Next Quick Poll Autumn 2014

Insights from IFAC Research I



Insights from IFAC Research II

- **SME demand for business advice**
 - Owner-managers can be reluctant to readily seek advice
 - SMEs lack of in-house expertise
 - Change in enterprise or external environment
 - Regulatory demands extending outside financial compliance
 - Growing information needs of SMEs
- **Accountants as external advisers**
 - Most studies worldwide indicate accountants are preferred and first source of advice for SMEs

Insights from IFAC Research III

- **Reasons for choosing an accounting firm, especially SMP**
 - Recognition—SMPs face similar compliance burden as SMEs
 - Technical competency
 - Trust
 - Proximity and responsiveness
 - SMEs wanting a one-stop shop

**I ♥ MY
ACCOUNTANT**

Insights from IFAC Research IV

- **Changing environment and challenges to traditional provision of services**
 - Consolidation within the accountancy profession
 - Rise in the provision of services by larger practices
 - Shift in regulatory environment: fewer audits
 - Shift in the nature of the SME population
 - Reluctance of some SMPs to provide advice

Insights from IFAC Research V

- SMPs will vary in their provision of “non-traditional” advice for a variety of reasons:
 - A combination of the regulatory regime in the country
 - Education tradition of accountancy profession in the jurisdiction
 - The demand from the market
 - The strategic intent of the accountant

Other Insights & Surveys I

- ACCA/IMA Report on Top 10 technologies that have the potential to considerably reshape the accountancy profession and business landscape
 - Mobile
 - Big data
 - Artificial intelligence and robotics
 - Cyber security
 - Educational
 - Cloud
 - Payment systems
 - Virtual and augmented reality
 - Digital service delivery
 - Social

Other Insights & Surveys II

- **Edinburgh Group research, *Growing the Global Economy through SMEs***
 - SMEs increasingly international but need more support
 - SMPs can help with:
 - Identifying markets
 - Navigating red tape
 - Facilitating finance
 - Dealing with FOREX



Page 19 | Confidential and Proprietary Information

Other Insights & Surveys III

- **Gallup's 2013 Business Banking Industry Study**

Who Financial Executives Turn to and Trust for Financial Advice on Their Business

Source of Financial Advice	Use	Trust
Accountant/Accounting Firm	88%	55%
Other Business Owners	70%	23%
Professional Organizations/Associations	57%	21%
Lawyer/Law Firm	55%	33%
Your RM	46%	31%
Friends/Family	43%	28%
Online Media	38%	2%
Social Media	5%	3%

GALLUP



Page 20 | Confidential and Proprietary Information

Other Insights & Surveys IV

What do clients REALLY want from their Accountant?

- Help to be Successful
- Knowledge of Their Business & Their Industry
- Creative Ideas
- Quick Service (responsive)
- Effort
- Value for Money (not to be confused with a low fee)
- Concern for Their Well Being
- Someone to Talk to
- Reliability
- Wider Range of Services

*Source: Gallup Survey



Page 21 | Confidential and Proprietary Information

Trusted Business Advisor—What it Means

- Understanding and listening to clients' needs
- Using our broad experience/expertise to help clients accomplish their goals
- Creating an ongoing relationship with clients
- Providing more than core accounting services



Page 22 | Confidential and Proprietary Information

Trusted Business Advisor—Process (AICPA's 2.0)

- **Identify clients**
- **Conduct initial consultation**
 - Build rapport and understand client needs
- **Create and deliver a proposal**
 - Schedule/prepare for meeting and stress value added
- **Agree to engagement**
 - Engagement letter with timing and pricing and get client to sign
- **Execute, obtain feedback, and deliver**
- **Conduct an engagement assessment meeting**



Page 23 | Confidential and Proprietary Information

Implications for SMPs—New Service Offerings I

- **Non-audit assurance (e.g., review engagements)**
- **Trusted business advisor**
 - Compliance with regulations (e.g., HR, IT, Safety)
 - Risk management
 - Financial management (incl. access to finance)
 - Sustainability (advisory, accounting, assurance)
 - Start-ups/entrepreneurs (formation, finance, etc.)
 - International development (finance, FOREX, and regulation)



Page 24 | Confidential and Proprietary Information

New Service Offerings—Country Examples I

- Ireland

- *“If we do not provide bookkeeping services, we encourage the client to purchase an accounts software package, then install it and get it set up and then train the client on how to use it and to take back-ups. Each year we review how they are getting on and attend their premises to tidy up, before doing a year end procedure. The “cloud” is the obvious next move for this service though it is a little cost prohibitive for now. These are all value added services which the client pays a bit more for. They are more engaged with the financial side of the business. Equally, we are not burdened with quality control issues over low value bookkeeping services.”*



Page 26 | Confidential and Proprietary Information

New Service Offerings—Country Examples II

- Sweden

- *“We offer a “business check” service formed as ISRS 4400 service in which we do a “miniature” quality control of a company’s accounting, annual report and certain administrative questions. It has a face value of 600-900 euros and what we hope is to also use this service an “ice-breaker” when attracting new customers. For a quite small amount, the client can use us as a check almost like the mandatory car inspection. What we hope for is beginning of a relationship motivating the client to demand more.”*



Page 26 | Confidential and Proprietary Information

New Service Offerings—Country Examples III

Country	New Service
Australia	Business Adviser/outsourced CFO
Singapore	Valuation Services Corporate Finance
Hong Kong	Internal control reviews Financial due diligence
USA	HR outsourcing (payroll, benefits, record keeping etc.)

- Networking!

New Service Offerings—Country Examples IV

- Brazil
 - SMPs have been supplying all kinds of services related to tax and accounting issues—including complete outsourced accounting, payroll & tax routine; and consulting on the adoption of the IFRS (mainly focusing on Impairment and Adjustment to Fair Value issues), since the adoption of the IFRS and of the ISAs is still in progress in the country
 - Additional services related to evaluation, financial due diligence, and outsourcing of administrative and financial routines, are also an increasing market

Practice Management — General

- Marketing and pricing
- Staff
- IT
- Clients
- Structure
- New metrics

Practice Management—Marketing and Pricing

- Marketing
 - Build expertise
 - Utilize website, brochures, etc.
 - Use social media (e.g., Twitter, Facebook, LinkedIn)
- Pricing
 - Consider value over time-based

Practice Management—Staff

- Staff are most valuable asset of professional services firm
 - Key to firm success where clients met face to face (professions)
 - Becoming more important than technical skills
- Develop new skills and competencies
 - Soft skills (branding, marketing, selling, negotiating, etc.)
 - Advisory expertise—HRM, strategic development, etc.
- Make (train existing staff) or buy (recruit new staff)

Practice Management—IT |

- Digitization (cloud computing)
 - Paper to paperless to boost productivity
- Virtualization (systems of engagement)
 - Physically present to virtually present to improve market reach
- Transformation (business intelligence)
 - Compliance provider to trusted advisor to enhance value
 - On-demand reporting, target market segment benchmarking and advisory services (discussing how best to respond to revealed issues)

Practice Management—IT II

- Some great (mainly free!) apps
 - Wi-Fi Finder
 - Evernote
 - Feedly
 - Dropbox
 - Keeper
 - TripIt

Practice Management—Clients

- Educate
 - Shift their perception of accountants
- Select
 - Ensure clients are right fit/match for your firm
- Categorize
 - A, B, C list
 - Differentiate (like airlines!)

Practice Management—Structure

- **Specialization/niche**
 - Type of client
 - Type of service
- **Merge with another practice**
- **Participate in referral network**

Practice Management—New Metrics

- **Important to proactively measure and spend time planning for growth and improved revenue**
- **Examples:**
 - % of fees from new vs. existing clients
 - Average fee per client
 - Number of solutions each client buys

Competitive Advantage for SMPs—Summary

- Develop capability to offer and market new services
- Forge alliances/network with other practices
- Exploit IT developments like cloud computing
 - Existing services at lower cost and new services (e.g., virtual CFO)
- Invest in people
 - Develop technical and soft skills (e.g., IT, communication)

Next Steps

- Lead through commitment and culture
- Change mindsets (your own, your staff, and your clients)
- Prepare for obstacles
- Take time to develop, commit, and execute a plan
- *“Don’t tell me you had a wonderful meeting tell me one thing on Monday you are going to do differently”* Peter Drucker, Management Consultant
- **List 3 actions you will take or follow-up on to respond to the challenge**

IFAC Resources

- IFAC SMP Committee: www.ifac.org/SMP
- Follow us on Twitter: IFAC_SMP
- IFAC SMP Quick Poll www.ifac.org/smp
- Join us on LinkedIn: IFAC SMP Community
- Global Knowledge Gateway www.ifac.org/Gateway

References—Business Advisory

- **SMP Committee Business Advisory Interviews (Videos)** IFAC YouTube Channel: www.youtube.com/user/IFACMultimedia
- **Good Practice Checklist for Small Business, 2e:** www.ifac.org/publications-resources/good-practice-checklist-small-business
- **How to Build Your Business Advisory Practice** article: www.ifac.org/publications-resources/how-build-your-business-advisory-practice
- **Sustainability: Challenges and Opportunities for SMPs and SMEs** article: www.ifac.org/news-events/2013-04/sustainability-challenges-and-opportunities-smps-and-smes

References—Practice Management

- **Guide to Practice Management for Small- and Medium-Sized Practices, 3e (incl. companion manual):** <https://www.ifac.org/publications-resources/guide-practice-management-small-and-medium-sized-practices>
- **Social Media Marketing May Be the Key to Practice Profitability** article: www.ifac.org/news-events/2013-10/social-media-marketing-may-be-key-practice-profitability
- **Tomorrow's Firm and the Role of Value Pricing: IFAC Interview with Ronald J. Baker** article: www.ifac.org/news-events/2013-02/tomorrow-s-firm-and-role-value-pricing



Page 41 | Confidential and Proprietary Information



www.ifac.org/SMP

I. OTURUM

*MUHASEBE MESLEĞİNDE
HAKSIZ REKABETLE MÜCADELEDE
YENİ YAKLAŞIMLAR*

Kudret TAŞ
Moderatör
Düzce SMMM Oda Başkanı



- TÜRMOB'un değerli yöneticileri, değerli oda başkanı arkadaşlarım, saygıdeğer katılımcılar, TÜRMOB tarafından beşincisi düzenlenen Türkiye Haksız Rekabet Kongresinin öğleden sonraki birinci oturumunu açıyorum. Bu oturuma hoş geldiniz, katılımınız için hepinize teşekkür ediyorum.

Temel başlığımız "Muhasebe Mesleğinde Haksız Rekabetle Mücadelede Yeni Yaklaşımlar" olan oturumumuzda konuşmacılarımız bu konunun farklı boyutlarını ve sunumları ile kendi görüşlerini açıklayacaklar. Dün de biliyorsunuz birinci

gün sempozyumda mesleki gelişmelerde yaşanan sorunlar, çözüm yolları ve hizmet pazarlamasına ilişkin önemli bilgilendirmeler yapıldı. Ama dün genellikle dışsal sorunlar yani kamu yönetimi ve siyaseti yani dıştan yönetenlerin çözeceği sorunlar ağırlıklıydı. Bugünkü sunumlar önemli ölçüde meslektaş ilişkilerinin ortaya çıkardığı sorunlar, yani haksız rekabete ilişkin olacak, içsel sorunları tırnak içinde meslektaşın meslektaşına ettiğini konuşacağız, tırnak içinde söylüyorum. Dolayısıyla haksız rekabeti yaratan durumları ve buna ilişkin TÜRMOB tarafından yapılan yeni düzenlemeleri konuşmacılarımız anlatacaklar. Bunlar 13 Aralık'ta yayınlanan mecburi mesleki kararlar sonucu uygulanması gereken durumları bizlere aktaracak, bilgilendirmeyi sağlayacak. Ne var ki içimizi en çok yakan, bizi en çok inciten konu, dışsal konulardan çok daha fazla, çözüm bekleyen birçok konudan çok daha fazla meslektaş ilişkilerinde yaşanan bu haksız rekabete ilişkin durumlardır. Gerçekten çok canımızı acıtıyor, içimizi yakıyor. Bunun çözümüne ilişkin TÜRMOB tarafından planlanan ve büyük ölçüde Odaları ve Oda yöneticilerini sonra da meslektaşlarımızı rahatlatacak bir çözümü bugün burada konuşacağız. Bir çözüm olacaktır, umuyorum.

Bir diğeri de günümüz şartlarında artık hiç bir anlamı kalmayan, hiç bir değeri olmayan ücret tarifemize ilişkin bir sunum olacak. Biz bunu 2009 yılında Samsun'da değerli hocamızdan dinlemiştik, görselini görmüştük. Bu da zamana endeksli ücret tarifesi önerisi. Dünya değişti, meslekte 25 yıla örgütlüğümüz ulaştı. Ama hakkında değiştirilemez hükmü varmışçasına bir ücret ta-

rifesine sahibiz. Ciddi anlamda ücret tarifesi sorununun değişik boyutlarıyla da uğraşıyoruz. Bugün artık bir anlamı kalmayan, yayınlandığı dönemde anlamlı olan belki de bir takım verilere, bir takım kıstaslara dayanarak biçimlendirilmiş ücret tarifesi, bugün için anlamsız. Geçmişe ilişkin eleştirel bir şey söylemiyorum, yanlış anlaşılmasını da istemiyorum. Bunun ortadan kaldırılmasına bir adım olacağı, en azından böyle bir kamuoyu yaratarak kamu gücünün bu konuda direnç göstermeyeceği bir kuram ya da bir çözüme ilişkin sunum olacaktır.

Yaşam sürdürülebilir olmakla birlikte, ortaya çıkan ihtiyaçlara cevap verilebildiği sürece yaşam mutlulukla sürdürülebilir olmaktadır. Eğer bu ihtiyaçlara cevap verilmezse ortaya çıkan mutsuzluğun ortadan kaldırılması da mümkün değildir. Ben bu yeni önerinin, bizim ücret tarifesi kaynaklı mutsuzluğumuzu ortadan kaldıracağına inanıyorum.

Şimdi sözü bahsettiğim bu zaman endeksli ücret tarifesi konusunda sunumlarını yapmak üzere Profesör İbrahim Anıl'ı davet ediyorum. Buyurun Hocam.

Haksız Rekabeti Önlemede “Zamana Endeksli Ücret Tarifesi” Önerisinin Değerlendirilmesi

Prof. Dr. İbrahim ANIL
Marmara Üniversitesi



- Değerli TÜRMOB yöneticileri ve TÜRMOB mensupları, hepinize iyi günler dilerim. Öncelikle bu benim hazırladığım bir tarife değil, İstanbul Odasında ben, Binali Hoca ve Odanın asgari ücret komitesinde çalışan arkadaşların ortak çabasının ürünüdür. Bu nedenle eğer bir beğeni ortaya çıkacaksa, bundan bana çok az bir pay düşecektir. Onu da peşinen söyleyeyim.

Şimdi zaman esaslı ücret sistemi çalışması, öncelikle bu tür yerlerdeki sunumlar temel konunun tanımıyla başlayan bir şekilde sürdüğü için ben de Türk Ticaret Kanunu'nda var olan haksız rekabet tanımını yaprak, yineleyerek, ne için bunları yapma gereği duyuyoruz bir kez daha hatırlatmak istedim. Haksız rekabet, ticaret hukukunda bir kişi ya da kurumun bir diğeri üzerinde herhangi bir alanda uyguladığı zarar verici hareketlerin tümüne verilen addır. Yani bir kişi veya kurum diğer kişileri olumsuz olarak etkileyecek her hangi bir dışsallıkta bulunduğu andan itibaren dava konusu bile yapılabilecek olan bir eylem söz konusu olabilmektedir.

Peki, bu haksız rekabetin önlenmesi ile asgari ücret arasında ne tür bir ilişki var? Az evvel Başkanımız çok kısaca açıklamaya çalıştı. Ben de bu ilişkiyi birazcık daha iktisadi yaşamla ilişkilendirerek açıklamaya çalışacağım. Serbest pazar ekonomisinde belli koşullarda mal ve hizmetlerden yararlanarak, belli koşullarda ise mal ve hizmetin üreticileri haksızlığa uğrayabilmektedir. Hizmet sektöründe bu durum çok daha yaygın olarak ortaya çıkabilmektedir. Eğer bir de hizmet sektörünün yeni yapılanma süreci başlamış ve bu süreç içerisinde kurumlar, gelenekler, ilişkiler, standartlar oluşmamışsa burada çok daha olumsuzların ve uyuşmazlıkların sık yaşandığı koşullar ortaya çıkmaktadır. Hem hizmet sunan taraf, hem hizmetten yararlanan tarafın oluşan ücret düzeyinden memnuniyetsizlikleri bilinmektedir, özellikle muhasebe mesleği

ile ilgili olarak. Hem sizler, hizmeti sunanlar, hem de sizin hizmetlerinizden yararlanan firmalar bu ücret düzeyinden memnun değillerdir. Çünkü siz daha çoğunu hakkettiğinizi düşünürsünüz, onlar daha azını hakkettiğinizi düşünürler. Bu kapitalizmin işleyişinin temel yasasıdır. Bu süreç güçlü olan firmanın belirlediği koşullarda bir de haksız rekabetin etkisiyle meslektaşlarımızın yarattığı daha düşük tekliflerle şekillenince ortaya hizmetin ücretine de yansıyan bir durum çıkmaktadır. Ücret, düşük düzeyde olduğu zaman meslek mensuplarının haksız rekabetle gelirleri düşmekte bu da meslek mensubunun bu hizmeti verirken daha düşük ücretle vermeye mecbur kalmış olması, firmanın hak etmediğini düşündüğü bir ücret ödeyerek bir işi sürdürmüş olması ve bunların bütününün ortaya çıkarttığı kalite ve güven sorunu toplumsal anlamda da olumsuzlukları ortaya çıkarmaktadır. Çünkü sadece meslek mensupları ve firmalar değil, bu sürecin bütününden, çünkü bir diğer ayağı ile devletin, kamunun gelirlerinin oluşması sürecinde çok aktif rol oynayan meslek mensupları eğer kendilerine haksız rekabet yapıldığı ve kayıtsız kalındığını hisse derlerse de doğal olarak o haksız rekabet koşullarında ona uygun davranışlarında bundan toplum daha düşük gelir elde etme sonucu kamu gelirlerinin düşmesi gibi bir olumsuzluğu yaşamış olacaktır.

Ücret düzeyinin yüksek olması hizmetten yararlananların haksızlığa uğramasına, yeni arayışlara gitmesine neden olmaktadır ve sonuçta meslek mensuplarının tümünün olumsuz yönde etkilenmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle tarafların toplumsal adalet duygusunu zehirlemeyecek, hem meslek mensuplarını, hem de meslekten yararlananları mağdur etmeyecek, meslek mensupları arasında haksız rekabete neden olmayacak, mesleğin imajını olumsuz etkilemeyecek, mesleğin gelişmesine olanak sağlayacak bir ücret sisteminin oluşturulmasına ihtiyaç duyulmuş ve bu çalışma böyle bir ihtiyacın sonucu olarak ortaya çıkartılmaya çalışılmış bir çabanın sonucudur. Bu çalışmayı dinlerken lütfen bir model tanımlamasını algılamaya çalışalım. Buradaki süreler, buradaki ücretler, buradaki iş türleri ve iş türlerinin alacağı zaman sadece o dönemde bizim asgari ücret komisyonunda çalışan arkadaşlarımızın bürolarında hep birlikte ölçtüğümüz hareket-zaman etüdü sonucu bir işlemin kayıt süreleri, bir işlem öncesinde yapılan hazırlık süreleri, işlem bittikten sonra kontrol süreçleri ve iş çeşitlerine göre bunlardaki farklılaşmaların o günkü ölçümleriyle ortaya çıkan sonuçlardır.

O nedenle tabii ki dönemin koşullarına göre hem iş türleri, hem işlerin aldığı zaman, hem de hesaplanan dakika/saat ücreti her yıl ve her dönem değiştiğinde sistemin mantığı o değişen rakam üzerinden işleyecektir. O nedenle sistem

bu rakamlardan bağımsız olarak, sadece kendisini yenileyebilecektir, yeni koşullara uyum sağlayabilecektir.

Zaman esaslı ücret sistemi hakkında genel bilgi nedir bu sistemde? Kurgulanan sistemde ücretin hesaplanması yazılım aracılığıyla olacaktır. Sanıyorum benden sonraki sunumu yapacak olan arkadaşımız böyle bir yazılımın nasıl yapılacağı hakkında bilgiyi daha ayrıntılı olarak verecek. Ama buradaki mantık açıklamalardan sonra da göreceğiniz üzere, ilgili hesaplarda yapılan kayıt sayısı bunun dışında beyanname ve diğer temel ücretleri esas teşkil eden faaliyetlerin aldığı zamanlar üzerinden bilgisayarda hesaplanacak ve o şekli ile mükellefle sizin aranızdaki ücret bilgisi şekillenmiş olacaktır.

Kurgulanan ücret sistemi esas itibari ile bir ücret tarife sistemi değildir. Yani bugüne kadar olduğu gibi şu tür firmalarda şu kadar, bu tür firmalarda bu kadar ücret alınacak gibi bir tarife amaçlanmamıştır. Uygulama sürecinde her yıl için asgari birim saat ücretinin belirlenmesi gerekmektedir. Ayrıca da yeni işlemler türlerinin eklenmesinde, o işlemlere ilişkin standartların bulunmasında her yıl yenilenmesi gereken çalışmalar bulunmaktadır ama bunlar bilgisayar sistemlerinde, Oda merkezlerinde gerçekleştirilecektir.

Kurgulanan ücret sistemi hem asgari ücret sistemi olarak faaliyet görecektir, hem de sözleşmeye dayalı ücret sistemi olarak işleyebilecektir. Bu şu demektir; tanımlanan standartlara göre yapılan faaliyetler ve bu faaliyetlerin aldığı zaman çarpımı karşısında oluşacak asgari ücretin üzerinde yapılabilecek her türlü ücret anlaşmasına bu sistem açıktır. Sadece asgari ücretin altında olmamak koşuluyla ücretin belirlenmesi durumunda sözleşme ücreti geçerli olabilecektir. Ücret sisteminin bu özelliği asgari ücret ve sözleşme ücreti olarak sisteme iki ayrı ücret türünün girilmesiyle sistemde karşılığını bulmuş olacaktır.

Asgari ücret dediğimiz yapılan işler için hesaplanan ücret, o yıl için hesaplanmış olan asgari birim dakika ücret ile çarpılarak bulunan ücrettir. Yani meslek mensubunun o ay yapmış olduğu işlemlere ayırmış olduğu dakika ve yıl için belirlenmiş olan saat ücreti ile çarpılması sonucu bulunan ücret, asgari ücrettir ve bunun altında ücret anlaşması yapılmasını engellemeyi amaçlamaktadır.

İkincisi sözleşme ücreti, yapılan işler için hesaplanan ücretin meslek mensubu ile mükellefin arasında yapılan sözleşmede belirlenen, ancak asgari birim ücret üzerinde belirlenmiş olan sözleşme ücreti esas alınarak yapılan ücret

belirlemesidir. Yani sabahki oturumda sunulan farklı yeni hizmet alanlarının eklenmesi ve ya hizmet kalitesindeki farklılık veya çeşitli ilişkilerden doğan avantajlarla bir meslek mensubu asgari ücretin çok daha üzerinde bir ücretle sözleşme yapabilecektir. Ama bu hesaplama yine sonuçta yapılacak, bu yapılacak hesaplamada asgari ücretin altına düştüğü anda, çünkü o ay işlem miktarı fazla olabilir, o ay düşünülen tasarlanan işlem ücretinin üzerinde olmuş olabilir. Bu arada arzularsa onun saat ücretlerini, ona ayırdığı saatleri girerek yine asgari ücret üzerinden sistemi işletebilecektir.

Sistemin genel işleyişine geldiğimizde, zaman esaslı ücret sistemi yani bu mükellef için harcanan zamanı, direk ve endirekt zamanı esas olarak hazırlanmış bir ücret sistemidir. Aylık dönemler esasına göre ücret hesaplaması yapılmaktadır. Bu nedenle her ay alınan ücret belli asgari ücretin altında olmamak üzere farklı düzeyde oluşmaktadır. Ücretin hesaplanmasında ilgili ayda harcanan zaman esas alınmaktadır. Ücretin hesaplanması asgari ücret ve sözleşme ücreti olarak hesaplanabilmektedir. Ücret bilgisayar programları tarafından belirlenmektedir ve oradan fatura edilmektedir. Hesaplanmış olan ücret ilgili ayda o ay yapılan iş gruplarına göre yani kayıt, mükellefe ayrılan zaman, beyanname sayısı, yapılan beyanname türü gruplar itibari ile faturada yer alarak program tarafından faturaya aktarılıp hem size yani sizin tarafınızdan zaten sisteme girilmiş olacağı için hem de mükellefe bunları yansıtma olanağı sağlayacaktır. Sistem bu şekilde işleyecektir.

Bu programın hazırlanmasındaki amaç nesnellığı sağlamak, yani ücretin belirlenmesinde meslek mensubunun mesleki birikimi ve sarf ettiği emeğin karşılığını almasını sağlayacak nesnel ölçütlere dayalı bir sistem oluşturma gereği vardır. Mesleğin ifasında birbirine çok farklı niteliklerde işlerin bulunması, her birine farklı mesleki birikim ve farklı miktarlarda zaman gerektirmesi, her bir iş için ayrı ayrı tarifeye bağlanmasını zorlaştırmakta ve adaletsizliğe neden olmaktadır, eğer işler bazında ücret belirlenir ise. Oysa buradaki nesnellik her iş için ücretin belirlenmesinde o işe ayrılan zaman esas alınarak oluşturulduğundan, böylesi bir nesnellik ortaya çıkartılmıştır.

Güven konusuna geldiğimizde, yürürlükteki ücret sisteminde meslek mensubu gelecekteki yapılacak işleri tahmin etmeye çalışmaktadır. Çünkü bilmediği bir dönemin oluşacak faaliyetleri için ücret belirlemesi yoluna gidilmektedir ocak ayında. Oysa dönemin içersinde bu öngörülen, tahmin edilen işler daha düşük düzeyde de gerçekleşebilmektedir daha yüksek düzeyde de gerçekleşebilmektedir; miktar olarak da, yeni işler olarak da. Bu koşullarda meslek mensubu ben bunu öngörmemiştım, o nedenle ücrette tekrar bir dü-

zeltme yapabilir miyiz demek durumunda kalıyor. İşveren de aynı şekilde gelecekte işlerinin tam olarak nasıl şekilleneceğini bilmediği için ve gelecekte yapılacak işlerin tam olarak neler olduğunu bilmediği için, iki tarafta da güvensizlik ortamının oluşması koşullarını yaratmaktadır. Çünkü geleceğe yönelik bir dönemde 12 ay sonrası için bir pazarlık yapılmaktadır, 12 ayda gerçekleşecek işlerin neler olabileceği kurgulanarak. Bu güvensizliğin kaynağı geleceğe yönelik olması, bilgi eksikliğinin geleceğe yönelik ne kadar gerçekleşeceği konusunda bilgi eksikliğidir. Kurgulanan ücret sistemi harcanan gerçek zaman üzerinden bunu hesaplayacağı için her iki tarafın da kaygısını azaltacaktır. Haksız rekabete yönelik amacı yürürlükteki ücret sisteminde tahminlere dayalı gelecekte yapılan işler için ücret belirlenmesi söz konusu olduğundan, meslek mensubu açısından zarara uğramak için yüksek ücret istenmesi, hedeften düşük ücret istenmesine ve ya önermesine sevk etmektedir az evvel konuştuğumuz şey.

Belli bir kalitedeki hizmetin daha düşük bedelle yapılıyor olmasının belli bir sınırı vardır. Düşük ücret sonuçta haksız rekabete neden olabilecektir, çünkü düşük ücret işi yapanı motive etmeyecek, geliştirmeyecek ve bir sonraki slaytta göreceğimiz mesleki kalite üzerinde etkili olacaktır. Bu düşük ücret, ücret seviyesi belli olmadığı için işi gerektiği kalitede yapacak olan meslekt mensubunun ayıracağı zaman, kullanacağı bilgi ve bunun gerekli standart kalitesinin bulunmamasının veya bulunuyorsa da o işlerin birazcık daha özensiz yapılması sonucu ortaya çıkaracaktır, mesleki kaliteyi etkileyecektir. Bu sarf edilen emeği karşılamayacak bir ücret düzeyi, mesleği belirlenen standartlarda yapılmasını zorlaştıracak hatta olanaksızlaştıracaktır. Diğer yönden mesleğin ve dolayısıyla yapılan işlerin standardını artırmak için daha fazla emek gerekmektedir ve bu emeğin niteliğinin daha üst düzeye taşınması gerekmektedir.

Burada sabahki oturumun son kısmını izleyebildim. O yeni ufukların, yeni pencerelerin gereklerini yerine getirebilmek ve bizim firmalarımızı da bundan mahrum bırakmamak ayrıca bunları gerçekleştiren kişiler olarak bu yaratılan katma değerlerden daha çok pay almaya, daha çok hak sahibi olmayı sağlayacak ortam, meslekte kalitenin iyileşmesi ile sağlanacaktır. Yoksa düşük ücretle, hak edilenin altında ücretle o işe motive olmak çok zorlaşacağı için meslekten ayrılmayı, nitelikli kişilerin sonunu yaratabilecek, meslekte bir kalite erozyonunu ortaya çıkartabilecektir.

Sistemin dayandığı esaslar nelerdir? Zaman esaslı ücret sistemi dört esasa dayanmaktadır. Bunlardan birincisi; harcanan emek yani iş yükü, harcanan za-

man, katlanılan risk, işin neden olduğu stres. Bu harcanan emek ve iş yükü. İkincisi mesleğin yürütülmesi için katlanılan maliyet, üçüncüsü meslek mensubunun gelir beklentisi, dördüncüsü meslek mensubunun refahtan gelir payı alma beklentisi. Harcanan emek zamanı hesaplanmasında harcanan emeğin temel ölçütü olarak, harcanan zamanın esas alındığı baştan beri vurgulanmakta idi. Harcanan zaman ise mesleğin ifası için gerekli tüm işlemler için ayrı ayrı dikkate alınarak hesaplanmıştır. Bunlar işlem sayısına göre değişen zaman belirleyicisidir. Yani bir satırlık kayıt işlemi sırasında, yani bir alt hesaba bir kayıt yapılma sırasında bilgilerin girilmesi için hesaplanan zamandır. İşlem kaydı için harcanan zaman, kayıt öncesi hazırlık ve hesaplamalar için harcanan zaman, kayıt sonrası kontrol için harcanan zaman, stok takip işlemlerinin varlığı durumunda harcanan zaman, üretim işlemlerinin varlığı durumunda harcanan zaman, çek ve senet takibinin varlığı durumunda harcanan zaman, her bir işlem türü için farklıdır. Bunların neden farklı olduğunu sizinle paylaşacak değilim, siz bunu çok iyi biliyorsunuz. Bunların her biri farklı zaman aldığına göre, her biri farklı bilgi gerektirdiğine göre, o zaman her biri için farklı harcanan zaman standardı saptanmalıdır. Bu çerçevede karşınızdaki tabloda aylık işler, bir işlemin kayıt süresi, bir satır için gerekli süre, eğer bu satırda kaydedilen işlem stok işlemi ise stok kartlarının da açılmasını gerektirdiği için yüzde 25 fazlası, üretim işlemi ise üretim reçetesi ve oradan kayıtların alınması yüzde 75 fazla zamanı, çek-senet işlemi ise sıradan, hiçbir özelliği olmayan işleme göre yüzde 50 fazla zamanı gerektirdiği saptandı, o gün bizim yaptığımız çalışmalarda. Bu zamanlar doğru değildir, farklı olması gerekir denilebilir. Bu artık bundan sonraki süreçte yapılacak olan düzenlemelerdir.

Hazırlık ve hesapların yapılması için gerekli zaman ve de kontrol için gerekli süre sonunda toplam süre. Özelliği olmayan işler için ayrıntılarını tek tek okumayacağım ama mesela bir tanesini okuyayım, özelliği olmayan herhangi bir işlem, kayıt süresi 30 saniye yani yarım dakika, 0.35 burada çıkan süre. Bir satır için 15, çünkü özelliği olmayan düz işlemde de diğer işlemde de iki karşılıklı kayıt yapıldığı için kaydın bir tarafı 15 saniye diğer tarafı 15 saniye, o hiç özelliği olmayan işlem için yapılan hazırlık süresi 2 saniye, kontrol için gerekli süre 4 saniye olmak üzere toplam süre 0.35 dakika. Sabit kıymetlerde bu 73 dakikaya, stoklu işlem kayıtlarında 44 dakikaya, üretim giriş stok kayıt işlemi için 66 dakikaya, 0.66 dakikaya üretim stok kayıt işlemi için 0.66 dakikaya, çek-senet takibi ve kayıt işlemleri için 0.53 dakikaya ihtiyaç var. Bunları nasıl saptayacağız? Sabit kıymetlerde 250-260 hesaplar arası grubun işlemlerini, stoklu işlemlerde 153 hesabın işlemleri, üretim işlemlerinde 150

hesabın işlemlerini, 151-152 üretim stok kayıtlarında, çek senet işlemlerinde de 100, 101, 102, 121 hesaplar üzerinden o hesaplardaki satır sayısını sayarak program hesaplamayı gerçekleştirecektir.

Böylece belirli bir işlem için gerekli harcanan zaman yani diğer kayıt işlemlerinde kaydın yapılmasıyla ilgili zaman hesaplamasının nasıl yapıldığını bir önceki tabloda gördük. Şimdi böylesine zaman hesaplaması yapılamayan, görevi belli zamana ayırmayı gerektiren işler, nelerdir? Beyanname ve bildirimler için harcanan zaman, her bir beyanname ve eki için harcanan zaman ve onun eklerinde zaman harcamasına ilişkin oluşturulan standartlar belirlenecek, satır sayısı beyannamenin kendisi, varsa ekleri, eklerde her satıra işlenen işlem adedi, Sosyal Güvenlik Kurumu ile ilgili diğer bildirimlerde onların bildirilmesi için hesaplanmış standart zamanlar bu beyanname ve bildirimler için harcanan zaman.

Ücret bordrolarının hazırlanması için gerekli zamanda ise 5 kişiye kadar standart bir zaman hesabı yaptık. O beş kişiden sonra her bir kişi için ayrıca standart zaman ekledik. Yani 5 kişi ve ya 5 kişiye kadar olanlar ilgili yerde göreceğiz, bir net harcanacak zaman ve ücreti, her eklenen kişi için eklenen zaman ve ücreti hesaplanmıştır.

- 1- İşlem sayısından bağımsız olarak yapılan harcanan zaman, aylık ortalama mükellefle görüşme ve bilgilendirme için harcanan zaman,
- 2- Aylık ortalama mevzuat takibi için gerekli zaman,
- 3- Aylık mükellefin işi gereği mevzuatı inceleme için harcanan zaman,
- 4- Aylık mesleki bilgi geliştirme ve eğitimi için gerekli zaman,
- 5- Aylık fatura ve belgelerin alınması, tasnif edilmesi için gerekli zaman.

Mesleğin yürütülmesi için gerekli maliyet, bunlara ilişkin zamanların tablosunu slaytta vereceğim. Mesleğin yürütülmesi için gerekli maliyet nedir? Ortalama aylık giderler, ücret giderleri. Bir büroda bir muhasebe yardımcısı eleman, bir stajyer, bir de vasıfsız ofis elemanının bulunduğu koşullarda bunların ücretleri esas alınmıştır. Kira giderlerinde, biz tabii bunu İstanbul için yaptığımız için, İstanbul'daki bütün bölgelerdeki arkadaşlardan kira bilgileri istedik ve bunların ortalamasını aldık. Diğer ofis giderleri ve bunların toplamı bir büro için 5.212 TL olarak o gün hesaplanmıştı. Bugün farklı hesaplanabilir, farklı hesaplanabilirse bir sonraki adımdaki hesaplamamızın tarzı değişecek,

rakamı değişecek ama sonuçta aynı tarzda yeni rakam bulunmuş olacak. Ortalama aylık çalışma saatine geldiğimizde çünkü 5.212 TL maliyet var. Bunu karşılamak için meslek mensubu günde ortalama 7.5 saat çalışır ise ve ayda toplam 22 iş günü çalışma gerçekleştirirse buna göre dakika/saat hesaplanmış toplam meslek mensubunun çalışma suresi bulunmuştur. Ortalama giderlerin güncellenmesi tabii ki creti esas alan bu giderlerin her yıl güncellenmesi gerekmektedir.

Meslek mensubunun gelir beklentisi, mesleğin gerekli standartlarda ve meslek ahlakına uygun yerine getirilebilmesi için meslek mensubunu tatmin edecek bir gelirin elde edilmesi gerekmektedir. Bu beklentinin yüksek olması gerçekleşmeme olasılığını, düşük olması ise mesleği bırakma yönünde bir baskıyı, bir yönelimi başka bağlı çalışmalara geçmek gibi. Diğer yönden meslekten gelir beklentisinin ülke, bölge ve mükellefin refah düzeyi ile paralellik göstermesi gerekmektedir. Raporda meslek mensupları için 2009 yılı için İstanbul’da gelir beklentisinin asgari 3.000 TL olması gerektiği düşünülmüştür. Yani tüm masraflar çıktıktan sonra ayda 3.000 TL net kazanması gerekir diye hesaplamalar yapılmıştır.

Meslek mensubunun gelir beklentisi dikkate alınırken her yıl bunun da refaha göre güncellenmesi gerekmektedir. Burada da bir sonraki tablolarda da göreceğimiz gibi FAVÖK oranını kullanarak, yani mükellefin artan hasılatı mükellefin artan karından bu bulduğumuz creti ilişkilendirerek belli bir oranda pay almayı içeren bir formül FAVÖK formülü.

Meslek mensubunun refahtan gelir beklentisi, ücret-hasılat ilişkisi az evvel anlatmaya alıştığım. Burada birazcık açıklamasını yapmak gerekirse, toplumun ve dolayısıyla meslek mensuplarının artan refahtan gelir payı alma beklentisi. Hasılatın artması nedeniyle Gelir Vergisi, Kurumlar Vergisi, Katma Değer Vergisi ve diğer vergilerde daha yüksek tutarların söz konusu olması ve bunun da yapılabilir hata ve yanlışlıkların meslek mensubu açısından daha yüksek mesleki risk artırması sonucu yaratmaktadır faturaların artmış olması sayıca artmasa bile. Yani aynı faturayı işliyorsunuz ama bu fatura 150 liralık olduğu zaman riskiniz başka, 150 milyon olduğu zaman riskiniz başka. Buna vurgu yapıyor. Bu nedenledir ki Bakanlık ve meslek odaları tarafından ücret tarifelerinin belirlenmesinde bugüne kadar, dikkat ettiyseniz hep hasılat rakamları esas alındı. Risk onun içersinde şekilleniyor diye. Hasılat artışı normal belge sayısından bağımsız olarak sayıların büyümesiyle ilave bir iş yükü getirmektedir. Raporda bu ilişki FAVÖK oranı olarak dikkate alınmıştır.

Şimdi hesaplamalara geçiyoruz. Asgari Birim Ücret: Ofis aylık ortalama gideri, az evvel hesaplamıştık 5.212 TL. Meslek mensubunun aylık gelir beklentisi 3.000 TL. Tabii ki bunların tümünün güncellenmesi ve her yıl değiştirilmesi, yeniden hesaplamalarının yapılması gerekli. Meslek mensubu için 22 gün, 7,5 saat çalışma süresi var dedik. Bu toplamda 165 saatlik aylık çalışma süresini oluşturuyor. 165 saat, 9900 dakika çalışmak anlamına geliyor. Karşılığı 165 saatin 9900 dakika. Şimdi 8.912 TL'lik bir gelir elde ederse giderlerinden sonra aylık gelir beklentisine ulaşmış olacağına göre, demek ki bu süre içerisindeki dakikasını 0.83 TL'dan değerlendirmesi gerekiyor. Birim ücretini o dönem bu hesaplamalar çerçevesinde asgari birim ücret dakika için 0.83 kuruş olarak bulmuştuk.

Şimdi burada yeni bir uygulama taban ücret. Çünkü taban ücret hiçbir faaliyeti olmayan firmanın gayri faal olabilir, o ay hiçbir işlem yapmamış olabilir. Bu koşullarda ayrılan zaman hesabını ne üzerinden yapacağız, neye göre taban ücret belirleyeceğiz? Taban ücretin esas zamanı, taban ücret meslek mensubunun kayıt işlemleri beyan bildirimleri için harcadığı zamandan bağımsız ve zorunlu olarak harcaması gereken zaman üzerinden hesaplanan ücrettir. Bu aylık ortalama mükellefle görüşme ve bilgilendirme süresi, her mükellef için 30 dakika. Aylık ortalama mevzuat takibi için gerekli süre bir meslek mensubu için 450 dakika. 30 firmasının var olduğunu düşünürsek 15 TL düşüyor firma başına. Aylık mükellefinin işi gereği mevzuat inceleme süresi 20 dakika, aylık mesleki eğitim ve bilgi geliştirme ve eğitim süresi 150 dakika ama 30 firma olduğu için 5 TL olması gerekiyordu burada tapaj hatası var. Aylık fatura ve belgelerin alınması ve tasnif edilmesi için 20 dakika, olmasa da belge gidiyorsunuz, görüşüyorsunuz, bir aylık süre içerisinde bir defa en azından, bu ne demektir? 88 dakika en azından bir mükellefe zaman ayırmak zorundasınız. Taban ücretinin hesaplanmasında aşağıdaki işlemlerden bağımsız olarak asgari birim ücretle çarpılmasıyla bulunan ücrettir. Yani az evvel saydıklarımın 88 dakikalık ayrılan zamanın 0.83 TL bedel üzerinden oluşturduğu aylık tutar 73.04 TL'tur.

Asgari ücretin hesaplanmasında az evvel hatırlayacaksınız FAVÖK'la ilişki kurmadan bahsetmiştim. Bu koşullarda asgari ücret, taban ücret artı yapılan işlemler karşılığı harcanan değişken zaman, değişken zamanın asgari birim ücretle çarpılması ve elde edilen çıkan sonucun FAVÖK katsayısı ile ilişkilendirilmesi bulunuyor. Yani FAVÖK kat sayısı az evvel söylediğim toplam gelir ile toplam karın arasında yani hasılatla kar arasında ilişki, aslında faiz, amortisman, vergiden önceki kar rakamının, yani firmanın gelirlerindeki artışın,

karındaki artışın, hasıllattaki artışın yansıması. O da kar/hasılat oranı üzerinden en sonda, kar dediğimiz FAVÖK'teki kar rakamı eksi çıkabilir. Eksi çıktığı zaman sistemi etkilemiyor. Yani mükellefin geliri düşebilir, mükellefin karı azalabilir. Bu düşünüş hazırlanacak programa göre olumsuz etkilemeyecek. Yükseliş söz konusu ise gelir bu yansıtılmış olacak.

Şimdi bir tane örnek üzerinden, geriye alabilecek miyim? Aldım. Yani son slaydımız. O nedenle yorulmuş olabilirsiniz diye bunu söyleme gereği duydum. Demek ki her hangi bir firmayı aldığımız da eğer 20 tane alış faturası varsa bu mal alış, KDV, satıcılar veya banka eğer öyle bir şey yapılmış ise. Demek ki 3 tane satır kaydı gerekecek. 3 satır demek 20 fatura için 60 satırlık kayıt yapılacak demektir. Her bir fatura için kayıt süresi 0,35 dakika olduğuna göre harcanan zaman 21 dakika. Satış faturasında yine 22.66 çünkü orada da KDV var. Ve aynı şekilde orada KDV var, fatura sayısı 22, işlem sayısı doğal olarak satır sayısı 66. Yine 35 saniyeden 23.10 dakika, kasa işlemleri 20 adet, 40 satır, kasa işlemlerinde 0.35 en basit işlem düzeyi 14 dakika. Çeksenet, 10 adet işlem yapıldıysa 20 satırlık işlem yapılmış demektir, bu da 14 dakikamızı almış demektir. KDV denkleştirme ve tahakkuk işlemleri. İşlem satır sayısı 10, birim işlem süresi 35, toplam 3,5 dakika, banka işlemleri 20 adet, 40 satır 0.35 saniyeden 14 dakika. Sabit kıymet alış 2 tane, 6 satırlık kayıt yapılacak işlem var, işlem süresi 0.50 dakika toplam ayrılması gereken süre 3 dakika. Kayıt işlemleri için toplam ayrılması gereken zaman 99 dakika 60 saniye. Ba formu için 15 dakika, Bs formu için 10 dakika, KDV beyannamesi için 10 dakika, beyanname ve bildirimler için ayrılan zaman 35 dakika. Toplam 99'la 35'i topladığımızda 134.60 dakika. 0.83 biliyorsunuz birim ücretimizdi dakika başına, bununla çarptığımızda 111.72 TL tutmaktadır bu mükellefin işlem ücreti. 73.04 TL az evvel hesapladığım taban ücret vardı. Çünkü bunlar genel olarak işlemler dışında, onun genel olarak kendisine ayrılması, yetiştirmesi ile ilgili süreler de dahil, mükellefle ilgili görüşme de dahil onu eklediğimizde 73.04 TL. Toplam ilgili ay ücreti 184.76 TL'ye çıkıyor. Bunu FAVÖK katsayısı, diyelim ki yüzde 10'luk bir FAVÖK hasılat oranı var. Bu koşullarda bu ücret 18.47 TL yani yüzde 10 oranında artacaktır. Bu geçici vergi döneminde geçici beyannamesi esas alınarak devam ettirilebilir bu oran. Toplam fatura edilecek mükellefin ücreti 203.23 TL 'ye geliyor.

İSMMM'nun sayfasında da var bu hesaplamalar ve Odadan kim arzuluyorsa elde edebilir. Dinlediğiniz için hepinize çok teşekkür ederim.

ZAMAN ESASLI (ASGARI) ÜCRET SİSTEMİ

HAKSIZ REKABET

- Haksız rekabet, ticaret hukukunda bir kişi ya da kurumun bir diğeri üzerinde herhangi bir alanda uyguladığı zarar verici hareketlerin tümüne verilen addır. Haksız rekabet uygulayan kişi ya da kurumlar kimi koşullarda suç işliyor kabul edilebilir ve de karşı tarafa dava açma hakkı doğabilir.

HAKSIZ REKABET ASGARİ ÜCRET İLİŞKİSİ

- Serbest pazar ekonomisinde belli koşullarda mal ve hizmetten yararlananlar, belli koşullarda ise mal ve hizmetin üreticileri haksızlığa uğrayabilmektedirler. Hizmet sektöründe bu durum daha yaygın olarak ortaya çıkabilmektedir. Hizmet sektörünün mesleki kurumlaşma aşamasında bahsedilen olumsuzluklar daha sık şikayet konusu olmaktadır.

HAKSIZ REKABET ASGARİ ÜCRET İLİŞKİSİ

- Hem hizmet sunan taraf, hem de hizmetten yararlanan tarafın oluşan ücret düzeyinden memnuniyetsizlikleri bilinmektedir. Ücretin düşük bir düzeyde oluşması, hizmetin kalitesine yansımakta, meslek mensupları düzeyinde haksız rekabete neden olmakta ve bu durumdan uzun dönemde hem meslek mensupları, hem hizmetten yararlananlar ve hem de bütün toplum olumsuz etkilenmektedir.

HAKSIZ REKABET ASGARİ ÜCRET İLİŞKİSİ

- Diğer yandan ücret düzeyinin yüksek düzeyde oluşması ise, hizmetten yararlananların haksızlığa uğramasına, yeni arayışlara neden olmakta ve sonuçta meslek mensuplarının tümünün olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır.

HAKSIZ REKABET ASGARİ ÜCRET İLİŞKİSİ

- Bu nedenle tarafların toplumsal adalet duygusunu zedelemeyecek, hem meslek mensuplarını hem de hizmetten yararlananları mağdur etmeyecek, meslek mensupları arasında haksız rekabete neden olmayacak, mesleğin imajını olumsuz etkilemeyecek, mesleğin geliştirilmesine olanak sağlayacak bir ücret sisteminin oluşturulmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

I-ZAMAN EASALI ÜCRET SİSTEMİ HAKKINDA GENEL BİLGİ

1. Kurgulanan sistemde ücretin hesaplanması yazılım aracılığıyla olacaktır.
2. Kurgulanan ücret sistemi esas itibari ile bir ücret tarife sistemi değildir. Uygulama sürecinde, her yıl için **asgari birim saat (dakika)** ücretinin hesaplanmasını gerektirmektedir.
3. Kurgulanan ücret sistemi hem **asgari ücret sistemi**, hem de **sözleşmeye dayalı ücret sistemi** olarak işleyebilmektedir. Ücret sisteminin bu özelliği, birim ücretin **asgari ücret** veya **sözleşme ücreti** olarak sisteme girilmesiyle sağlanacaktır.
 - a) **Asgari ücret:** Yapılan işler için hesaplanan ücret, o yıl için hesaplanmış olan **asgari birim ücret** esas alınarak hesaplanan ücrettir.
 - b) **Sözleşme ücreti:** Yapılan işler için hesaplanan ücretin, meslek mensubu ile **mükellef** arasında yapılan sözleşmede belirlenen ancak, **asgari birim ücretin** üzerinde belirlenmiş olan **sözleşme ücreti** esas alınarak hesaplanan ücrettir.

II-SİSTEMİN GENEL İŞLEYİŞİ

1. Zaman Esaslı Ücret Sistemidir.
2. Aylık Dönemler Esasına Göre Ücret hesaplaması yapılacaktır. Bu nedenle her ay alınan ücret, belli bir ücretin altında olamamak üzere farklı olacaktır.
3. Ücretin Hesaplanmasında İlgili Ayda Harcanan Zamanın Esas alınacaktır.
4. Ücretin Hesaplaması **asgari ücret** veya **sözleşme ücreti** olarak hesaplanabilecektir.
5. Ücret program tarafından hesaplanacaktır.
6. Hesaplanmış olan ücret ilgili ayda, iş grupları itibari ile yapılan işlerin listesi ve ücreti olarak faturaya program tarafından aktarılacaktır.

III-ZAMAN ESASLI ÜCRET SİSTEMİN AMACI

1. NESNELİK

Ücretin belirlenmesinde, meslek mensubunun **mesleki birikimini ve sarf ettiği emeğin karşılığını** almasını sağlayacak **NESNEL ÖLÇÜTLERE** dayalı bir ücret sistemi oluşturmak.

Mesleğin ifasında bir birinden çok farklı nitelikteki işlerin varlığı ve her birinin farklı mesleki birikim ve farklı miktarlarda zaman gerektirmesi, her bir işin ayrı ayrı bir tarifeyle bağlanmasını zorlaştırmakta ve adaletsizliğe neden olmaktadır. Bu nedenle, ücretin belirlenmesini nesnel bir ölçütlere bağlamak gerekir.

III-ZAMAN ESASLI ÜCRET SİSTEMİN AMACI

2. GÜVEN

Yürürlükteki ücret sisteminde, meslek mensubu gelecekte yapacağı işleri tahmin etmekte ve mağdur olmamak için buna uygun bir ücret talep etmektedir. Mükellef ise işin bütün ayrıntılarını bilmediğinden talep edilen ücreti yüksek bulmaktadır. İki taraf arasında bir bir güvensizlik ortamı oluşmaktadır. Bu güvensizliği kaynağı işlerin geleceğe yönelik olması nedeniyle bilgi eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Kurgulanan ücret sistemi harcanan gerçek zaman üzerinden hesaplanacağı için her iki tarafın da kaygılarını azaltacaktır.

III-ZAMAN ESASLI ÜCRET SİSTEMİN AMACI

3. HAKSIZ REKABET

Yürürlükteki ücret sisteminde, tahminlere dayanan gelecekteki yapılacak işler için ücret belirlenmesi, meslek mensubu açısından zarara uğramamak ücretin yüksek olması eğilimine neden olmaktadır. Buna karşılık, mükellefi ise düşük ücret arayışına sevk etmektedir. Belli bir kalitedeki hizmetin daha düşük bedelle yapılmasının belli bir sınırı olması nedeniyle, düşük ücret eğilimi sonuçta haksız rekabete neden olabilmektedir.

Kurgulanan ücret sistemi haksız rekabeti engelleyici bir etkide bulunacaktır.

III-ZAMAN ESASLI ÜCRET SİSTEMİN AMACI

4. MESLEKİ KALİTE

Yukarıda belirtilen nedenlerle, sarf edilen emeği karşılayamayacak bir ücret düzeyi, mesleğin belirlenen standartlarda yapılmasını zorlaştırmaktadır. Diğer yönden mesleğin ve dolayısıyla yapılan işlerin standartlarını artırmak daha fazla emek gerektirmektedir. Sarf edilen emeğin karşılığı var olduğu ölçüde mesleğin standartlarının da artması mümkün olacaktır. Mesleki alandaki gelişmeler, gelecekte bu durumun sürekli olması gerektiğini işaret etmektedir.

Kurgulanan ücret sistemi, fiili olarak harcanan emek üzerinden hesaplanacağı için mesleki kalitenin iyileştirilmesine ve geliştirilmesine katkıda bulunacaktır.

IV-SİSTEMİN DAYANDIRILDIĞI ESASLAR

Zaman esaslı ücret sistemi 4 esasa dayandırılmıştır.

Bunlar:

1. Harcanan Emek (iş yükü)

Harcanan zaman

Katlanılan risk

İşin Neden olduğu stres

2. Mesleğin Yürütülmesi İçin Katlanılan Maliyet

3. Meslek Mensubunun Gelir Beklentisi

4. Meslek Mensubunun Refahtan Gelir Beklentisi

1.HARCANAN EMEK (ZAMAN)

Harcanan emeğin temel ölçütü olarak **harcanan zaman** esas alınmıştır. Harcanan zaman ise mesleğin ifası için gerekli tüm işlemler için ayrı ayrı dikkate alınmıştır. Bunlar:

1.1. İşlem Sayısına Göre Değişen Zaman:

Bir satırlık kayıt işlemi sırasında bilgilerin girilmesi için hesaplanan zamandır. (en alt kırılım düzeyindeki hesap satır sayısı esas alınmıştır.)

1.1.1. İşlem Kaydı İçin Harcanan Zaman

1.1.2. Kayıt Öncesi Hazırlık ve Hesaplamalar İçin Harcanan Zaman

1.1.3. Kayıt Sonrası Kontrol İçin Harcanan Zaman

1.1.4. Stok Takibi İşlemlerinin Varlığı Durumunda Harcanan Zaman

1.1.5. Üretim İşlemlerinin varlığı Durumunda Harcanan Zaman

1.1.6. Çek ve Senet Takibinin Varlığı Durumunda Harcanan Zaman.

Her bir işlem türü için hesaplanan satır kayıt zamanı ayrı olup aşağıdaki tabloda verilmiştir.

1.HARCANAN ZAMAN

AYLIK İŞLER	Bir İşlem Kayıt Süresi Sn *	Bir satır için gerekli süre (sn)	Stok :%25 Üretim:%75 Çek senet:%50	Hazırlık ve Hesaplam a için Gerekli Süre(Sn)	Kontrol için Gerekli Süre(Sn)	Toplam Süre (dk)
Özellği olmayan işlem satır kayıt süresi	30	15		2	4	0,35
Sabit Kıymet Kayıtları (250-268 hesap)	60	30		6	8	0,73
Stoklu işlemler kayıtları (153 hesap)	30	15	19	3	5	0,44
Üretim giriş stok kayıt işl. (150 hesaplar)	30	15	26	7	7	0,66
Üretim stok kayıt işl. (151, 152 hesaplar)	30	15	26	7	7	0,66
Çek-senet takibi ve kayıt işlemleri (101, 101, 121 hesaplar)	30	15	23	3	6	0,53

1.HARCANAN ZAMAN

1.2. Görece Belli Bir Zaman Harcanmasını Gerektiren İlişkin İşlemler İçin Harcanan Zaman

1.2.1. Beyanname ve Bildirimler İçin Harcanan Zaman

Her bir beyanname ve ekleri için hesaplanmış olan standart zamanlar Sosyal Güvenlik Kurumu ile diğer kurumlara bildirimleri için hesaplanmış olan standart zamanlar

1.2.2. Ücret Bordrolarının Hazırlanması Harcanan Zaman

5 kişiye kadar hesaplanmış olan standart zaman ile ilave her kişi için hesaplanan standart zaman

1.HARCANAN ZAMAN

1.3. İşlem Sayısından Bağımsız Olarak Harcanan Zaman

- 1.3.1. Aylık Ortalama mükellefle görüşme ve bilgilendirme için harcanan zaman
- 1.3.2. Aylık Ortalama Mevzuat takibi için gerekli zaman
- 1.3.3. Aylık Mükellefin işi gereği mevzuata inceleme için harcanan zaman
- 1.3.4. Aylık Mesleki bilgi geliştirme ve eğitim için gerekli zaman
- 1.3.5. Aylık fatura ve belgelerin alınması ve tasnif edilmesi için gerekli zaman

2. MESLEĞİN YÜRÜTÜLMESİ İÇİN GEREKLİ MALİYET

2.1. Ortalama Aylık Giderler

2.1.1. Ücret Giderleri

- 1 Muhasebe Yardımcı Elamanı
- 1 Stajyer (Tic.Lis. Öğr.)
- 1 Vasıfsız Ofis Elemanı ortalama

2.1.2. Kira Giderleri

2.1.3. Ofis Diğer Giderleri

Ortalama aylık giderleri raporda 5.212. TL olarak hesaplanmıştır.

2.2. Ortalama Aylık Çalışma Saati

Günde ortalama 7,5 saatlik çalışma süresi

Aylık Ortalama 22 günlük çalışma

2.3. Ortalama Giderlerin Güncellenmesi

Ücrete esas olan bu giderlerin her yıl güncellenmesi gerekir.

3. MESLEK MENSUBUNUN GELİR BEKLENTİSİ

3.1. Ortalama aylık gelir beklentisi

Mesleğin gerekli standartlarda ve meslek ahlakına uygun yerine getirilebilmesi için meslek mensubunu tatmin edecek bir gelirin elde edilmesi gerekir. Bu beklentinin yüksek olması gerçekleşmeme, düşük olması ise mesleği bırakma yönde bir baskıya neden olacaktır. Diğer yönden meslekten gelir beklentisinin ülke, bölge ve mükellefin refah düzeyi ile paralellik göstermek durumundadır.

Raporda meslek mensubunun gelir beklentisi 3.000.TL olarak ele alınmıştır.

3.2. Artan refahtan gelir beklentisi

Meslek mensubunun gelir beklentisi dikkate alınırken her yıl artan refaha göre güncellenmesi gerekir.

4. MESLEK MENSUBUNUN REFAHTAN GELİR BEKLENTİSİ (ÜCRET HASILAT İLİŞKİSİ

Ücret sisteminin oluşturulmasında diğer bir faktör olarak mükellefin belli bir dönemde yapmış olduğu hasılatın dikkate alınmasıdır. Bunun nedeni;

- Genel olarak toplumun ve dolayısıyla meslek mensuplarının artan refahtan gelir beklentisi,
- Hasılatın artması nedeniyle, gelir vergisi, kurumlar vergisi, katma değer vergisi ve diğer vergi matrahlarında daha yüksek tutarların söz konusu olması ve bununda yapılabilecek hata ve yanlışlıklar nedeniyle meslek mensubunun meslek riskini artırması. Bu nedenledir ki, bakanlık ve meslek odaları tarafından ücret tarifelerinin belirlenmesinde hasılat rakamları esas alınmaktadır.
- Hasılat artışı, normal belge sayısından bağımsız olarak, sayıların büyümesi nedeniyle ilave iş yükü getirmektedir.
- Raporda bu ilişki FAVÖK oranı olarak dikkate alınmıştır.

V-ASGARİ BİRİM ÜCRET

Asgari birim ücret aşağıdaki gibi hesaplanmıştır.

Ofis Aylık Ortalama Gider Top	:	5.212,00
Meslek Mensubu Aylık Gelir beklentisi	:	3.000,00
ASGARİ ÜCRETE ESAS HASILAT	:	8.212,00
Ortalama Aylık Çalışma Süresi (saat)	:	165 Saat
(22 gün X 7,5 Saat =165 saat)		
Ortalama Aylık Çalışma Süresi (dakika)	:	9.900 dk.
Asgari Birim Ücret (saat)	:	49,77 TL
Asgari Birim Ücret (dakika)	:	0,83 TL

VI- TABAN ÜCRET

1.Taban Ücrete esas zaman

Taban ücret, meslek mensubunun, kayıt işlemleri, beyanname ve bildirimler için harcadığı zamandan bağımsız ve zorunlu olarak harcaması gerek zaman üzerinden hesaplanan ücrettir.

İŞLEMLER	GEREKLİ SÜRE	ORT.AYLIK GEREKLİ SÜRE (1 MÜK. İÇİN)
Aylık Ortalama mükellefle görüşme ve bilgilendirme süresi	30,00	30,00
Aylık Ortalama Mevzuat takibi için gerekli süre	450,00	15,00
Aylık Mükellefin işi gereği mevzuat inceleme süresi	20,00	20,00
Aylık Mesleki bilgi geliştirme ve eğitim süresi	150,00	3,00
Aylık fatura ve belgelerin alınması ve tasnif edilmesi	20,00	20,00
Toplam		88,00

VI- TABAN ÜCRET

2. Taban ücretin hesaplanması

Taban ücretin hesaplanması, işlemlerden bağımsız sürenin asgari birim ücretle çarpılması ile bulunan ücrettir.

İŞLEMLER	ORT.AYLIK GEREKLİ SÜRE
Aylık Ortalama mükellefle görüşme ve bilgilendirme süresi	30,00
Aylık Ortalama Mevzuat takibi için gerekli süre	15,00
Aylık Mükellefin işi gereği mevzuata inceleme süresi	20,00
Aylık Mesleki bilgi geliştirme ve eğitim süresi	3,00
Aylık fatura ve belgelerin alınması ve tasnif edilmesi	20,00
Toplam	88,00
Birim Ücret (dk/TL)	0,83
TABAN ÜCRET (TL)	73,04

VII-ASGARİ ÜCRET HESAPLAMASI

Asgari Ücret hesaplaması aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır:

$$\text{Asgari Ücret} = (\text{Taban Ücret} + (\text{Harcanan Değişken zaman} \times \text{Asgari Birim Ücret})) \times \text{Favök Katsayısı}$$

ASG. ÜCR. HESAPLAMAYA İLİŞKİN ÖRNEK

İŞLEMLER	İşlem satır sayısı	Birim İşlem Süresi (dk)	Harcanan Zaman (dk)
Alış fat 20 adet=60 satır	60	0,35	21,00
sat fat 22 = 66 satır	66	0,35	23,10
Kasa işlemi 20 adet=40 satır	40	0,35	14,00
Çek-senet adet 10 adet=20 satır	20	0,35	7,00
Cari hesap 20 adet =40 satır	40	0,35	14,00
kdv denkleştirme ve tahakkuk işlemleri	10	0,35	3,50
Banka işlemleri 20 adet=40 satır	40	0,35	14,00
Sabit Kıymet Alış faturası 2 adet=6 satır	6	0,50	3,00
Kayıt İşlemleri için Toplam Harcanan zaman			99,60
Ba Formu			15,00
Bs Formu			10,00
Kdv Beyannamesi			10,00
Beyanname ve Bildirimler için harcanan toplam zaman			35,00
Toplam harcanan zaman			134,60
Birim Ücret (dk/TL)			0,83
Kayıt işlemleri, beyanname ve bildirim ücreti ücreti			111,72
Taban ücreti			73,04
İLGİLİ AY ÜCRETİ			184,76
Favök Katsayısı ile oluşan ücret (%10)			18,47

TEŞEKKÜRLER

Prof. Dr. İbrahim Anıl
ianil@marmara.edu.tr

ZAMAN ESASLI ASGARI ÜCRET SİSTEMİ

Binali Doğan Prof. Dr. İbrahim ANIL

MESLEK ASGARI ÜCRET SİSTEMİNİ OLUŞTURMA AMACI

Günümüzde geniş kabul gören anlayışa ekonomik sistemde, mal ve hizmetlerin fiyatının belirlenmesi serbest pazar ekonomisinin arz ve talebi tarafından belirlenmektedir. Bu anlayış, sistemin tam rekabet koşullarına sahip olacağı varsayımı ile benimsenmiştir. Tam rekabet koşullarının eksikliği durumunda sistemin toplumsal ve ekonomik haksızlıklara ve adaletsizliğe neden olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle de kamunun fiyata müdahale ettiği, asgari ücret veya taban ücret belirlediği, bazen sübvasyonlar sağladığı sıkça görülmektedir.

Serbest pazar ekonomisinde belli koşullarda mal ve hizmetten yararlananlar, belli koşullarda ise mal ve hizmetin üreticileri haksızlığa uğrayabilmektedirler. Hizmet sektöründe bu durum daha yaygın olarak ortaya çıkabilmektedir. Hizmet sektörünün mesleki kurumlaşma aşamasında bahsedilen olumsuzluklar daha sık şikayet konusu olmaktadır. Hem hizmet sunan taraf, hem de hizmetten yararlanan tarafın oluşan ücret düzeyinden memnuniyetsizlikleri bilinmektedir. Ücretin düşük bir düzeyde oluşması, hizmetin kalitesine yansımakta, meslek mensupları düzeyinde haksız rekabete neden olmakta ve bu durumdan uzun dönemde hem meslek mensupları, hem hizmetten yararlananlar ve hem de bütün toplum olumsuz etkilenmektedir. Diğer yandan ücret düzeyinin yüksek düzeyde oluşması ise, hizmetten yararlananların haksızlığa uğramasına, yeni arayışlara neden olmakta ve sonuçta meslek mensuplarının tümünün olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır. Bu nedenle tarafların toplumsal adalet duygusunu zedelemeyecek, hem meslek mensuplarını hem de hizmetten yararlananları mağdur etmeyecek, meslek mensupları arasında haksız rekabete neden olmayacak, mesleğin imajını olumsuz etkilemeyecek, mesleğin geliştirilmesine olanak sağlayacak bir ücret sisteminin oluşturulmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Yukarıda belirtilen kaygılarla, ücret sisteminin nesnel ölçütlere dayandırılması ve olası pazarlıklar ve bunların neden olacağı tatsızlıklar dikkate alınarak ücretin bir yazılım programı aracılığıyla otomatik olarak hesaplanması ve faturalanması düşünülmüştür.

Ücret sisteminin hesaplanmasında nesnel ölçüt olarak en başta meslek mensubunun harcadığı emek alınmıştır. Harcanan emek ise işin yapılması için harcanan zaman, işin yapılmasında karşılaşılabılır risk ve işin neden olduğu stres bir başka deyişle iş yükü esasına dayandırılmıştır. Ancak ücretin belirlenmesi iki temel unsurun daha dikkate alınmasını gerektirmektedir. Bunlar, mesleğin ifası için gerekli giderler ve katlanılan maliyetler ile meslek mensubunun toplumsal refahtan gelir beklentisidir. Daha açık bir ifade ile ücretin katlanılan maliyetleri karşılaması ve bunun üzerinde meslek mensubunun toplumsal refaha paralel bir gelir beklentisini karşılaması gerekmektedir.

Bu çalışma, esas itibari ile mesleğe ilişkin bir asgari ücret sisteminin oluşturulması için gerekli nesnel ölçütleri belirlemeyi amaçlamaktadır.

ÜCRET SİSTEMİ

Nesnel ölçütlere dayalı ücret sisteminin oluşturulması iki aşamalı olarak ele alınacaktır. Birinci aşamada sistemin dayandığı esaslar belirlenecektir. Bu aşamada belli ekonomik ve toplumsal koşullarda ücretin oluşturulmasında hangi nesnel ölçütlerin esas alındığı açıklanacaktır. İkinci aşamada ise sistemin uygulama esasları ele alınacaktır

1. ÜCRET SİSTEMİNİN DAYANDIRILDIĞI ESASLAR

Ücret sistemi üç temel esasa dayandırılmıştır. Bunlar; meslek mensubu tarafından sarf edilen emek, (sarf edilen emek, harcanan zaman, katlanılan risk ve işin neden olduğu stresi kapsayan iş yükü) mesleğin ifası için katlanılan maliyet ve meslek mensubunun ekonomik ve toplumsal koşullara paralel gelir beklentisi.

1.1. İŞYÜKÜ (SARF EDİLEN EMEK)

Oluşturulacak ücret sisteminin bir yönüyle meslek mensubuna yüklemiş olduğu külfet ve sorumlulukları karşılayacak bir düzeyde olması; diğer yönüyle ise hizmetten yararlananlar arasında adaletsizliğe neden olmaması gerekmektedir. Her bir mükellefin ödeyeceği ücret, mükellefin meslek mensubuna yüklemiş olduğu iş yüküne paralel, diğer deyişle sarf edilen emek oranında olmalıdır. Bu iki yöndeki sorunların çözülmesi için nesnel bir ölçüte ihtiyaç vardır. Bu nesnel ölçüt sarf edilen emeği karşılayacak bir ölçüt olmak zorundadır. Emek kavramı daha soyut bir içerik taşıdığından bunun karşılığında ölçülebilir içeriği itibari ile iş yükü kavramı kullanılmıştır. Meslek mensubu-

nun yapmış olduğu iş hizmet olduğundan, iş yükünün temel ölçütü olarak harcanan zaman alınmıştır.

İŞ YÜKÜ: İş yükü esas itibari ile meslek mensubunun yapmış olduğu işler için harcadığı zaman ile ilgilidir. Bunun dışında, işlerin yerine getirilmesinde karşılaşılan zorluk, stres ve yüklenilen riskler de iş yükünün diğer değişkenleri olarak kabul edilmektedir. İş yükü kuramsal olarak üç ana unsurdan oluşur. Bunlar:

- a) Harcanan zaman
- b) Katlanılan risk ve
- c) İşin neden olduğu stres

İşin neden olduğu stres bütün işlerde mevcut olup hesaplara dahil edilmesi zor ancak işin bütünü düşünüldüğünde ihmal edilebilir olarak düşünülmüştür. Bu nedenle iş yükü için iki temel değişken dikkate alınmıştır. Bunlar, harcanan zaman ve katlanılan risktir. Katlanılan risk sigorta edilebilir özelliği taşımaktadır. Bu nedenle bir maliyet unsuru olarak düşünülmelidir. Meslek mensubunun karşılaşacağı riski sigorta etmesi mümkün olduğundan bunun için ödeyeceği sigorta primi bu sistemde bir maliyet unsuru olarak ele alınmıştır.

1.1.1. Harcanan Zamanın Hesaplanması

Ücret sistemin temel ölçütü, meslek mensubunun harcadığı zamandır. Ancak harcanan zaman yalnızca defter kayıt işlemleri ile beyanname ve bildirimlerle sınırlı kalmamaktadır. Bu işlemlerin dışında mükellef ile görüşme ve mükellefi bilgilendirme, sürekli değişen mevzuatın takibi meslekle ilgili teknik bilgilerin güncellenmesi ve eğitim gibi konulara da zaman harcanması gerekmektedir. Bu nedenle;

- 1) Yerine getirilecek işlem çeşitlerinin belirlenmesi,
- 2) Her bir işlemin yapılması için gerekli süre
- 3) Kayıt işlemlerinin yapılabilmesi için, üretim, kur fakları, karşılık, reeskont, smm vb. işlemlerin hesaplanması için gerekli süre
- 4) Meslek mensubunun mesleği gereği gibi ifası için mevzuat takibi için bir ay içinde harcadığı ortalama zaman,

- 5) Mükellefin işi nedeniyle mevzuat incelemesi için harcadığı aylık ortalama zaman
- 6) Mesleğin ifası için mükellef görüşmeler ve bilgilendirme için ayırdığı ortalama aylık süre,
- 7) Meslek ile ilgili güncel gelişmeleri takip ve eğitim için harcadığı zamanın belirlenmesine ihtiyaç vardır. Bu işlemler ve her biri için gerekli süre gibi listelenebilir.

TABLO 1: Meslek Mensubunca yapılması gereken işlemler ve bu işlemler için harcanan zaman

AYLIK İŞLER	Bir İşlem Kayıt Süresi Sn*	Bir İşlem Kayıt Süresi Dk
Fatura ve belgelerin alınması ve tasnif edilmesi	1.200	20,00
KASA İŞLEMLERİ		
Tahsilat kayıt işlemleri		
Bankalardan tahsilat kayıt işlemleri	30	0,50
Müşterilerden tahsilatlar kayıt işlemleri	30	0,50
Diğer tahsilat kayıt işlemleri	30	0,50
Yazar kasa nakit tahsilat işlemleri (Z raporları)		
Yazar kasa tahsilat kayıt işlemleri	30	0,50
Tediye kayıt işlemleri		
Bankalara tediye kayıt işlemleri	30	0,50
Satıcılara tediye kayıt işlemleri	30	0,50
Diğer tediye kayıt işlemleri	30	0,50
KREDİ KARTLARI İŞLEMLERİ		
Yazar kasa kredili satış kayıt işlemleri	30	0,50
FATURA KAYIT İŞLEMLERİ		
Alış Faturaları kayıt işlemleri	30	0,50
Sabit Kıymet alış fatura kayıt işlemleri	30	0,50
Satış Faturaları kayıt işlemleri	30	0,50
Kredi kartlı satış kayıt işlemleri	30	0,50
Sabit Kıymet satış fatura kayıt işlemleri	30	0,50

CARİ HESAPLAR KAYIT İŞLEMLERİ		
Ortaklar Cari	30	0,50
Alıcılar Cari	30	0,50
Satıcılar cari	30	0,50
BANKA KAYIT İŞLEMLERİ		
Gelen havaleler kayıt işlemleri	30	0,50
Gönderilen havaleler kayıt işlemleri	30	0,50
Banka masraf, komisyon, gider kayıt işlemleri	30	0,50
Banka faiz giderleri kayıt işlemleri	30	0,50
Kredi kartları tahsilatları kayıt işlemleri	30	0,50
Kullanılan krediler kayıt işlemleri	30	0,50
ÇEK SENET İŞLEMLERİ		
Alınan çekler kayıt işlemleri		
Çek giriş kayıt işlemleri	30	0,50
Tahsile verilen çekler kayıt işlemleri	30	0,50
Teminata verilen çekler kayıt işlemleri	30	0,50
Ciro edilen çek çıkış işlemleri	30	0,50
Karşılıksız çek kayıt işlemleri	30	0,50
Alacak senetleri kayıt işlemleri		
A.senetleri giriş kayıt işlemleri	30	0,50
Tahsile verilen senet kayıt işlemleri	30	0,50
Teminata verilen senet kayıt işlemleri	30	0,50
Ciro edilen senet çıkış kayıt işlemleri	30	0,50
Protestolu senet kayıt işlemleri	30	0,50
Verilen çekler kayıt işlemleri		
Verilen Çek çıkış kayıt işlemleri	30	0,50
Verilen çek ödeme kayıt işlemleri	30	0,50
Borç senetleri kayıt işlemleri		
Borç senetleri çıkış kayıt işlemleri	30	0,50
Borç senetleri ödeme kayıt işlemleri	30	0,50
DIŞ TİCARET İŞLEMLERİ		
İthalat İşlemleri	30	0,50

İhracat İşlemleri	30	0,50
ÜCRET İŞLEMLERİ		-
Ücret bordrolarının hazırlanması (10 kişiye kadar 10 dakika, sonraki her kişi için, 1,5 dakika)	600	10
Ücret bordrolarının kayıt işlemleri	30	0,50
ÜRETİM İŞLEMLERİ		
Üretim işlemlerinin hazırlanması, hesaplamaların yapılması	30	0,50
STOK İŞLEMLERİ		
Üretim giriş stok kayıt işlemleri	30	0,50
Üretime sarf kayıt işlemleri	30	0,50
DİĞER KAYIT İŞLEMLERİ		
Kur farkı kayıt işlemleri	30	0,50
Şüpheli Alacak karşılıkları	30	0,50
Amortisman hesapları	30	0,50
Reeskont hesapları	30	0,50
Kdv Hesaplarının kapatılması	30	0,50
Vergi Tahakkuk işlemleri	30	0,50
Nazım hesap kayıtları	30	0,50
AYLIK KONTROL İŞLEMLERİ (Kontrol işlemi için harcanan süre ortalama olarak kayıt işleminin %25'i kadardır)		
Kasa İşlemleri Kontrolü		-
Kredi Kartları İşlemleri Kontrolü		-
Fatura kayıt İşlemleri Kontrolü		-
Cari hesap kayıt İşlemleri Kontrolü		-
Banka kayıt İşlemleri Kontrolü		-
Çek senet İşlemleri Kontrolü		-
Dış Ticaret İşlemleri Kontrolü		-
Ücret İşlemleri Kontrolü		-
Üretim İşlemleri Kontrolü		-
Stok İşlemleri Kontrolü		-
Diğer kayıt İşlemleri Kontrolü		-
Ödenecek vergi ve SG borçları		-
ÜÇ AYLIK GEÇİCİ VERGİ KAYIT İŞLEMLERİ		-

BEYANNAME İŞLEMLERİ (AYLIK)		-
Form Ba	900	15,00
Form Bs	600	10,00
Değerli Kağıtlar Vergisi Bildirimi ve Ödemesi	180	3,00
1.Dönem Petrol ve Doğalgaz Ürünlerine İlişkin Özel Tüketim Ver	600	10,00
1.Dönem Noterlerce Yap. Makbuz Karşılığı Öde. Ait Bildiri	600	10,00
Kolalı, Alkollü İç. ve Tütün Mam İlişkin Özel Tüketim Verg	600	10,00
Dayanıklı Tük. ve Diğer Mal. İlişkin Özel Tüketim Verg.	600	10,00
Motorlu Taşıt Araç. Özel Tüketim Ver.	600	10,00
Ait Özel İletişim Verg.	600	10,00
Temmuz 2009 Dönemine Ait Kaynak Kullanımı Destekleme Fonu Kesintisi Bildirimi ve Ödemesi	600	10,00
Petrol ve Doğalgaz Ür. EK:4 No.lu ÖTV Bildirim For.	600	10,00
Kolalı Gazozlara İlişkin EK:7 No.lu ÖTV Bildirim Formu	600	10,00
Alkollü İçeceklerle İlişkin EK:8 No.lu ÖTV Bildirim Formu	600	10,00
Tütün Mamullerine İlişkin EK:9 No.lu ÖTV Bildirim Formu	600	10,00
Dayanıklı Tüketim ve Diğer Mallarına İlişkin EK:10 No.lu ÖTV Bildirim Formu	600	10,00
Yarışma ve Çekilişlerle Futbol Müsabakalarına ve At Yarışlarına Ait Müşterek Bahislerle İlgili İntikal Ver.	600	10,00
Şans Oyunları Vergisinin Beyanı	600	10,00
İlan ve Reklam Vergisinin Beyanı	600	10,00
Müşterek Bahislere İlişkin Eğlence Verg.	600	10,00
Elektrik ve Havagazı Tüketim Verg.	600	10,00
Yangın Sigortası Vergisinin Beyanı ve Ödemesi	600	10,00
Gelir Vergisi Stopajının Muhtasar Beyanname ile Beyanı	600	10,00
İst.Kesinti Suretiyle Tah. Ed. Damga Ver. Makbuz Kar.Öd.Ger. Damga Verg.	600	10,00
Katma Değer Vergisinin Beyanı	600	10,00
2.Dönem Petrol ve Doğalgaz Ür. Özel Tüketim Ver.	600	10,00
2.Dönem Noterlerce Yap. Mak. Kar. Öde. Ait Bildirimleri	600	10,00
Haberleşme Vergisinin Beyanı	600	10,00
SSK (Temmuz 2009) Sigorta Primi Ödenmesi	600	10,00
Bağ-Kur Sigortalılarının Ağustos 2008 Sigorta Primi ve Sağlık Sigorta Priminin Ödenmesi	600	10,00
SGK BİLDİRİMLERİ		-

Aylık SSK Bildirimi	300	5,00
İşçi Giriş ve Çıkış Bildirimi	300	5,00
Eksik Gün Bildirimi	300	5,00
Özlük Dosyası	300	5,00
İş Kur Çizelgesi	150	2,50
İab	150	2,50
BEYANNAMELER (ÜÇAYLIK)		
Geçici vergi beyannameleri	600	10,00
BEYANNAMELER (YILLIK)		-
Gelir Vergisi beyannamesi	1.200	20,00
Kurumlar Vergisi beyannamesi	2.400	40,00
DİĞER KURUMLARA BİLDİRİMLER		-
TÜİK Bildirimler	1.800	30,00
Bankalara Mali tablo bildirimleri	1.800	30,00
Karşıt İnceleme Tutanakları	1.200	20,00
İlişği Kesme Belgeleri	3.600	60,00
DİĞER İŞLEMLER		-
Aylık Ortalama mükellefle görüşme ve bilgilendirme süresi	1	30,00
Aylık Ortalama Mevzuat takibi için gerekli süre	-	450,00
Aylık Mükellefin işi gereği mevzuata inceleme süresi		30,00
Aylık Mesleki bilgi geliştirme ve eğitim süresi		150,00

Meslek mensubunun bir aylık zaman diliminde yerine getirmesi gereken işlemlere harcadığı zaman tablodan görülebileceği gibi üç grupta ele alınabilir. Birinci grupta işlem sayısı ve bunların hesaplanması için harcanan zamandır ve bu zaman işlem sayısına göre değişmektedir. Bu zaman grubu işlem sayısına göre değişen zaman olarak tanımlanmıştır.

İkinci grupta ise, beyanname, bildirimler ile ücret bordrolarının hazırlanması gibi görece belirli bir zaman harcanmasını gerektiren işler yer almaktadır. Bu tür işlemler için harcanan zaman her bir beyanname ve bildirim için ayrı ayrı olarak hesaplanacaktır. Ancak beyanname ve bildirimler ekinde verilmesi gereken listeler birbirinden farklılık göstereceği için bu listeler için harcanan zamanın da dikkate alınması gerekir.

Üçüncü grupta ise işlem sayısından bağımsız olarak bir aylık zaman diliminde harcanan zamandır. Bu zaman grubu da işlem sayısından bağımsız olarak harcanan zaman olarak tanımlanmıştır.

Meslek mensubunca mesleğin ifası için harcanan zamanın üç grupta ele alınmasının nedeni, ücret sisteminin sağlıklı olarak oluşturulabilmesi için zorunlu olarak görülmesidir. Çünkü meslek mensubunca harcanan zamanın bir kısmı yerine getirilecek kayıt işlemlerinden bağımsız olarak mesleğin ifası için gerekli zamandır. Bir başka deyişle herhangi bir kayıt işlemi yerine getirilmesede dahi, mevzuat takibi, mesleki bilgi geliştirme ve eğitim, kayıt sisteminin ve teknolojisinin oluşturulması ve geliştirilmesi, mükellefle yapılan görüşmeler için bir zaman harcanması gerekmektedir. Diğer gruplara ilişkin harcanan zaman ise işlem sayısı arttıkça artan zamandır. Bu tür zaman harcanmasının işlem sayısı ölçüt alınarak hesaplanabilir. Zaman esaslı bir ücret sisteminde bu üç grup harcanan zamanın ayrı ayrı hesaplanmasına ihtiyaç vardır.

1.1.1.1. İşlem Sayısına Göre Değişen Zaman

İşlem sayısına göre değişen zaman ücret sisteminin oluşturulmasında en nesnel ölçüt olarak kullanılacaktır. Herhangi bir işlem için hesaplama, kayıt ve kontrol için birim harcanan zaman hesaplandığında, birim zaman sayısı, işlem sayısı dikkate alınarak kolayca hesaplanabilir. Ancak bu hesaplamanın yapılabilmesi için kayıt öncesi hazırlık ve hesaplamalar ile kayıt sonrası kontrol için harcanan zamanın da standartlaştırılmasına ihtiyaç vardır. Bu nedenle işlem sayısına göre değişen zaman harcamasının aşağıda açıklandığı biçimde dikkate alınması ve hesaplanarak standartlaştırılması gerekmektedir.

a) İşlem Kaydı İçin Harcanan Zaman

Yukarıda tablo 1 'de hesaplanmış olan işlem kayıt süreleri, bilanço sisteminde bir adet muhasebe kayıt işlemi için hesap kodu, tarih, açıklama, tutar vb. borç alacak bilgilerinin yazılması için harcanmış olan süredir. Ancak yazılım programı aracılığıyla harcanan sürenin hesaplanması esas alınacağından harcanan zamanın bir adet yevmiye kaydı değil, satır sayısı üzerinden hesaplanması gerekir. Yani, borçlu işlem kaydı ve alacaklı işlem kaydı yazılım programı tarafından ayrı ayrı dikkate alınacaktır. Bu nedenle kayıt işleminde bir satırın yazılması için harcanan zamanın hesaplanması gerekmektedir. Kayıt işleminde bir satırın yazılması için hesaplanan süre tablo 1'deki sürenin yarısı olarak dikkate alınmıştır.

b) Kayıt Öncesi Hazırlık ve Hesaplamalar İçin Harcanan Zaman

Muhasebe kayıt işlemleri için genel olarak evrakların tasnif edilmesi ve hazırlanması gerekmektedir. Bunun için belli bir zaman harcanması söz konusudur. Daha da önemlisi, üretim işlemleri, dövizli işlemler, reeskont işlemleri, amortisman hesaplama işlemleri ve diğer benzer işlemlerin varlığı halinde bunlar için hazırlık ve hesaplamaların yapılması gerekmektedir. Bu tür hazırlık ve hesaplamaların yazılım programı aracılığı ile hesaplanması mümkün olmayacaktır. Bu nedenle bu tür işlemler için ilgili oldukları hesap grubu dikkate alınarak, hazırlık ve hesaplama işlemleri için harcanan zamanın kayıt işlemi ile ilişkilendirilmesi gerekmektedir. Burada hazırlık ve hesaplama işlemleri için harcanan zaman ilgili muhasebe satır kayıtlarının bir yüzdesi olarak dikkate alınmıştır.

c) Kayıt Sonrası Kontrol İçin Harcanan Zaman

Muhasebe kayıt işlemleri sırasında birtakım hata ve yanlışlıkların olması kaçınılmazdır. Bu hata ve yanlışlıkların giderilmesi kontrol mekanizmaları aracılığı ile yapılmakta ve bunun için bir zaman harcanması gerekecektir. Hata ve yanlışlıkların düzeltilmesi için harcanan zamanın yazılım programı aracılığıyla hesaplanması mümkün olmadığından yine hazırlık işlemlerinde olduğu gibi, muhasebe satır kayıtlarının bir yüzdesi olarak dikkate alınması gerekmektedir.

Kayıt işlemleri için satır kayıtlarının hazırlanması ile bunun için gerekli hazırlık ve kayıt sonrası kontrol için harcanan zaman birlikte düşünüldüğünde bir satırın kaydı için gerekli süre tablo 2'de görüldüğü gibi hesaplanmıştır.

TABLO 2: Hazırlık ve hesaplama, kayıt ve kayıt sonrası kontrol işlemi dahil, işlemlerin bir satır kaydı için harcanan zaman

AYLIK İŞLER	Bir İşlem Kayıt Süresi Sn *	Bir satır için Gerekli süre (sn)	Hazırlık ve Hesaplama için Gerekli Süre (Sn)	Kontrol için Gerekli Süre (Sn)	Toplam Süre (dk)
KASA İŞLEMLERİ					
Tahsilat kayıt işlemleri					
Bankalardan tahsilat kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Müşterilerden tahsilatlar kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Diğer tahsilat kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Yazar kasa nakit tahsilat işlemleri (Z raporları)			-	-	-
Yazar kasa tahsilat kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Tediye kayıt işlemleri		-	-	-	-
Bankalara tediye kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Satıcılara tediye kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Diğer tediye kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
KREDİ KARTLARI İŞLEMLERİ		-	-	-	-
Yazar kasa kredili satış kayıt işlemleri	30	15	3	4	0,36
FATURA KAYIT İŞLEMLERİ		-	-	-	-
Alış Faturaları kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Sabit Kıymet alış fatura kayıt işlemleri	60	30	6	8	0,73
Satış Faturaları kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Kredi kartlı satış kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Sabit Kıymet satış fatura kayıt işlemleri	30	15	8	4	0,44
CARİ HESAPLAR KAYIT İŞLEMLERİ		-	-	-	-
Ortaklar Cari	30	15	2	4	0,35
Alıcılar Cari	30	15	2	4	0,35
Satıcılar cari	30	15	2	4	0,35
BANKA KAYIT İŞLEMLERİ		-	-	-	-
Gelen havaleler kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Gönderilen havaleler kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35

Banka masraf, komisyon, gider kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Banka faiz giderleri kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Kredi kartları tahsilatları kayıt işlemleri	30	15	3	8	0,43
Kullanılan krediler kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
ÇEK SENET İŞLEMLERİ		-	-	-	-
Alınan çekler kayıt işlemleri		-	-	-	-
Çek giriş kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Tahsile verilen çekler kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Teminata verilen çekler kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Ciro edilen çek çıkış işlemleri	30	15	2	4	0,35
Karşılıksız çek kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Alacak senetleri kayıt işlemleri		-	-	-	-
A.senetleri giriş kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Tahsile verilen senet kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Teminata verilen senet kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Ciro edilen senet çıkış kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Protestolu senet kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Verilen çekler kayıt işlemleri		-	-	-	-
Verilen Çek çıkış kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Verilen çek ödeme kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Borç senetleri kayıt işlemleri		-	-	-	-
Borç senetleri çıkış kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
Borç senetleri ödeme kayıt işlemleri	30	15	2	4	0,35
DIŞ TİCARET İŞLEMLERİ		-	-	-	-
İthalat İşlemleri	30	15	8	4	0,44
İhracat İşlemleri	30	15	3	4	0,36
ÜCRET İŞLEMLERİ		-	-	-	-
Ücret bordrolarının kayıt işlemleri *	30	15	3	4	0,36
ÜRETİM İŞLEMLERİ		-	-	-	-
STOK İŞLEMLERİ		-	-	-	-
Üretim giriş stok kayıt işlemleri	30	15	11	4	0,50
Üretime sarf kayıt işlemleri	30	15	11	4	0,50
DIĞER KAYIT İŞLEMLERİ		-	-	-	-

Kur farkı kayıt işlemleri	30	15	3	4	0,36
Şüpheli Alacak karşılıkları	30	15	3	4	0,36
Amortisman hesapları	30	15	11	4	0,50
Reeskont hesapları	30	15	8	4	0,44
Kdv Hesaplarının kapatılması	30	15	3	4	0,36
Vergi Tahakkuk işlemleri	30	15	3	4	0,36
Nazım hesap kayıtları	30	15	4	4	0,38
* Bordro hazırlık işlemleri bordroların hazırlanması için harcanan zaman ayrıca hesaplandığı için burada dikkate alınmamıştır.					

d) Stok Takibi İşlemlerinin Varlığı Durumunda Harcanan Zaman Hesaplaması (Ticari Mallar)

Meslek mensubunun, yaptığı işlemler arasında stok takibi işlemleri yer aldığı takdirde muhasebe kayıtları için harcanan zamana ek olarak stok kayıtlarının yapılarak takibinin yapılması içinde bir zaman harcaması söz konusu olacaktır. Stok kayıt işlemlerinin stok modülünden yapılması ve entegre bir programla muhasebeleştirilme olanağının mümkün olması halinde de ilave bir zaman harcaması ortadan kalkmayacaktır. Bunun nedeni, stok sayısı kadar stok kartlarının açılması, stok takibi nedeniyle muhasebe kayıtları için gerekli bilgilere ek olarak miktar, birim fiyat, iskonto ve benzere bilgilerin girilmesine ihtiyaç duyulmasıdır. Ayrıca stok-muhasebe kayıt kontrolleri için ilave bir zamana ihtiyaç duyulacaktır. Bu nedenlerle bir işlem satırının kaydedilmesi için gerekli zaman daha uzun olacağından stoklu işlemlerde muhasebe kaydı için hesaplanmış olan sürenin belli bir yüzde ile çarpılması biçiminde hesaplanması gerekmektedir. Stok takibinin yapılması gerekli ek zaman, entegre bir muhasebe yazılım programında, yaklaşık olarak muhasebe kayıt işlemlerinin %25 fazlası olarak hesaplanmıştır. Ücret sistemine ait yazılım programında zaman hesaplamasında 153 (Ticari mal) hesap kodu referans alınarak stok işlemleri ile ilgili ek zaman hesaplanması mümkün olacaktır. Entegre sistemde bir alış veya satış faturasında yer alan stok kartı sayısı kadar satır sayısı (kayıt sayısı) muhasebeye yansıtıldığından faturalarda tek veya çok miktarda mal sayısının bulunması hesaplamasının doğru olmasını etkilemeyecektir.

TABLO 3: Ticari Mal Stoklarının Takibi İşlemlerinde Stok Kayıtları Satır İşlem Süreleri

AYLIK İŞLER	Bir İşlem Kayıt Süresi Sn *	Bir Satır için Gerekli Süre (sn)	Stok Takibi Çarpanı (% 25 fazlası)	Hazırlık ve Hesaplama için Gerekli Süre (Sn)	Kontrol için Gerekli Süre (Sn)	Toplam Süre (dk)
FATURA KAYIT İŞLEMLERİ		-		-	-	-
Alış Faturaları kayıt işlemleri (153 hesap)	30	15	19	3	5	0,44
Satış Faturaları kayıt işlemleri(153 hesap)	30	15	19	3	5	0,44
Kredi kartlı satış kayıt işlemleri(153 hesap)	30	15	19	3	5	0,44
DIŞ TİCARET İŞLEMLERİ		-	-	-	-	-
İthalat İşlemleri	30	15	19	9	5	0,55
İhracat İşlemleri	30	15	19	4	5	0,45

e) Üretim İşlemlerinin varlığı Durumunda Harcanan Zaman Hesaplaması

Mükellefin üretim işlemlerinin var olması ve üretim işlemlerinin meslek mensubu tarafından takibi durumunda, stok takip işlemlerinden başka üretim hesaplamalarının yapılması, miktar dengesinin hazırlanması, ürün ağaçlarının (üretim reçetelerinin) hazırlanması gibi işler için ek zaman harcanmasına ihtiyaç olacaktır. Bu durumda, ilgili hesaplara ait satır işlem süresi daha yüksek olacaktır. Üretim işlemlerinin varlığı durumunda, muhasebe hesap planındaki 150, 151 ve 152 üretim işlemleri nedeniyle işleyen hesaplardır. Muhasebe modülünde 150, 151 ve 152 referanslı muhasebe kayıt işlemleri için harcanmış olan zaman normal sürelerle belli bir yüzde ilave edilerek hesaplanacaktır. Üretim işlemleri nedeniyle muhasebedeki bir satır kaydı için gereken süre normal işlemin yaklaşık olarak %75 fazlası olarak hesaplanmıştır

TABLO 4: Üretim İşlemlerinin Varlığı Durumunda Üretim Kayıtları İşlem Süreleri

AYLIK İŞLER	Bir İşlem Kayıt Süresi Sn*	Bir Satır için Gerekli Süre (sn)	Üretim Takibi Çarpanı (% 75 fazlası)	Hazırlık ve Hesaplama için Gerekli Süre (Sn)	Kontrol için Gerekli Süre (Sn)	Toplam Süre (dk)
ÜRETİM İŞLEMLERİ		-	-	-	-	-
Üretim giriş stok kayıt işlemleri (151,152 hesaplar)	30	15	26	7	7	0,66
Üretime sarf kayıt işlemleri (151,152 hesaplar)	30	15	26	7	7	0,66

f) Çek ve Senet Takibinin Varlığı Durumunda Harcanan Zaman Hesaplaması

Alacak ve borç senetleri ile alınan ve verilen çek işlemleri için muhasebe kayıtlarının dışında bunların çek-senet modülünden takibinin yapılması durumunda, normal muhasebe kayıt işleminin dışında ek bir zaman harcanması söz konusu olacaktır. Çek senet takibi yapılması durumunda kayıt işlemi için çek veya senedin bütün bilgilerinin girilmesi ve durumunun takip edilmesi gerekmektedir. Entegre bir muhasebe yazılım programında bu bilgilerin muhasebeleştirilmesi yoluna gidilmektedir. Ancak, kayıt bilgisinin fazlalığı ve durum takibi için ek süre gerekmektedir. Bu nedenle mükellefin çek senet takibinin meslek mensubunca yapılması durumunda, bu tür işlemler için ek zaman hesaplanmalıdır. Çek-senetlerin çek senet modülündeki kayıt sayısı kadar satır muhasebe kayıtlarına muhasebe modülüne aktarılacağından hareketle, muhasebe modülündeki çek senetlere ait satır sayısı esas alınıp, ek zaman için belirlenen yüzde ile çarpılarak bu işlemler için harcanan süre hesaplanabilir. Çek senet takibi için harcanan ek süre normal muhasebe kayıt işleminin %50 fazlası olarak hesaplanmıştır. Bunun için 101, 103, 121 ve 321 hesaplar referans alınarak hesaplama yapılması mümkündür.

TABLO 5: Çek ve Senet Takibi Durumunda Kayıt İşlem Süreleri

AYLIK İŞLER	Bir İşlem Kayıt Süresi Sn	Bir Satır için Gerekli Süre (sn)	Çek-senet takibi Çarpanı (% 50 fazlası)	Hazırlık ve Hesaplama için Gerekli Süre (Sn)	Kontrol için Gerekli Süre (Sn)	Toplam Süre (dk)
ÇEK SENET İŞLEMLERİ		-		-	-	-
Alınan çekler kayıt işlemleri		-		-	-	-
Çek giriş kayıt işlemleri	30	15	23	3	6	0,53
Tahsile verilen çekler kayıt işlemleri	30	15	23	3	6	0,53
Teminata verilen çekler kayıt işlemleri	30	15	23	3	6	0,53
Ciro edilen çek çıkış işlemleri	30	15	23	3	6	0,53
Karşılıksız çek kayıt işlemleri	30	15	23	3	6	0,53
Alacak senetleri kayıt işlemleri		-	-	-	-	-
A.senetleri giriş kayıt işlemleri	30	15	23	3	6	0,53
Tahsile verilen senet kayıt işlemleri	30	15	23	3	6	0,53
Teminata verilen senet kayıt işlemleri	30	15	23	3	6	0,53
Ciro edilen senet çıkış kayıt işlemleri	30	15	23	3	6	0,53
Protestolu senet kayıt işlemleri	30	15	23	3	6	0,53
Verilen çekler kayıt işlemleri		-	-	-	-	-
Verilen Çek çıkış kayıt işlemleri	30	15	23	3	6	0,53
Verilen çek ödeme kayıt işlemleri	30	15	23	3	6	0,53
Borç senetleri kayıt işlemleri		-	-	-	-	-
Borç senetleri çıkış kayıt işlemleri	30	15	23	3	6	0,53
Borç senetleri ödeme kayıt işlemleri	30	15	23	3	6	0,53

1.1.1.2. Görece Belli Bir Zaman Harcanmasını Gerektiren Beyanname ve Bildirimler Gibi İşlemler İle Ücret Bordrolarının Hazırlanması İçin Harcanan Zaman

Ücret sisteminin oluşturulmasında bir başka faaliyet grubu ise belli dönem itibari ile yapılması gerek beyanname ve bildirimler ile ücret bordrolarının hazırlanmasıdır. Bu işlemler için harcanan zamanın, ücret sistemini hesaplamaya ilişkin yazılım program aracılığıyla hesaplanması sorunludur. Ancak o ay hangi beyanname ve bildirimlerin hazırlanıp gönderildiğinin yazılım programı menüsünden seçilerek işaretlenmesi yoluyla bunlar için harcanan zamanın hesaplara dahil edilmesi mümkündür. Bunun için de hem ücret bordrolarının hazırlanması hem de, her bir beyanname ve ekleri için harcanan zamanın standart hale getirilmesi ve önceden veri tabanına girilmiş olması gerekir.

a) Beyanname ve Bildirimler İçin Harcanan Zaman

Beyanname ve bildirimler için harcanan zamanının hesaplanabilmesi, beyannamelerin ve verilecek beyanname eklerinin farklılığı nedeniyle değişiklik göstermektedir. Bu nedenle beyannameler için harcanan zamanının her bir beyanname türü için ayrı ayrı hesaplanmasını gerektirir. Beyanname ekleri ise her bir verilecek beyanname için farklılık göstermektedir. Bu nedenle beyanname ekleri için de standart bir harcanan zamanın belirlenmesi ve beyanname ekleri menüsünden hazırlanan beyanname eklerinin işaretlenmesi gerekecektir. Ancak beyanname ekleri, ekteki bilgilerin sayısı bakımından da farklılık göstereceği için, bunlar için harcanan zaman için iki seçenek düşünülebilir. Birincisi ortalama bir zaman hesaplamasının yapılması, ikincisi ise, beyanname eklerinin satır sayısının belirlenmesidir. Bu durumda beyanname ekleri için standart zaman satır sayısı için belirlenecektir.

TABLO 6: Beyannameler, bildirimler ve beyanname ekleri ile ilgili süreler

BEYANNAMELER	GEREKLİ SÜRE SN	GEREKLİ SÜRE DK
KURUMLAR VERGİSİ BEYANNAMESİ	2400	40,00
YILLIK GELİR VERGİSİ BEYANNAMESİ	1200	20,00
KATMA DEĞER VERGİSİ BEYANNAMESİ – 1	600	10,00
KATMA DEĞER VERGİSİ BEYANNAMESİ – 2	600	10,00
MUHTASAR BEYANNAME	600	10,00

ÖZEL TÜKETİM VERGİSİ BEYANNAMESİ – 1	600	10,00
ÖZEL TÜKETİM VERGİSİ BEYANNAMESİ - 2A	600	10,00
ÖZEL TÜKETİM VERGİSİ BEYANNAMESİ - 2B	600	10,00
ÖZEL TÜKETİM VERGİSİ BEYANNAMESİ – 4	600	10,00
HARÇ BEYANNAMESİ (1 No.lu)	180	3,00
HARÇ BEYANNAMESİ (2 No.lu)	180	3,00
HARÇ BEYANNAMESİ (4 No.lu)	180	3,00
DAMGA VERGİSİ BEYANNAMESİ	600	10,00
ÖZEL İLETİŞİM VERGİSİ BEYANNAMESİ	600	10,00
ŞANS OYUNLARI VERGİSİ BEYANNAMESİ	600	10,00
HİZMET VERGİSİ BEYANNAMESİ	600	10,00
GEÇİCİ VERGİ BEYANNAMESİ	900	15,00
DENİZ ARAÇLARINDA YER ALAN VERGİSİZ YAKITIN DEVİRİNE İLİŞKİN BEYANNAME	600	10,00
ÖZEL TÜKETİM VERGİSİ BEYANNAMESİ 3A	600	10,00
ÖZEL TÜKETİM VERGİSİ BEYANNAMESİ 3B	600	10,00
ÖZEL TÜKETİM VERGİSİ BEYANNAMESİ 3C	600	10,00
VERASET VE İNTİKAL VERGİSİ BEYANNAMESİ	600	10,00
ÖZEL BEYANNAME	600	10,00
MÜNFERİT BEYANNAME	600	10,00
ELEKTRİK VE HAVAGAZI TÜKETİM VERGİSİ BEYANNAMESİ	600	10,00
İLAN VE REKLAM VERGİSİ BEYANNAMESİ	600	10,00
SGK BİLDİRİMLER		-
AYLIK SSK BİLDİRİMİ	300	5,00
İŞÇİ GİRİŞ ÇIKIŞ BİLDİRİMİ	300	5,00
EKSİK GÜN BİLDİRİMİ	300	5,00
ÖZLÜK DOSYASI	300	5,00
İŞ KUR ÇİZELGESİ	180	3,00
İAB	180	3,00
BEYANNAME EKLERİ VE FORMLAR		-
KURUM ORTAKLARINA VE YÖNETİM KURULU ÜYELERİNE İLİŞKİN BİLDİRİM		-
YABANCI PARA POZİSYONUNA İLİŞKİN BİLGİ FORMU		-

TRANSFER FİYATLANDIRMASI, KONTROL EDİLEN YABANCI KURUM VE ÖRTÜLÜ SERMAYEYE İLİŞKİN FORM		-
YILLIK GELİR VERGİSİ BEYANNAMESİ EKİ		-
GAYRİMENKUL SERMAYE İRADINA İLİŞKİN EK FÖY		-
BİLİRKİŞİLERE, RESMİ ARABULUCULARA VE UZLAŞTIRMACILARA BU SIFATLARI		-
DOLAYISIYLA ÖDENEN ÜCRETLER ÜZERİNDEN YAPILAN TEVKİFATA İLİŞKİN BİLDİRİM		-
EKİM VE SAYIM TUTANAĞI		-
SSK İLİŞİĞİ KESME BELGESİ	3600	60,00
TUİK BİLDİRİMLERİ	1800	30,00
MALİ TABLOLAR	1800	30,00
EK MALİ TABLOLAR	1800	30,00
FORM BA	900	15,00
FORM BS	600	10,00
KARŞIT İNCELEME TUTANAKLARI	1200	20,00

MİZAN BAKİYELERİ BİLDİRİM FORMU

b) Ücret Bordrolarının Hazırlanması Harcanan Zaman

Ücret bordrolarının yapılması için harcanan zamanının hesaplanmasında, işçi giriş ve çıkış işlemleri ile sosyal güvenlik kurumlarına yapılan bildirimler için harcanan zaman ayrıca hesaplandığı için yalnızca ücret bordrolarının yapılması, puantaj işlemleri için harcanan zaman olarak düşünülmüştür. Ücret bordrolarının yapılması bir hazırlık işlemi bir de kişi başına puantaj işlemi olarak düşünüldüğünde, 10 dakikadan az olmamak üzere 5 kişiye kadar 10 dakika, ilave her kişi başına harcanan zaman 1,5 dakika olarak hesaplanmıştır.

TABLO 7: Ücret bordrolarının yapılmasına ilişkin süreler

İŞLEMLER	GEREKLİ SÜRE SN	GEREKLİ SÜRE DK
Başlangıç süresi (5 kişiye kadar)	600	10,00
İlave Her Kişi başına harcanan zaman	90	1,50

1.1.1.3. İşlem Sayısından Bağımsız Olarak Harcanan Zaman

Ücret sisteminin oluşturulmasında, diğer bir grup harcanan zaman ise işlem sayısından bağımsız olarak harcanan zamandır. Bu grupta harcanmış olan zaman yapılan işlerin sayısından bağımsız olarak harcanmaktadır. Meslek mensubunun, mevzuattaki değişikliklerin takibi, mükelleflerle yaptığı görüşmeler ve mükellefleri bilgilendirme, mükelleflerin işlemleri ile ilgili olarak ortaya çıkan mevzuat incelemeleri, mesleğin teknik yönüne ilişkin olarak mesleki gelişim ve eğitim için harcamış olduğu zaman önemli ölçüde kayıt işlemleri, beyanname ve bildirimlerin sayısından bağımsız olarak harcanmakta olup mesleğin ifası için sorunludur. Bu nedenle bu tür zaman harcamalarının ayı olarak hesaplanmasına ihtiyaç vardır.

Bu grupta yer alan zaman harcaması ücret sisteminin oluşturulmasında temel teşkil etmektedir. Bu nedenle bu grupta yer alan zaman harcaması taban ücretin (baz ücret) hesaplanmasında esas alınmıştır.

TABLO 8: İşlem sayısından bağımsız olarak harcanan zorunlu zaman

İŞLEMLER	Ort. Aylık gerekli Süre dk.	Bir Mükellef için Gerekli Süre dk.
Aylık Ortalama mükellefle görüşme ve bilgilendirme süresi	30,00	30,00
Aylık Ortalama Mevzuat takibi için gerekli süre	450,00	15,00
Aylık Mükellefin işi gereği mevzuata inceleme süresi	20,00	20,00
Aylık Mesleki bilgi geliştirme ve eğitim süresi	150,00	3,00
Aylık fatura ve belgelerin alınması ve tasnif edilmesi	20,00	20,00
Toplam		88,00
Not: Mevzuat takibi ve mesleki eğitim için harcanan aylık zaman ortalama bir meslek mensubunun 30 mükellefle çalıştığı varsayılarak bir mükellefe düşen payı hesaplanmıştır		

1.2. MESLEĞİN YÜRÜTÜLMESİ İÇİN GEREKLİ GİDERLER

Meslek mensubu yerine getirebilmek için mesleğin gerektirdiği standartlara göre bir takım maliyetlere katlanmak zorundadır. Belli düzeydeki standartlarda mesleğin ifası katlanılan maliyetlerin ne tür maliyetler ve hangi düzeyde maliyetler olduğu önem kazanmaktadır. Katlanılan maliyetin hesaplanması meslek mensubunun faaliyet gösterdiği ekonomik ve toplumsal koşullara gö-

re farklılık gösterebilmektedir. Ücret sisteminin sağlıklı olarak belirlenmesi için bu koşullara uygun bir sistem geliştirilmesi gerekmektedir. Meslek mensubunun, mesleğin ifası için yapmış olduğu giderler esas itibari ile iki gruptan oluşmaktadır. Bunlar:

a) Sabit Giderler

Sabit gider grubunda yer alan giderler, mükellef sayısından bağımsız olarak yapılması zorunlu olan giderlerdir. Örneğin meslek mensubunun mevzuatı takip etmek için harcadığı zaman ve buna bağlı olarak yapılan giderler, mükelleflerle görüşmek için harcadığı zaman ve giderler, daha özelde aylık ya da yıllık olarak mükellef sayısından bağımsız olarak ortaya çıkan giderler düşünülmektedir.

b) Değişken Giderler

Değişken giderler, mükellef sayısına bağlı olarak, diğer deyişle mükellef sayısındaki artışın gerektirdiği giderlerdir.

Mesleğin İfası İçin Gerekli Maliyet:

Mesleğin ifası için gerekli maliyet, serbest meslek mensubunun bir yılda katlandığı maliyetin bir aya isabet kısmı olarak hesaplanmalıdır. Bu maliyetin unsurları:

1. Ofis giderleri (kira, elektrik, su, haberleşme, ısınma, ilan vergisi, ofis aidatı, sabit kıymet amortismanları, ulaşım, kırtasiye ve bilgisayar malzemeleri ve benzeri giderler).
2. Ödenen ücretler (yardımcı eleman ve stajyer ücretleri)
3. Sigorta giderleri.
4. Mesleki giderler, mevzuat takibi ve eğitim hizmetleri giderleri ile ödenen mesleki aidatlar.

Serbest meslek ifa eden bütün meslek mensuplarının katlanacağı giderlerin çalışan sayısı, ofisin bulunduğu yer vb çok sayıda farklılık göstereceği tabidir. Bu nedenle meslek mensubunun aylık giderlerinin nasıl hesaplanacağı önem kazanır. Ancak önde gelen gider kalemleri çalışan kişi sayısı ve ödene kira olduğundan diğer gider kalemleri göz ardı edilebilir. Bunun için iki yöntem uygulanabilir:

1. İstanbul smmm odasına kayıtlı meslek mensuplarının ortalama çalışan sayısı, veya en yaygın örnekleri. (1+1+1), 1+2+1, 1+2+2, 1+2+3, 1+3+1, 1+3+2, 1+3+3, 1:smmm, 2:Yrd.El., 3.Stj. gibi. (En yaygın olan iki örneğin ortalaması ele alınabilir).
2. Bir meslek mensubun mesleğin belli bir düzeyde ifası için makul sayılabilecek çalışanla ifası durumunda ortaya çıkabilecek giderler esas alınarak. (örneğin, 1 SMM+1 Yardımcı eleman+ 1 Stajyer).

Bu çalışmada meslek mensubunun ortalama aylık giderlerinin belirlenmesinde mümkün olduğunca gerçekçi hareket edilmiştir. Meslek mensubunun başta gelen gider kalemleri arasında personel ve kira giderleri yer almaktadır. Ortalama personel giderleri ve kira giderlerinin belirlenmesi için, ilçe temsilcileri nezdinde bir anket düzenlenmiş (EK:...) ve anket yoluyla İstanbul ilinde faaliyet gösteren meslek mensuplarının ortalama aylık kira giderleri, ortalama çalıştırılan personel sayısı ve personele ödenen ortalama ücretler belirlenmiştir. 28 ilçe temsilcisinden gelen bilgilerin sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

TABLO 9 : İlçe temsilcilerinden toplanan verilere göre meslek mensuplarının çalıştırmış oldukları elemanlar, eleman sayısı ve ortalama ödenen ücretler

	ÇALIŞTIRILAN ELEMANLAR	ORT.ELM. SAY.	ORT.ÜCR
İSTANBUL İLİ 28 İLÇE ORTALAMASI	Muh. Yrd. Elm	1,36	930,36
	Stj. Ün. Mez.	0,93	680,36
	Stj. Tic. Lis. Öğr.	0,89	227,86
	Stj. Ün. Öğr.	0,57	215,18
	Vasıfsız Ofis. Elm	0,89	476,79
	Ort. Brüt Kira		731,68

Yukarıdaki tablo incelendiğinde meslek mensuplarının ortalama olarak çalıştırdıkları eleman sayısı, bir elemana ödenen ortalama net ücret ve aylık ortalama kira giderinin ne kadar olduğu görülmektedir. Ancak söz konusu olan asgari ücret tespiti olduğundan, meslek mensuplarının ortalama giderlerinden ziyade en yaygın örneğinin ele alınmasının daha gerçekçi olduğu düşünül-

müştür. Anket sonuçları incelendiğinde birer eleman çalıştıran meslek mensuplarının 28 ilçe itibari ile aşağıdaki durumu gösterdiği tespit edilmiştir.

TABLO 10:28 ilçe sonuçlarına göre birer eleman çalıştıran Meslek mensubu sayısı

ÇALIŞTIRILAN ELEMANLARIN NİTELİĞİ	BİRER ELEMAN ÇALIŞ MESLEK MEN. SAY.
Muh. Yrd. Elm	18
Stj. Ün. Mez.	15
Stj. Tic. Lis. Öğr.	17
Stj. Ün. Öğr.	12
Vasıfsız Ofis. Elm	17

Yukarıdaki tablodan hareketle meslek mensubunun aylık giderlerinin tespitinde personel giderlerine esas teşkil edecek eleman sayısı; 1 yardımcı muhasebe elemanı, 1 stajyer ticaret lisesi öğrencisi ve 1 vasıfsız ofis elemanı ele alınmıştır. Bu elemanlara ödenen net ücretler esas alındığında brüt ücretleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

TABLO 11: En yaygın meslek mensubu esas alındığında Aylık net ve brüt ücretler

	ÇALIŞTIRILAN ELEMANLAR	ELM. SAY.	AYLIK ORT. NET ÜCR. (TL)	AYLIK ORT. BRÜT ÜCR. (TL)
İSTANBUL İLİ 28 İLÇE ORTALAMASI	Muh. Yrd. Elm	1	930,36	1365
	Stj. Tic. Lis. Öğr.	1	227,86	250
	Vasıfsız Ofis. Elm	1	476,79	700

Yukarıda yer alan ortalama kira ve ücret giderleri ile diğer örneklerden toplanan bilgiler ışığında bir yaygın örnek serbest meslek mensubunun aylık ortalama giderleri aşağıdaki gibi hesaplanmıştır:

TABLO 12: Yaygın örnek serbest meslek mensubunun ortalama aylık giderleri

AYLIK ORTALAMA GİDERLER		
GİDER ÇEŞİTLERİ	ORT.AYLIK GİDERLER	
ÜCRET GİDERLERİ		2.605
Muhasebe Yardımcı elemanı	1.365	
Stj. Tic. Lis. Öğr.	250	
Vasıfsız Ofis elemanı	700	
SSK İşv His.	290	
KİRA VE BİNA ORT GİD		857
Kira Gideri	732	
Bina Yönetim Gideri	75	
Bina Ortak Gideri	50	
ISINMA AYDINLANMA VE SU		200
BAĞKUR PRİMİ		300
HABERLEŞME GİDERLERİ		400
Tel. Faks, Kırtasiye	200	
GPS ADSL, Bilgişlem	200	
ULAŞTIRMA GİDERLERİ		300
AİDAT GİDERLERİ (aylık)		50
DİĞER GİD. (Ağırlama, yemek, risk primi vs)		500
TOPLAM GİDERLER		5.212

1.3. SERBEST MESLEK MENSUBUNUN GELİR BEKLENTİSİ

Ücretin belirlenmesinde üçüncü esas ise meslek mensubunun ekonomik ve toplumsal koşullar içinde ortaya çıkan gelir beklentisidir. Meslek mensubunun gelir beklentisi mesleğin ifası için gereken eğitim, genel olarak ülkenin daha özeldede ise bölge ve mükellefin refah düzeyine bağlı olarak bir gelir beklentisi oluşur. Bu beklentinin oluşmasında rekabet önemli bir faktör olmakla beraber, mesleğin gereği gibi ifası için meslek mensubunun gelir beklentisinin karşılanması gerekir. Bu nedenle ücret düzeyinin belirlenmesinde bölge ve mükellef refah düzeyi birer değişken olarak dikkate alınmalıdır.

Mesleğin gerekli standartlarda ve meslek ahlakına uygun yerine getirilebilmesi için meslek mensubunu tatmin edecek bir gelirin elde edilmesi gerekir. Bu beklentinin yüksek olması gerçekleşmeme, düşük olması ise mesleği bırakma yönde bir baskıya neden olacaktır. Diğer yönden meslekten gelir beklentisinin ülke, bölge ve mükellefin refah düzeyi ile paralellik göstermek durumundadır. Aksi takdirde hakkaniyet duygusunun zedelenmesi ve bunun sonucunda da meslek ahlakı ve standartlarının zedelenmesi söz konusu olacaktır. Gelir beklentisi çeşitli faktörlere bağlı olarak görecelik göstermekle birlikte, belli koşulları içeren bir düzeyin belirlenmesine ihtiyaç vardır. Burada serbest meslek mensubunun gelir beklentisi aylık 3.000.TL olarak kabul edilmiştir.

Bu esaslara göre birim ücretin hesaplanması aşağıda tablo 12 deki gibi hesaplanmıştır.

TABLO 13: Aylık Ortalama çalışma süresi, giderler ve gelir beklentisine göre birim ücret hesaplaması

BİRİM ÜCRET HESAPLAMASI		
AYLIK ORTALAMA GİDERLER		
GİDER ÇEŞİTLERİ	ORT.AYLIK GİDERLER	
ÜCRET GİDERLERİ		2.605,00
Muhasebe Yardımcı elemanı	1.365,00	
Stj. Tic. Lis. Öğr.	250,00	
Vasıfsız Ofis elemanı	700,00	
SSK İşv His.	290,00	
KİRA VE BİNA ORT GİD		857,00
Kira Gideri	732,00	
Bina Yönetim Gideri	75,00	
Bina Ortak Gideri	50,00	
ISINMA AYDINLANMA VE SU		200,00
BAĞKUR PRİMİ		300,00
HABERLEŞME GİDERLERİ		400,00
Tel. Faks, Kırtasiye	200,00	
GPS ADSL, Bilgiişlem	200,00	
ULAŞTIRMA GİDERLERİ		300,00

AİDAT GİDERLERİ (aylık)		50,00
DİĞER GİD. (Ağırlama, yemek, vs)		500,00
TOPLAM GİDERLER		5.212,00
GELİR BEKLENTİSİ		3.000,00
ASGARİ ÜCRETE ESAS HASILAT		8.212,00
SERBEST MESLEK AYLIK ÇALIŞMA SÜRESİ SAAT (22 GÜN X 7,5 SAAT)		165
SERBEST MESLEK AYLIK ÇALIŞMA SÜRESİ DAKİKA		9.900
SAAT ÜCRETİ (TL)		49,77
DAKİKA ÜCRETİ (TL)		0,83

1.4. HASILAT-ÜCRET İLİŞKİSİ

Ücret sisteminin oluşturulmasında diğer bir faktör olarak mükellefin belli bir dönemde yapmış olduğu hasılatın dikkate alınmasıdır. Hasılatın ücretle ilişkilendirilmesi ilk bakışta ilgisiz görünmekte ise de, biraz yakından incelendiğinde durumun böyle olmadığı görülecektir. Hasılatın ücret sistemi ile ilişkilendirilmesinin nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Genel olarak toplumun ve dolayısıyla meslek mensuplarının artan refahtan gelir beklentisi,
- Hasılatın artması nedeniyle, gelir vergisi, kurumlar vergisi, katma değer vergisi ve diğer vergi matrahlarında daha yüksek tutarların söz konusu olması ve bununda yapılabilecek hata ve yanlışlıklar nedeniyle meslek mensubunun meslek riskini artırması. Bu nedendir ki, bakanlık ve meslek odaları tarafından ücret tarifelerinin belirlenmesinde hasılat rakamları esas alınmaktadır.
- Hasılat artışı, normal belge sayısından bağımsız olarak, sayıların büyümesi nedeniyle ilave iş yükü getirmektedir.

Yukarıda sayılan nedenlerle hasılatın ücret sistemiyle ilişkilendirilmesi gerekmektedir. Ancak, doğrudan hasılat dikkate alınıp dilimler oluşturulup, bu dilimlere göre belli katsayılar kullanılabileceği gibi, faiz, vergi ve amortisman öncesi kar (FAVÖK) ile de ilişkilendirilebilir. Faiz, amortisman ve vergiden önceki kar esas alındığında, maliyetler de dikkate alınacağı için daha adil bir sistem olarak kabul edilebilir.

Ücretin hasılat ile ilişkilendirilmesinde hesaplanacak FAVÖK oranı, bir katsayı olarak kullanılarak ücret hesaplaması yapılabilir. Bu takdirde sadece hasılat değil hasılatın bir yüzdesi olara karlılık da dikkate alınmış olacaktır.

2. ÜCRETİN HESAPLANMASI

Yukarıda esasları açıklanan ücret sisteminin bir yazılım programı aracılığıyla hesaplanması ve yapılan işlerin bedelinin hesaplanarak ilgili ay ücreti olarak faturalanması için sistemin işleyişi ana hatları itibari ile aşağıdaki biçimde tasarlanmıştır.

2.1. SİTEMİN GENEL İŞLEYİŞ MANTIĞI

Sitemin işleyiş mantığı aşağıdaki gibi kurgulanmıştır.

2.1.1. Zaman Esaslı Ücret Sistemi

Kurgulanan ücret sistemi birinci bölümde ayrıntıları açıklanan zaman esaslı bir ücret sistemidir. Meslek mensubunun, mükelleften talep edeceği ücret, mükellefin işlerinin yapılması için harcadığı zaman esas alınarak program aracılığıyla hesaplanacaktır.

2.1.2. Aylık Dönemler Esasına Göre Ücret hesaplanması

Hesaplanacak ücret, meslek mensubunun herhangi bir ayda yapılan işlemler için harcadığı zaman esas alındığı için her ay ayrı hesaplanacaktır. Yılın on iki ayı için ayrı ücret hesaplaması yapılacaktır.

2.1.3. Ücretin Hesaplanmasında İlgili Ayda Harcanan Zamanın Esas alınması

Bir mükellefe ait işlemler aylar itibari ile farklılık gösterdiğinden, bunlar için harcanan zaman da aylar itibari ile farklılık gösterecektir. Ücretin hesaplanması, harcanan zamanın belli bir yıl için hesaplanmış olan standart birim ücret üzerinden hesaplanacağı için, her ay hesaplanacak ücret diğer aylara göre farklılık gösterecektir. Bir aydaki kayıt işlemleri diğer aylara göre fazla olduğunda ücret de diğer aylara göre fazla olacaktır. Beyanname ve bildirimler ise hangi ayda yapılmış ise o ay ücretlendirilecektir. Münferit olarak ortaya çıkan işlemler de ilgili oldukları ayda ücretlendirilmiş olacaktır.

2.1.4. Ücretin Hesaplanmasına İlişkin Değişkenler (Asgari ücret, Sözleşme ücreti)

Bu sistemde hesaplamaya konu olan ücret asgari ücrettir. bunun nedeni hesaplamaya konu ölçütlerin asgari koşullar olmasıdır. Meslek mensubu, asgari ücretin üzerinde bir ücret ile mükellef ile sözleşme yapabilecektir. Böylesine bir durumda ölçüt saat ücreti olacaktır. Burada bu dönem için hesaplanmış olan saat ücreti 49,80TL dir. Bu nedenle ücretin hesaplanmasında, dönem ile birlikte birim ücret seçenekleri de olacaktır.

2.1.5. Ay İçinde Yapılan İşlemlerin Ana Gruplar İtibari İle Faturaya Yansıtılması

Ay içinde meslek mensubunun yapmış olduğu işler, ana gruplar itibari ile faturaya yansıtılacak. Faturalama: O ay içinde yapılmış olan işler ve her iş grubunun ücretini gösterecek biçimde olacak.

Kayıt işlemleri:
Beyanname ve bildirimler
Diğer Bildirimler

2.2. ÜCRET SİSTEMİNİ HESAPLANMA ÖLÇÜTLERİ

Ücretin bir yazılım programı aracılığı ile hesaplanabilmesi için hesaplamaya konu değişkenlerin ve ölçütlerin bilinmesine ihtiyaç vardır. Bu ölçütler birinci bölümde ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

2.2.1. Çeşitli Türdeki İşlemler İçin Harcanan Standart Zamanlar,

Çeşitli türdeki işlemler için harcanan zamanın hesaplanması ücretin hesaplanmasında öncelikli olarak yapılması gereken işlerdir. Bunun için önce dönemin belirtilmesi, sonra da bu döneme harcanan zamanın hesaplanması gerekir.

Dönem (Harcanan zamanının hesaplanmasına ilişkin dönem): Bir dönem (ay) içinde yapılacak işlemlerin sayısının hesaplanması için dönemin belirtilmesi, işlemlerin başlangıç ve bitiş tarihlerinin girilmesi.

Harcanan zamanın hesaplanması: Dönem içinde çeşitli işlem grupları için harcanan toplam zamanın hesaplanması. Bunlar birinci bölümde açıklandığı üzere ana gruplar itibari ile:

Kayıt işlemleri için harcanan zaman (ön hazırlık, kayıt ve kontrol işlemleri, Tablo:2,3,4,5)

Beyanname ve bildirimler için harcanan zaman (Tablo:6)

Ücret bordrolarının yapılması için harcanan zaman (Tablo:7)

Diğer bildirimler için harcanan zaman (Tablo:6)

2.2.1.1. Muhasebe Kayıt İşlemleri İçin Harcanan Zamanın Hesaplaması

Muhasebe kayıt işlemleri için harcanan zamanın hesaplanması aşağıdaki ölçütlere göre yapılacaktır.

- 1) **Kayıt işlemleri için hesaplama ölçütü (kayıt satır sayısı):** Muhasebe kayıt işlemleri için kayıt ölçütü olarak yazılımın sayabileceği muavin defter seviyesindeki **kayıt satır sayısı** kullanılmıştır. Yevmiye kayıt sayısı farklı satırlar içerdiği için yanlıtıcı olacağı için dikkate alınmamıştır.
- 2) **Özellikli İşlemler:** Birden fazla kdv oranlı işlemler ile kredili satış ve benzeri işlemler, her bir özellik satır sayısı olarak kayıt edileceğinden ayrıca dikkate alınmayacaktır.
- 3) **Stok Takibi İşlemleri:** Stok takibinin varlığı halinde, muhasebe kayıt bilgilerinin dışında ayrıca bilgi girişi yapılacağından ve stok muhasebe kontrolü gerekeceğinden, belirlenen kayıt satır sayısı zamanı %25 fazlası olarak dikkate alınacak ve hesaplamada, 153 muavin hesaplar referans alınacaktır.
- 4) **Üretim İşlemleri:** Üretim işlemlerinin varlığı durumunda, üretim hesaplamalarının yapılması, ürün ağacı (üretim reçetesi) kayıt öncesi için gerekli ön hazırlık süresinin uzun olması nedeniyle daha fazla zaman harcanması gerekmektedir. Ancak üretim hammadde malzeme girişleri, yarı mamul ve mamul üretimleri stok hareketleri olarak muhasebe kayıtlarına yansıtacağından, esas ölçüt olarak muhasebe kayıt satır sayısı esas alınacak, ancak, kayıt satır sayısı standart zamanı %75 fazlası olarak dikkate alınacaktır. Bu hesaplama için 150, 151,152 muavin hesaplar referans hesaplar olarak dikkate alınacaktır.
- 5) **Çek-Senet İşlemleri:** Çek senet işlemlerinin meslek mensubunca takibinin yapılması durumunda, çek senet giriş işlemlerinin daha fazla bilgi girişi gerektirecektir. Çek senet işlemleri modülünde yapılan işlemler kayıt sayısı kadar muhasebeye yansıtacağından, zaman harcanmasına esas ölçüt olarak muhasebe kayıt satır sayısı esas alınacak, ancak, %50 fazlası olarak dikkate alınacaktır.

2.2.1.2. Beyanname ve Bildirimler İçin Harcanan Zaman

Beyanname ve bildirimler için harcanan zamanın hesaplanmasında her bir beyanname ve bildirimler için belirlenmiş olan standart zamanlar hesaplamaya esas alınacaktır. Ancak aynı türdeki beyanname ekleri farklılık göstereceğinden, yapılan eklerin ayrıca belirtilmesi ve eklerin hazırlanması için gerekli bilgiler farklılık göstereceğinden beyanname eklerinin satır sayısının dikkate alınması gerekecektir. (Tablo:6)

2.2.1.3. Ücret Bordrolarının Yapılması İçin Harcanan Zaman

Ücret işlemleri, ana gruplar itibari ile ücret bordrolarının yapılması, bildirimler ve özlük dosyası işlemleri ile ücret tahakkuk ve ödeme kayıt işlemlerinden oluşmaktadır. Tahakkuk ve ödeme işlemleri için harcanan zaman muhasebe kayıt satır sayısı olarak kayıt işlemleri içinde hesaplanmaktadır. Her bir bildirim ile özlük dosyasına ilişkin harcama zaman ise beyanname ve bildirimlere ilişkin harcanan standart zaman ile hesaplanmaktadır. Bunlar dışında kalan ücret bordrolarının yapılması (puantaj işlemleri) ise için ilk beş kişi için standart zaman, sonraki her ilave çalışan için 1,5 dakika (90 sn) olarak dikkate alınacaktır. (Tablo:7)

2.2.1.4. Diğer Bildirimler İçin Harcanan Zaman

Diğer bildirimler için harcama zamanın hesaplanması, Tablo: 6 da yer alan bildirimler için belirlenmiş olan zaman dikkate alınacaktır.

2.2.2. Belli Bir Dönem İçin Hesaplanmış Olan Birim Standart Ücret

Ücretin hesaplanabilmesi için ikinci temel değişken belli bir yıl için hesaplanacak olan asgari birim ücrettir. Meslek mensubunun belirlenen asgari ücretin üzerinde bir ücret ile sözleşme yapması durumunda bu kez sözleşme ücreti hesaplama ölçütü olarak dikkate alınacaktır. Birim asgari ücret bu çalışmanın yapıldığı dönemde saat ücreti: 49,77 TL (dakika ücreti: 0,83 TL) olarak hesaplanmıştır. (Tablo: 13)

Bu üç esasa dayalı hesaplamaların yapılabilmesi için de aşağıdaki gibi bir işleyiş kurgulanmıştır.

1) Ücret hesaplaması: Ücretin hesaplanması üç ayrı değişkenden oluşmaktadır. Bunlar;

Taban ücret: Esas itibari ile işlem sayısından bağımsız olarak harcanan zamanın birim ücret ile çarpılması ile ortaya çıkan ücrettir. Bu ücretin nasıl hesaplandığı aşağıda taban ücret başlığı altında açıklanacaktır.

Değişken Zaman Ücreti: Muhasebe kayıt işlemleri ile beyanname ve bildirimler için harcanan zamanın birim ücret ile çarpılması ile hesaplanan ücrettir.

Favök Katsayısı: Hesaplanan taban ücreti ve değişken zaman ücretleri toplamının hasılat ve gelir ile ilişkilendirilmesinden ortaya çıkacak ilave ücret. Bu ücretin nasıl hesaplandığı aşağıda gösterilecektir.

Ücret hesaplaması, taban ücret ile taban ücret üzerinde, kayıt işlemleri, beyanname ve bildirimler ile diğer bildirimler için harcanan zamanların birim ücret ile çarpılmasından oluşan ücret ve bu ikisinin toplamının Favök katsayısı ile çarpılması biçiminde olacaktır.

$$\text{ÜCRET} = (\text{Taban Ücret} + (\text{Harcanan Değişken zaman} \times \text{Birim Ücreti})) \times \text{Favök Katsayısı}$$

2) Faturalama: O ay içinde yapılmış olan işler ve her iş grubunun ücretini gösterecek biçimde faturaya yansıtılacak.

Kayıt işlemleri:
Beyanname ve bildirimler
Diğer Bildirimler

3) Mükellefe faturalanacak ücret tutarı, taban ücretin hesaplanma biçimi dikkate alınarak iki seçenekli olarak düşünülebilir:

2.3. TABAN ÜCRETİN HESAPLANMASI

Taban ücret, meslek mensubunun, kayıt işlemleri, beyanname ve bildirimler için harcadığı zamandan bağımsız ve zorunlu olarak harcaması gerek zaman üzerinden hesaplanan ücrettir. Taban ücretinin hesaplanması, ücretin hesaplandığı döneme ilişkin evrakının var olup olmaması dikkate alınarak iki seçenek biçiminde kurgulanacaktır. Tablo 8’de görüleceği üzere meslek mensubunun işlem sayısından bağımsız olarak harcadığı zorunlu zaman, aylık fatura ve diğer belgelerin olup olmamasına göre farklılık göstermektedir. Bu nedenle bu hususun dikkate alınarak taban ücretinin iki farklı biçimde hesaplanması gerekmektedir.

TABLO 14: İşlem sayısından bağımsız olarak harcanan zorunlu zaman

İŞLEMLER	Ort. Aylık gerekli Süre dk.	Bir Mükellef için Gerekli Süre dk.
Aylık Ortalama mükellefle görüşme ve bilgilendirme süresi	30,00	30,00
Aylık Ortalama Mevzuat takibi için gerekli süre	450,00	15,00
Aylık Mükellefin işi gereği mevzuata inceleme süresi	20,00	20,00
Aylık Mesleki bilgi geliştirme ve eğitim süresi	150,00	3,00
Aylık fatura ve belgelerin alınması ve tasnif edilmesi	20,00	20,00
Toplam		88,00

2.3.1. Mükellefin İlgili Dönemde Hiç Evrakının Olmaması Durumunda Taban Ücretin Hesaplanması

Birinci seçenekte taban ücreti aşağıdaki gibi hesaplanacaktır. Meslek mensubunun muhasebe kayıt işlemleri, bordro işlemleri, beyanname ve bildirimler işlemleri dışında kalan zorunlu aşağıdaki süreler için harcanan zaman taban ücretine esas zaman olarak dikkate alınacak. Evrakların toplanması ve işlenmeye hazır hale getirilmesi harcanan ortalama aylık süre (20 dakika) gayri faal işletmelerde evrak toplanması söz konusu olmadığı için, kayıt işlemlerinin olmaması durumunda bu süre hesaplamada dikkate alınmayacak.)

TABLO 15: Mükellefin ilgili dönemde evrakının olmaması durumunda taban ücret

İŞLEMLER	Bir Mükellef için Gerekli Süre dk
Aylık Ortalama mükellefle görüşme ve bilgilendirme süresi	30,00
Aylık Ortalama Mevzuat takibi için gerekli süre	15,00
Aylık Mükellefin işi gereği mevzuata inceleme süresi	20,00
Aylık Mesleki bilgi geliştirme ve eğitim süresi	3,00
Toplam	68,00
Birim Ücret (dk/TL) (tablo 13'ten birim ücret)	0,83
TABAN ÜCRET (TL)	56,44

ÖRNEK 1:

Gayri faal ve ilgili ayda hiç bir kayıt evrağı olmayan bir mükellefin o ay için ödeyeceğı ücret aşağıdaki gibi hesaplanacaktır:

İŞLEMLER	Bir Mükellef için Gerekli Süre dk
Aylık Ortalama mükellefle görüşme ve bilgilendirme süresi	30,00
Aylık Ortalama Mevzuat takibi için gerekli süre	15,00
Aylık Mükellefin işi gereğı mevzuata inceleme süresi	20,00
Aylık Mesleki bilgi geliştirme ve eğitim süresi	3,00
Toplam	68,00
Birim Ücret (dk/TL)	0,83
TABAN ÜCRET (TL)	56,44
Ba Formu harcanan zaman	15,00
Bs Formu Ücreti harcanan zaman	10,00
KDV Beyanname ücreti harcanan zaman	10,00
Beyanname ve bildirimler için harcanan zaman toplamı	35,00
Birim Ücret (dk/TL)	0,83
Beyanname ve bildirimler ücreti	29,05
İLGİLİ AY ÜCRETİ (TL)	85,49

2.3.2. Mükellefin İlgili Dönemde İşlenecek Evrakının Bulunması Durumunda Taban Ücretin Hesaplanması

Mükellefin, ilgili ayda evrakının olması durumunda, evrakların toplanması ve tasnif edilmesi için kayıt işlemleri dışında belli bir zorunlu zamana ihtiyaç olacağından bu zamanın da dikkate alınarak bir taban ücretinin hesaplanması gerekmektedir.

**TABLO 16: Mükellefin ilgili dönemde evrakının olması durumunda ta-
ban ücret**

İŞLEMLER	Ort. Aylık Gerekli Süre dk
Aylık Ortalama mükellefle görüşme ve bilgilendirme süresi	30,00
Aylık Ortalama Mevzuat takibi için gerekli süre	15,00
Aylık Mükellefin işi gereği mevzuata inceleme süresi	20,00
Aylık Mesleki bilgi geliştirme ve eğitim süresi	3,00
Aylık fatura ve belgelerin alınması ve tasnif edilmesi	20,00
Toplam	88,00
Birim Ücret (dk/TL)	0,83
TABAN ÜCRET (TL)	73,04

ÖRNEK 2: HİZMET İŞLETMESİ,İŞÇİSİZ, NORMAL DÖNEM

İşçi çalıştırmayan, tek kdv'li bir mükellefin **geçici** veya **kurumlar** vergisi beyannamesinin **verilmediği** normal bir aydaki işlemleri aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi olursa mükellefin o ay ücreti tabloda görüldüğü gibi hesaplanacaktır.

İŞLEMLER	İşlem satır sayısı	Birim İşlem Süresi (dk)	Harcanan Zaman (dk)
Alış fat 20 adet=60 satır	60	0,35	21,00
sat fat 22 = 66 satır	66	0,35	23,10
Kasa işlemi 20 adet=40 satır	40	0,35	14,00
Çek-senet adet 10 adet=20 satır	20	0,35	7,00
Cari hesap 20 adet =40 satır	40	0,35	14,00
kdv denkleştirme ve tahakkuk işlemleri	10	0,35	3,50
Banka işlemleri 20 adet=40 satır	40	0,35	14,00
Sabit Kıymet Alış faturası 2 adet=6 satır	6	0,50	3,00
Kayıt İşlemleri İçin Toplam Harcanan zaman			99,60
Ba Formu			15,00
Bs Formu			10,00

Kdv Beyannamesi	10,00
Beyanname ve Bildirimler için harcanan toplam zaman	35,00
Toplam harcanan zaman	134,60
Birim Ücret (dk/TL)	0,83
Kayıt işlemleri, beyanname ve bildirim ücreti ücreti	111,72
Taban ücreti	73,04
İLGİLİ AY TOPLAM ÜCRETİ	184,76

(Not: Yukarıda yer alan örnekte toplam 282 satırlık bir kayıt işlemi yapılacaktır)

2.4. DEĞİŞKEN ZAMAN ÜCRETİ

Değişken zaman ücreti, meslek mensubunun ilgili ayda yapmış olduğu muhasebe kayıt işlemleri ile bordro, beyanname ve bildirim işlemleri için harcadığı zamanın birim asgari ücret (asgari ücretin üzerinde olması halinde sözleşme ücreti) ile çapılması sonucu oluşan ve taban ücrete eklenen ücrettir. Bu ücret örnek 3 teki gibi hesaplanacaktır.

ÖRNEK 3: HİZMET İŞLETMESİ,İŞÇİSİZ, GEÇİCİ VERGİ DÖNEMİ

İşçi çalıştırmayan, tek kdv'li bir mükellefin geçici vergi beyannamesinin verildiği bir aydaki işlemleri aşağıdaki tabloda görüldüğü olursa mükellefin o ay ücreti tabloda görüldüğü gibi hesaplanacaktır.

İŞLEMLER	İşlem satır sayısı	Birim İşlem Süresi (dk)	Harcanan Zaman (dk)
Alış fat 20 adet=60 satır	60	0,35	21,00
sat fat 22 = 66 satır	66	0,35	23,10
Kasa işlemi 20 adet=40 satır	40	0,35	14,00
Çek-senet adet 10 adet=20 satır	20	0,35	7,00
Cari hesap 20 adet =40 satır	40	0,35	14,00
kdv denkleştirme ve tahakkuk işlemleri	10	0,35	3,50
Banka işlemleri 20 adet=40 satır	40	0,35	14,00
Sabit Kıymet Alış faturası 2 adet=6 satır	6	0,50	3,00
Geçici vergi dönemi hesapların kapanması işlemleri	30	0,35	10,50
Kayıt İşlemleri İçin Toplam Harcanan zaman			110,10
Ba Formu			15,00

Bs Formu	10,00
Kdv Beyannamesi	10,00
Geçici vergi beyannamesi	15,00
Beyanname ve Bildirimler için harcanan toplam zaman	50,00
Toplam harcanan zaman	160,10
Birim Ücret (dk/TL)	0,83
Kayıt işlemleri, beyanname ve bildirim ücreti	132,88
Taban ücreti	73,04
İLGİLİ AY TOPLAM ÜCRETİ	205,92

(Not: Yukarıda yer alan örnekte toplam 312 satırlık bir kayıt işlemi yapılacaktır)

2.5. FAVÖK KATSAYISI İLE ORTAYA ÇIKAN ÜCRET

FAVÖK (faiz, amortisman ve vergiden önceki kar) oranı, bir işletmenin hasılat ile faaliyet dışı giderleri üzerinden hesaplanan karlılık oranıdır. Bu nedenle de hem, mükellefin hasılat durumunu hem de karlılığını göstermektedir. Ücretin hasılat ile ilişkilendirilmesinde bu oranın katsayı olarak kullanılması düşünülmüştür. Bu oranın katsayı olarak kullanılmasının ücret üzerindeki etkisi aşağıdaki örnek üzerinden görülebilir.

NET SATIŞ	FAVÖK	FAVÖK ORANI	ÜCRET	FAVÖK İLE OLAŞAN ÜCRET	TOPLAM ÜCRET
1.000.000,00	100.000,00	0,10	100,00	10,00	110,00
1.500.000,00	150.000,00	0,10	200,00	20,00	220,00
2.000.000,00	200.000,00	0,10	300,00	30,00	330,00
2.500.000,00	250.000,00	0,10	400,00	40,00	440,00
3.000.000,00	300.000,00	0,10	500,00	50,00	550,00
3.500.000,00	350.000,00	0,10	600,00	60,00	660,00
4.000.000,00	400.000,00	0,10	700,00	70,00	770,00
4.500.000,00	450.000,00	0,10	800,00	80,00	880,00
5.000.000,00	500.000,00	0,10	900,00	90,00	990,00
10.000.000,00	1.500.000,00	0,15	100,00	15,00	115,00
15.000.000,00	2.250.000,00	0,15	200,00	30,00	230,00

20.000.000,00	3.000.000,00	0,15	300,00	45,00	345,00
25.000.000,00	3.750.000,00	0,15	400,00	60,00	460,00
30.000.000,00	4.500.000,00	0,15	500,00	75,00	575,00
35.000.000,00	5.250.000,00	0,15	600,00	90,00	690,00
40.000.000,00	6.000.000,00	0,15	700,00	105,00	805,00
45.000.000,00	6.750.000,00	0,15	800,00	120,00	920,00
50.000.000,00	7.500.000,00	0,15	900,00	135,00	1.035,00

Ücretin FAVÖK ile ilişkilendirilmesinde bu oranın (-) veya (0) çıkması halinde ücret ile ilişkilendirilmeyecek.

FAVÖK oranı, hesaplanmasında bir önceki geçici vergi döneminde hesaplanan FAVÖK oranı kullanılacaktır.

2.6. ÜCRET HESAPLAMASINA İLİŞKİN ÖRNEKLER

ÖRNEK 4: HİZMET İŞLETMESİ, İŞÇİSİZ, NORMAL DÖNEM, TEK KDV'Lİ

İşçi çalıştırmayan, tek kdv'li bir mükellefin **geçici** veya **kurumlar** vergisi beyannamesinin **verilmediği** normal bir aydaki işlemleri aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi olursa mükellefin o ay ücreti tabloda görüldüğü gibi hesaplanacaktır.

İŞLEMLER	İşlem satır sayısı	Birim İşlem Süresi (dk)	Harcanan Zaman (dk)
Alış fat 20 adet=60 satır	60	0,35	21,00
sat fat 22 = 66 satır	66	0,35	23,10
Kasa işlemi 20 adet=40 satır	40	0,35	14,00
Çek-senet adet 10 adet=20 satır	20	0,35	7,00
Cari hesap 20 adet =40 satır	40	0,35	14,00
kdv denkleştirme ve tahakkuk işlemleri	10	0,35	3,50
Banka işlemleri 20 adet=40 satır	40	0,35	14,00
Sabit Kıymet Alış faturası 2 adet=6 satır	6	0,50	3,00
Kayıt İşlemleri İçin Toplam Harcanan zaman			99,60
Ba Formu			15,00

Bs Formu	10,00
Kdv Beyannamesi	10,00
Beyanname ve Bildirimler için harcanan toplam zaman	35,00
Toplam harcanan zaman	134,60
Birim Ücret (dk/TL)	0,83
Kayıt işlemleri, beyanname ve bildirim ücreti ücreti	111,72
Taban ücreti	73,04
İLGİLİ AY TOPLAM ÜCRETİ	184,76
Mükellefin Önceki dönem favök oranı	0,10
FAVÖK ilave ücret	18,48
İLGİLİ AY ÜCRETİ	203,23

(Not: Yukarıda yer alan örnekte toplam 282 satırlık bir kayıt işlemi yapılacaktır)

ÖRNEK 5: HİZMET İŞLETMESİ, İŞÇİSİZ, GEÇİCİ VERGİ DÖNEMİ

İşçi çalıştırmayan, tek kdv'li bir mükellefin geçici vergi beyannamesinin verildiği bir aydaki işlemleri aşağıdaki tabloda görüldüğü olursa mükellefin o ay ücreti tabloda görüldüğü gibi hesaplanacaktır.

İŞLEMLER	İşlem satır sayısı	Birim İşlem Süresi (dk)	Harcanan Zaman (dk)
Alış fat 20 adet=60 satır	60	0,35	21,00
sat fat 22 = 66 satır	66	0,35	23,10
Kasa işlemi 20 adet=40 satır	40	0,35	14,00
Çek-senet adet 10 adet=20 satır	20	0,35	7,00
Cari hesap 20 adet =40 satır	40	0,35	14,00
kdv denkleştirme ve tahakkuk işlemleri	10	0,35	3,50
Banka işlemleri 20 adet=40 satır	40	0,35	14,00
Sabit Kıymet Alış faturası 2 adet=6 satır	6	0,50	3,00
Geçici vergi dönemi hesapların kapanması kayıt işlemleri	30	0,35	10,50
Kayıt İşlemleri İçin Toplam Harcanan zaman			110,10
Ba Formu			15,00

Bs Formu	10,00
Kdv Beyannamesi	10,00
Geçici vergi beyannamesi	15,00
Beyanname ve Bildirimler için harcanan toplam zaman	50,00
Toplam harcanan zaman	160,10
Birim Ücret (dk/TL)	0,83
Kayıt işlemleri, beyanname ve bildirim ücreti ücreti	132,88
Taban ücreti	73,04
İLGİLİ AY TOPLAM ÜCRETİ	205,92
Mükellefin Önceki dönem favök oranı	0,10
FAVÖK ilave ücret	20,59
İLGİLİ AY ÜCRETİ	226,52

(Not: Yukarıda yer alan örnekte toplam 312 satırlık bir kayıt işlemi yapılacaktır)

ÖRNEK 6: ALIM SATIM İŞLETMESİ, 10 İŞÇİLİ, STOKLU, TEK KDV'Lİ NORMAL DÖNEM

Toplam 10 çalışanı olan, ilgili ayda işçi giriş çıkışının olmadığı, stok takibinin meslek mensubu tarafından yapıldığı, tek kdv oranına tabi bir mükellefin normal dönemdeki işlemleri tabloda görüldüğü gibi ise ve mükellefin FAVÖK oranı %10 ise meslek mensubun keseceği ücret aşağıdaki gibi hesaplanacaktır.

İŞLEMLER	İşlem Satır Sayısı	Birim İşlem Süresi (dk)	Harcanan Zaman (dk)
Alış fat 30 adet Ortalama 2 mal, 191=60 satır, 320=30 satır (tek kdv li)	90	0,35	31,50
153 (stok) satır sayısı (her fat ortalama 2 mal)	60	0,44	26,40
Satış fat 60 adet Ortalama 2 mal, 120=60 satır, 391=120 satır, 600=120 satır	300	0,35	105,00
153 (stok) satır sayısı (satışta muhasebeye yansımaz)	0	0,44	-
Kasa işlemi 60 adet=120 satır	120	0,35	42,00
Çek-senet adet 30 adet=60 satır	60	0,35	21,00
Cari hesap 30 adet =60 satır	60	0,35	21,00

kdv denkleştirme ve tahakkuk işlemleri	10	0,35	3,50
Banka işlemleri 40 adet=80 satır	80	0,35	28,00
Sabit Kıymet Alış faturası 2 adet=6 satır	6	0,50	3,00
Geçici vergi dönemi hesapların kapanması işlemleri	0	0,35	-
Smm Hesaplaması 153 hesap (20 kalem mal)	0	0,44	-
Ücret tahakkuk ve ödemeler	20	0,35	7,00
Kayıt İşlemleri İçin Toplam Harcanan zaman			288,40
Ba Formu			15,00
Bs Formu			10,00
Kdv Beyannamesi			10,00
Geçici vergi beyannamesi			-
Ücret bordrosu işlemleri (10+5X1,5 dk)			17,50
Aylık Prim ve Hizmet bildirimleri			5,00
Beyanname ve Bildirimler için harcanan toplam zaman			57,50
Toplam harcanan zaman			345,90
Birim Ücret (dk/TL)			0,83
Kayıt işlemleri, beyanname ve bildirim ücreti ücreti			287,10
Taban ücreti			73,04
İLGİLİ AY TOPLAM ÜCRETİ			360,14
Mükellefin Önceki dönem favök oranı			0,10
FAVÖK ilave ücret			36,01
İLGİLİ AY ÜCRETİ			396,15

(Not: Yukarıda yer alan örnekte toplam 806 satırlık bir kayıt işlemi yapılacaktır)

ÖRNEK 7: ALIM SATIM İŞLETMESİ, 10 İŞÇİLİ, STOKLU, TEK KDV'Lİ GEÇİCİ VERGİ DÖNEMİ

Toplam 10 çalışanı olan, ilgili ayda işçi giriş çıkışının olmadığı, stok takibinin meslek mensubu tarafından yapıldığı, 3 kdv oranına tabi bir mükellefin geçici vergi dönemindeki işlemleri tabloda görüldüğü gibi ise ve mükellefin FAVÖK oranı %10 ise meslek mensubun keseceği ücret aşağıdaki gibi hesaplanacaktır.

İŞLEMLER	İşlem Satır Sayısı	Birim İşlem Süresi (dk)	Harcanan Zaman (dk)
Alış fat 30 adet Ortalama 2 mal, 191=60 satır, 320=30 satır (tek kdv li)	90	0,35	31,50
153 (stok) satır sayısı (her fat ortalama 2 mal)	60	0,44	26,40
Satış fat 60 adet Ortalama 2 mal, 120=60 satır, 391=120 satır, 600=120 satır	300	0,35	105,00
153 (stok) satır sayısı (satışta muhasebeye yansımaz)	0	0,44	-
Kasa işlemi 60 adet=120 satır	120	0,35	42,00
Çek-senet adet 30 adet=60 satır	60	0,35	21,00
Cari hesap 30 adet =60 satır	60	0,35	21,00
kdv denkleştirme ve tahakkuk işlemleri	10	0,35	3,50
Banka işlemleri 40 adet=80 satır	80	0,35	28,00
Sabit Kıymet Alış faturası 2 adet=6 satır	6	0,50	3,00
Geçici vergi dönemi hesapların kapanması işlemleri	40	0,35	14,00
Smm Hesaplaması 153 hesap (30 kalem mal)	30	0,44	13,20
Smm Hesaplaması 620 hesap (30 kalem mal)	30	0,35	10,50
Ücret tahakkuk ve ödemeler	20	0,35	7,00
Kayıt İşlemleri İçin Toplam Harcanan zaman			326,10
Ba Formu			15,00
Bs Formu			10,00
Kdv Beyannamesi			10,00
Geçici vergi beyannamesi			15,00
Ücret bordrosu işlemleri (10+5X1,5 dk)			17,50
Aylık Prim ve Hizmet bildirim			5,00
Beyanname ve Bildirimler için harcanan toplam zaman			72,50
Toplam harcanan zaman			398,60
Birim Ücret (dk/TL)			0,83
Kayıt işlemleri, beyanname ve bildirim ücreti ücreti			330,84
Taban ücreti			73,04
İLGİLİ AY TOPLAM ÜCRETİ			403,88
Mükellefin Önceki dönem favök oranı			0,10
FAVÖK ilave ücret			40,39
İLGİLİ AY ÜCRETİ			444,27

(Not: Yukarıda yer alan örnekte toplam 906 satırlık bir kayıt işlemi yapılacaktır)

ÖRNEK 8: ÜRETİM İŞLETMESİ, 10 İŞÇİLİ, ÜÇ KDV'Lİ, NORMAL DÖNEM

Toplam 10 çalışanı olan, ilgili ayda işçi giriş çıkışının olmadığı, üretim işlemleri bulunan, 3 kdv oranına tabi bir mükellefin **normal dönemdeki** işlemleri tabloda görüldüğü gibi ise ve mükellefin FAVÖK oranı %10 ise meslek mensubun keseceği ücret aşağıdaki gibi hesaplanacaktır

İŞLEMLER	İşlem Satır Sayısı	Birim İşlem Süresi (dk)	Harcanan Zaman (dk)
Alış fat 30 adet, ortalama 2 mal, 191 =60 satır, 320=30 satır (3 kdv li)	90	0,35	31,50
150 (stok) satır sayısı	60	0,66	39,60
Satış Fat:60 adet ortalama 2 mal, 120=60 satır, 391=120 satır,600=120 satır	300	0,35	105,00
Üretim151 (stok) satır sayısı	0	0,66	-
152 (stok) satır sayısı muhasebeye yansımaz	0	0,66	-
Üretim işlemleri gider dağıtım ve yansıtma hesapları	0	0,35	-
Kasa işlemi 60 adet=120 satır	120	0,35	42,00
Çek-senet adet 30 adet=60 satır	60	0,35	21,00
Cari hesap 30 adet =60 satır	60	0,35	21,00
kdv denkleştirme ve tahakkuk işlemleri	10	0,35	3,50
Banka işlemleri 40 adet=80 satır	80	0,35	28,00
Sabit Kıymet Alış faturası 2 adet=6 satır	6	0,50	3,00
Geçici vergi dönemi hesapların kapanması işlemleri	0	0,35	-
Ücret tahakkuk ve ödemeler	20	0,35	7,00
Kayıt İşlemleri İçin Toplam Harcanan zaman			301,60
Ba Formu			15,00
Bs Formu			10,00
Kdv Beyannamesi			10,00
Geçici vergi beyannamesi			-
Ücret bordrosu işlemleri (10+5X1,5 dk)			17,50
Aylık Prim ve Hizmet bildirimi			5,00
Beyanname ve Bildirimler için harcanan toplam zaman			57,50
Toplam harcanan zaman			359,10

Birim Ücret (dk/TL)	0,83
Kayıt işlemleri, beyanname ve bildirim ücreti ücreti	298,05
Taban ücreti	73,04
İLGİLİ AY TOPLAM ÜCRETİ	371,09
Mükellefin Önceki dönem favök oranı	0,10
FAVÖK ilave ücret	37,11
İLGİLİ AY ÜCRETİ	408,20

(Not: Yukarıda yer alan örnekte toplam 806 satırlık bir kayıt işlemi yapılacaktır)

ÖRNEK 9: ÜRETİM İŞLETMESİ, 10 İŞÇİLİ, ÜÇ KDV'Lİ, GEÇİCİ VERGİ DÖNEMİ

Toplam 10 çalışanı olan, ilgili ayda işçi giriş çıkışının olmadığı, üretim işlemleri bulunan, 3 kdv oranına tabi bir mükellefin **geçici vergi dönemindeki** işlemleri tabloda görüldüğü gibi ise ve mükellefin FAVÖK oranı %10 ise meslek mensubun keseceği ücret aşağıdaki gibi hesaplanacaktır.

İŞLEMLER	İşlem Satır Sayısı	Birim İşlem Süresi (dk)	Harcanan Zaman (dk)
Alış fat 30 adet=90 satır (3 kdv li)	90	0,35	31,50
150 (stok) satır sayısı	60	0,66	39,60
Satış Fat 60 adet=180 satır(120, 391,600 hesaplar)	180	0,35	63,00
152 Satış fat 60 = 120 satır	120	0,44	52,80
Üretim151 (stok) satır sayısı	120	0,66	79,20
152 (stok) satır sayısı	120	0,66	79,20
Üretim işlemleri gider dağıtım ve yansıtma hesapları	70	0,35	24,50
Kasa işlemi 60 adet=120 satır	120	0,35	42,00
Çek-senet adet 30 adet=60 satır	60	0,35	21,00
Cari hesap 30 adet =60 satır	60	0,35	21,00
kdv denkleştirme ve tahakkuk işlemleri	10	0,35	3,50
Banka işlemleri 40 adet=80 satır	80	0,35	28,00
Sabit Kıymet Alış faturası 2 adet=6 satır	6	0,50	3,00
Geçici vergi dönemi hesapların kapanması işlemleri	30	0,35	10,50

Smm hesapları 152 hesap (30 kalem mal)	30	0,66	19,80
Ücret tahakkuk ve ödemeler	20	0,35	7,00
Kayıt İşlemleri İçin Toplam Harcanan zaman			525,60
Ba Formu			15,00
Bs Formu			10,00
Kdv Beyannamesi			10,00
Geçici vergi beyannamesi			15,00
Ücret bordrosu işlemleri (10+5X1,5 dk)			17,50
Aylık Prim ve Hizmet bildirimi			5,00
Beyanname ve Bildirimler için harcanan toplam zaman			72,50
Toplam harcanan zaman			598,10
Birim Ücret (dk/TL)			0,83
Kayıt işlemleri, beyanname ve bildirim ücreti ücreti			496,42
Taban ücreti			73,04
İLGİLİ AY TOPLAM ÜCRETİ			569,46
Mükellefin Önceki dönem favök oranı			0,10
FAVÖK ilave ücret			56,95
İLGİLİ AY ÜCRETİ			626,41

(Not: Yukarıda yer alan örnekte toplam 1176 satırlık bir kayıt işlemi yapılacaktır)

Kudret TAŞ
Moderatör
Düzce SMMM Oda Başkanı

- Hocam ben teşekkür ediyorum. Hazır ücretten bahsetmişken, dün burada ücrete ilişkin bir ifadede bulundu meslektaşımız. O konuda izin verirseniz bir şey söylemek istiyorum. Arkadaşımız mesleğin çeşitlendirilmesi, meslek içerisinde değişik alanlardan bahsederken yeni belge alan ya da yeni büro açanların, ne yapalım başka yapacak da bir şeyleri yok, ekmek paraları için bu yolu seçiyorlar dedi. İçinde eleştiri olmakla birlikte iyi niyet gösterisi de vardı. Şimdi şunu unutmamak gerekiyor. Evet, yeni büro açan ya da yeni iş arayan, yeni iş almak isteyen meslektaşlarımız olacaktır, vardır ama burada ücret üzerinden bir haksız rekabet yaratılmasını, ne yapalım yapacakları başka bir şeyde yok diyerek mazur göremeyiz. Bu bir başka meslektaşımızın sahip olduğu değeri çalmak, aşırıktan farklı bir şey değil. Dolayısıyla da bunun adı düpedüz hırsızlıktır. Hırsızlık içinde ne yapalım yapacak bir şey yok denemez.

Şunu unutmamalıyız; iyi niyet taşları ile döşeli yolların bizi nereye götüreceğini çok iyi biliyoruz. Bürolarımızda sefalet ücretlerine götürür. Evet, ücret üzerinden rekabet etmek değil, hizmetin kalitesi üzerinden rekabete evet ama söylediğim gibi düşük ücretle iş kapma mücadelesine hayır. Böyle bir anlaşılma olmasın, dün ifade edildi. Kişisel olarak bunu söylemek istedim.

Biliyoruz artık 2015 yılından itibaren Odalarımıza vermekte olduğumuz müşteri bildirim listeleri yerine mecburi meslek kararı olarak hayata geçirilen ve yakın bir zaman içerisinde Odalarımızda ve meslektaşlarımız tarafından kullanılacağını bildiğimiz bir yazılımdan bahsedilecek şimdi. Bu yazılım yoluyla Odalar önemli ölçüde bir bilgi havuzuna, veri havuzuna sahip olacaklar. Bu güne kadar Odalarımıza ve bizlere çok şikayet geliyor. Bu şikayetlere ilişkin incelemelerimiz sırasında bakıyoruz ki arkadaşlarımız sözleşmeleri, makbuzlarıydı yani bir çok konudan kendilerini kurtarabilecek yollar bulabiliyorlardı. Ve biz, ben kendi Odam açısından söyleyeyim, çok başarılı olduğumu söyleyemem. Öyle enteresan olaylarla karşılaşabiliyoruz ki, düşük ücretle iş kabul edildiğine ilişkin şikayet sonrası yaptığımız denetimlerde meslektaşımız, kestiği makbuzu görüyorsunuz ve diyor ki ben şöyle anlaştım. İlk 3 ay 350 TL sonraki 3 ay 400 TL, 450 TL, sonraki 3 ay 500 TL alacağım. Bakıtığınız zaman totalde evet yüksek ücretle almış gibi ama siz bunu yakalamasanız 350 TL'ya devam edecekti gibi bir takım ara kaçış noktaları yaratılabiliyordu. Bu programla biz veri havuzunda ihtilafli durumlarda ne yapılabile-

ceğini göreceğiz. Bu konuda TÜRHAk üyesi Sayın Zeki Dirlik'e söz vereceğim ama önce soru cevap kısmında belki cevaplandırılması gerekir, burada bir düşüncemi de paylaşmak istiyorum.

Dün Genel Sekreterimiz söyledi, ücretlerin bankaya yatırılması yoluyla tahsilinde sevindirici bir gelişmenin olduğunu. Bu program yoluyla ya da bir başka yolla bunların bankaya yatırılıp yatırılmadığının kontrolünün yapılması ya da bu bilginin Odalarla paylaşılması gibi bir durum olabilecek mi, yoksa bankaya yatırılmaması gibi bir durum olduğunda nerden haberimiz olacak gibi bir durumu da düşünüyorum ben.

Şimdi meslek mensuplarınca kullanılması gereken yazılımla ilgili mecburi meslek kararı ve ilgi yazılımı anlatmak üzere TÜRHAk üyesi, eski Zonguldak Oda Başkanımız Sayın Zeki Dirliğe sözü bırakmak istiyorum. Buyurun.

Haksız Rekabeti Önlemede “Meslek Mensuplarınca Kullanılması Zorunlu Olan Yazılım İle İlgili Mecburi Meslek Kararının” Değerlendirilmesi

Zeki DİRLİK
TÜRHAİK Üyesi



- Teşekkür ederim. Sayın Bakanım, TÜRMOB’un değerli yöneticileri, Odalarımızın değerli başkan ve yöneticileri, saygıdeğer meslektaşlarım, hepinizi saygı ve sevgiyle selamlıyorum. Sizlere kısa bir sunum yapıp kalan zamanı sorulara ayırmak istiyorum.

Değerli arkadaşlar, haksız rekabetle mücadele için yaptığımız çalışmada 4 ana konu tespit ettik. Birincisi, meslektaşların ücret almadan hizmete devam ediyor olmasıydı. İkinci olarak, meslek mensubu değiştiren müşterinin borcunu ödemediğini tespit ettik. Üçüncü olarak, meslektaşının müşterisine düşük fiyat teklif ederek müşteri alındığını tespit ettik. Dördüncü olarak, asgari ücret hesaplanmasının doğru yapılmadığını tespit ettik. Buradan yola çıktık, bu sorunları çözmek için yaptığımız çalışmada Odalara yapılacak bildirimlerin internet ortamında yapılmasının sorunları çözeceğini öngördük ve bunu sağlayacak bir yazılım yapmaya karar verdik. Bu uygulamanın başarılı olabilmesi için bütün Odaların uygulaması ve bu uygulamaya bağlı olması ve bu uygulamanın zorunlu olmasına bağlıydı. Bu nedenle bununla ilgili mecburi bir meslek kararı hazırlandı ve 5 Ekim 2013 tarihinde yapılan TÜRMOB Genel Kuruluna sunuldu. TÜRMOB Genel Kurulunda kabul edilen mecburi meslek kararı 13 Aralık 2013 tarih, 28858 sayılı Resmi Gazetede 1.1.2015 tarihinden itibaren uygulanmak üzere yayınlandı.

Değerli arkadaşlar, yaptığımız programın üç temel ilkesi var. Birinci ilke, meslek mensubunun işini müthiş kolaylaştırıyor olması. İkincisi, Oda yöneticilerinin işlerini çok fazla kolaylaştırıyor olması. Üçüncüsü de, her iki tarafta görevini yaptığı zaman hem meslek mensubu, hem Oda yöneticileri haksız rekabeti önüyor olması.

Değerli arkadaşlar, şimdi size perdede kısa bir sunum yapacağım. Ondan sonra sorularınızı alacağım. Şimdi öncelikle TÜRHAH olarak, TÜRMOB olarak sahaya iniyoruz. Sahaya iniyoruz un anlamı şudur; yazılım son aşamasında, testleri yapıyor, ufak aksaklıklar var, onlar giderildiği zaman, ellerine geçmeyen Odalarında alt yapıları tamamlanarak, programlar bütün Odalarımıza teslim edilecek ve ondan sonrada TÜRHAH üyeleri olarak Türkiye'deki bütün Odaları ziyaret edeceğiz ve programın kullanılmasını anlatacağız, önerileri alacağız. Programımız asla statik bir program değildir, dinamiktir, güne göre değişiklik arz eder, her gün gelişir, her gün değişir. Demin Sayın Hocamın anlattığı zamana dayalı ücret tarifesi mecburi meslek kararı olduğu zaman bu yazılıma çok kolay adapte edilebilir. Her türlü değişikliği bu program ile hizmetinize sunmak üzereyiz bilginize arz ederim.

Değerli arkadaşlar, haksız rekabetin önüne haksız rekabet yazılımı ile geçiyoruz. Amaç rekabeti engellemek değil, etik kurallarla rekabeti sağlamaktır. Sözleşmeler bundan sonra elektronik ortamda düzenlenecektir. TÜRMOB kullanan odalar takımın bir üyesi olacak. Şu anda 40'a yakın Oda TÜRMOB programını kullanıyor. TÜRMOB kullanmayan odalar, web sayfalarında ayrı bir sayfa açarak üyelerine aynı hizmeti sunabilecektir. Yani TÜRMOB kullanın ya da kullanmasın bu programdan faydalanacaktır bütün Odalarımız. Hizmet sözleşmesi düzenlenmeden iş kabul edilmeyecektir.

Değerli arkadaşlar, programımızın birinci aşaması hizmet sözleşmesinin düzenlenmesidir. Bütün program hizmet sözleşmesinin düzenlenmesine bağlıdır. Yazılımın amacı aynı zamanda ücret tarifesine uyulmasını sağlamaktır. Program zaten kendisi asgari ücret tarifesini hesap ediyor onun için hesaplamanızda bir yanlışlık olmayacaktır. Bunu uyguladığımız zaman, sözleşmeyi bunun üzerine yaptığımız zaman tarifeye de uyumuş olacaksınız. Ücret borcu olan müşterinin başka bir meslek mensubunu mağdur etmesi engellenecektir.

Değerli arkadaşlar, biz bugüne kadar bize borcu olan müşteriyi gönderdik, evraklarını verdik, istediğine git dedik. Yıllarca bize borç yaptı, bizden sonra da gittiği meslek mensuplarına borç yaptı. Bunun önüne geçmek için devir teslim tutanağında borç hanesini açtık, borç hanesine borcu yazdıktan sonra bütün meslek mensuplarının, Türkiye'deki tüm meslek mensuplarını kast ederek söylüyorum, hangi ilden olursa olsun müşteri Türkiye'deki herhangi bir meslek mensubuna gittiği zaman, eğer borç görünüyorsa, devir teslim tutanağında ona rağmen meslek mensubu bu firma ile iş yapmaya devam ediyorsa biraz sonra göreceğiniz gibi bu tutanak, bu tutanaktaki bilgi yöneticinin say-

fasına düşüyor, yöneticinin sayfasına düştükten sonra yöneticinin kontrolüne giriyor. Disiplin işlemi ile karşı karşıya. Bugüne kadar yaptığımız çalışmalarda bunu engelledik, başardık. Değerli arkadaşlar, burada çok önemli bir şeyi daha size hatırlatmak isterim. Devir teslim tutanağında müşterinin borcunu yazdığınız zaman nereye giderse gitsin asla bir daha bu meslek mensubunu şikayet etmek durumunda değilsiniz. Programımızın bir amacı da meslek mensuplarının birbirini şikayet etmesini beklemeden Oda yöneticilerini harekete geçirmektir. Meslek mensuplarının birbirini şikayet etmesi gerekmemektedir. İspyonculuk gibi bir işlem arkadaşlar arasında algılanmaktadır. Ondan da sizi koruyor, onun için yöneticilerimiz de şikayet beklemeden kendi sayfalarına düşen bu bildirimleri kontrol altına alarak aksi rekabeti büyük ölçüde önleyeceklerdir.

Stajyerlerin ve bürolarda bağımlı çalışan meslek mensuplarının işten ayrılması halinde daha önce çalıştığı büronun müşterilerine 2 yıl geçmedikçe hizmet vermeme yasağına uyup uymadıkları izlenecektir. Değerli arkadaşlar burada daha önce şöyle bir şey vardı; bürolarda staj yapan meslek mensupları stajlarını bitirdikten sonra iki yıl geçmeden o bürodaki işleri alamıyordu. Bazı meslektaşlarımız stajlarını bitirdikten sonra aynı büroda hizmet etmeye devam ettiler. Hizmet etmeye devam ettikten bir müddet sonra o bürolardan işten ayrıldılar, kendi bürolarını kurdular ve kurdukları günde geldikleri büronun işini almaya başladılar. Stajyerlerin stajının bittikten sonra hemen ayrılmasından sonra uygulanan iki yıllık süre bunlarda uygulanmıyordu, bu programı yaparken bu aksaklığı da tespit ettik, bu aksaklığı da bunun içine koyduk. Bunu da bu program vasıtası ile takip edebiliyoruz. Yanınızda çalıştırdığımız stajyerinizi asla şikayet etmek durumunda kalmayacaksınız. Oda yöneticileri sizin yerinize bu takibi yapacaklar.

Değerli arkadaşlar, bu programın baştan amacı şuydu; iyi meslek mensubunu korumak üzere yapılan bir çalışmadır. Ve neticesinde bütün iller uyguladıktan sonra göreceksiniz ki gerçekten iyi meslek mensubunu koruyan bir çalışma ortaya çıkacak.

Tahsilat sorunu büyük ölçüde çözülüyor. Değerli arkadaşlar bildiğiniz gibi ücret tahsil etmeden işe devam etmek yasak. Ama bizim meslek mensuplarımız mükellefleri ile çok uzun yıllar çalıştıkları için ücret almadan da işlere devam ediyorlar. Bunu yaparken makbuz kesmiyorlar. Gerekçesi de ücretimizi alamadık, vergiye muhatap olmayalım. Bunun böyle yapılıyor olması, sizin para almamanız, sizden başkasına gitse başka meslek mensubunun para al-

masını sağlar. Bu bir haksız rekabettir. Hepimizin ücret almadan tuttuğumuz defterler var. Hepimiz bunları bırakırsak, bir başkası bu paraları alır. Meslek mensuplarının yapılan incelemelerinde, inceleme elemanları paranın tahsil edilmediği gerekçesi ile makbuz kesilmediğini kabul ediyorlar, yalnız Gelir Vergisi yönünden, KDV yönünden tarhiyat yapıyorlar, mahkemede de kazanamıyorsunuz. Onun için ben ücretimi almadım gerekçesine sığınarak makbuz kesmemeyi düşünmeyin, bundan sonra ücret almadan işi yapmayı düşünmeyin. Programın bir faydasını size söyleyeyim; sözleşmeyi yaptığımız anda müşteri bildirim listesi ile Odaya giden sözleşmelerde tutarlar görünüyor. Müşteri bildirim listesinin altında toplam sütünü var. Zeki Dirlik'in yapmış olduğu hizmet sözleşmesinin tutarı 100.000 TL'dir. Oda yöneticisi bunu görüyor, eğer Zeki Dirlik 50.000 TL hasılat beyan etmişse burada 50.000 TL matrah farkı vardır. Vergi dairesi açısından matrah farkıdır, mesleğimiz açısından yaptığımız haksız rekabetin ifadesidir. "Ben ücretimi almadım" demeyi artık bırakmak durumundayız. Akrabası olanlara ya da çok yakın arkadaşı olanlara da bu maddeyi göstererek bu işlerden kurtulma şansı da sağlar. Ücret ödemeyen müşterilerden mağdur olmamızı da bu şekilde önleyecektir. Devir teslim tutanağına müşterinin borcu yazılarak, borcunu ödemeyen müşterinin, başka meslek mensuplarınca işin yapılması önlenecektir.

Değerli Arkadaşlar bunu demin bahsettim. Ona rağmen hala bu işi alan varsa program entegre bir program, bütün Türkiye tarafından ağı oluşturulan bir program, hangi ilde meslek mensubu alırsa görülebilecek bir program. Onun için borcu olan bir müşterinin herhangi bir meslek mensubu ile çalışma şansı yoktur. Meslek mensubunun aldığı ücret ve müşterinin ayrılış nedeni devir teslim tutanaklarında görülecektir. Bu aynı zamanda bir sicil belgesidir, müşteriler için bir sicil belgesi, bir sicil kartıdır. Müşteri, Türkiye'de nereye giderse gitsin ilini de değiştirse sicil kartı arkasından gelecektir. Borcunu ödeyip ödemediğini, müşterinin durumunu, ayrılış nedenini, hepsini görebileceksiniz.

Asgari ücret hesaplamasını basit ve doğal bir şekilde yapıyor. Hizmet sözleşmenizin yapım süresi arkadaşlar, 2 dakika ile 3 dakika arasındır arkadaşlar, yanlış yapma şansınız yoktur. Hizmet sözleşmesini bir defa yaptıktan sonra ikinci yılda o müşterinizin vergi numarasını girdiğiniz anda bütün bilgilerini önünüze gelecektir. Onunla ilgili tekrar bilgileri yenilemeniz gerekmemektedir. Odalar nezdinde bir bilgi havuzunun oluşmasını sağlayacaktır.

Stajını tamamlayan meslek mensubunun 2 yıl boyunca mevcut büro müşterisini transfer etmesi engellenecektir. Müşteri bildirim listesi verme zorunlulu-

ğu ortadan kaldırılacaktır. Bunun kalkması el ile doldurulması anlamındadır. Siz sözleşmenizi düzenlediğiniz anda program zaten bunu müşteri bildirim listesi haline getiriyor, otomatik olarak Odaya gönderiyor. Burada bir sorunuz yok, zaman kaybınız yok. Damga Vergisi beyannamelerini otomatik olarak hazırlıyor. İster meslek mensubunun ister müşterinin, hangisini istiyorsanız Damga Vergisi beyannameniz sözleşmenizi yaptığınız anda hazırdır arkadaşlar, bir tek vergi dairesine göndermeniz kalır.

Müşterilerle ilgili veri kaynağı oluşturması ve Odalar tarafından değerlendirme olanağı sağlamasıdır. Vergi ve TC kimlik numarasından müşteri ve işini yapan meslek mensubu kolayca bulunacaktır.

Değerli arkadaşlar, ihtilaflı durumlarda o müşterinin hangi meslek mensubu tarafından tutulduğunun bilinmesi, bulunması gerçekten çok zor. Bu program sayesinde Türkiye'nin neresinde olursa olsun, kime tutturuyor olursa olsun, tuttuğu meslek mensubunun tespiti mümkün.

Haksız rekabet kurallarına uyulup uyulmadığı da otomatik olarak yönetici sayfasında denetleniyor. Bunu şöyle bir örnekle size izah edeyim; Odalarımızdan üye sayısı az olan Odalarımızın işleri belki çok zor değil ama İstanbul, Ankara, İzmir gibi üye sayısı çok fazla olan Odaların bütün üyelerinden gelen müşteri bildirim listelerini taramaları mümkün değildir. İhtilaflı olanları tespit edebilmeleri mümkün değildir. İstanbul'un 25.000 tane meslek mensubu varsa 25.000 meslek mensubunun gönderdiği bütün müşteri bildirim listelerinin taranmasına gerek yoktur. İhtilaflı olanlar, borcu olanlar, düşük fiyatta alınanlar "yönetici sayfasına" düşeceği için yöneticinin inceleyeceği dosya sayısı azalacaktır. Hem zamandan tasarruf edeceğiz, hız kazanacağız, hem de doğru tespitte bulunacağız, çok fazla dosya ile uğraşmayacağız.

Programın size burada yararlarını anlattım, birinci bölümde. Şimdi ikinci bölümde kullanımını anlatacağım. Basit şekilde anlatacağım, çünkü zaten kullanımını çok basit, asla gözünüz yılmasın. Bir mükellefle ilgili harcayacağınız vakit 2 dakika ile 3 dakika arasındadır.

Değerli arkadaşlar, yapmanız gereken Odanızın web sayfasındaki internet şubesine girmektir. İnternet şubesine girdiğiniz zaman Oda sicil numaranızı yazacaksınız, şifrenizi yazacaksınız ve önünüze böyle bir sayfa gelecek. Girilmiş sözleşmeler, yeni sözleşme, makbuzlar, Odaya yapacağınız bildirimlerle ilgili bir sayfa gelecek. Değerli Arkadaşlar, burada gördüğümüz gibi müşteri ile ilgili kimlik bilgilerini giriyorsunuz. Bu bilgiler bir defaya mahsustur.

Müşteri sizden bir başkasına da gitse yeni meslek mensubu da vergi numarasını girdiği zaman bütün bilgileri otomatik görecektir. Şimdi gördüğünüz sayfa “asgari ücret sayfasında”, asgari ücret tarifesinde gördüğünüz bütün kalemler burada yazılı. İşin mahiyeti, alım satımsa alım satım, hizmetse hizmet. Onu işaretliyorsunuz, işçi sayısını işaretliyorsunuz, şube sayısını işaretliyorsunuz, yalnız çarpı ile gidiyorsunuz. Çoklu KDV ise işaretliyorsunuz, gayri faal ise işaretliyorsunuz, bütün bunları işaretledikten sonra ek hizmetler varsa onları da işaretliyorsunuz. Sizin ilinizin tabi olduğu asgari ücret tarifesinden program fiyatı alıyor ve önünüze getiriyor. İstanbul’la ilgili gelen tarifede aylık fiyatın 317.20 TL olduğu ve 3.806.40 TL olduğu toplam bir yılının ve sözleşmenin de 4.000 liraya yapıldığını görüyorsunuz. Sözleşmenin asgari ücreti 3.806 TL’dir. Meslektaşımız burada 4.000 TL’lik bir tarife yapmıştır. Asgari ücretin üzerindedir, haksız rekabeti ilgilendiren bir konu yoktur. Oda yöneticisini ilgilendiren bir konu yoktur. Şimdi burada gördüğünüz 3.856.40 TL olan, yapılması gereken sözleşmenin 3.500 TL’ye yapıldığını görüyorsunuz. Asgari ücret tarifesinin altında bir fiyat. Burada bunu yazabilmesi için, 3.500 TL’yi yazabilmesi için meslek mensubunun, çünkü program kabul etmiyor asgari ücret tarifesinin altında olduğu için. Çok ısrar ediyorsa asgari ücret tarifesinin altında sözleşme yapmaya “özel onay sütunu” var. Özel onay sütununu işaretleyecek, gerekçesini yazacak program kabul edecek, kabul ettiği anda Oda yöneticilerinin sayfasına bunu ihbar ediyor. Diyor ki “bir özel onay var, asgari ücret tarifesinin altında sözleşme yapıldı”, Oda yöneticisinin sayfasına geldiği andan itibaren artık Oda yöneticisinin takibindedir.

Değerli arkadaşlar, sözleşmeniz bittiği zaman, burada sözleşmeleri görüyorsunuz, sözleşmeler bu şekilde Oda yöneticisinin sayfasına geliyor. Artık siz sözleşmenizi yaptığınız zaman, müşteri bildirim listesi olarak hazırlanmış vaziyettedir. Burada ne yapacağınız, hepsi yazılı. Kestiğiniz makbuzu LUCA kullanan varsa, LUCA ile entegre, kestiğiniz makbuzu da girdiğiniz zaman sözleşmenizin karşısına atıyor. 4.000 TL’lik sözleşme yapmışsanız, kestiğiniz makbuzları da toplayarak, sözleşmeye ilave ediyor. Demin Sayın Moderatörümüz bununla ilgili bir soru sormuştu, bu anlattıklarım da cevabını buluyorsunuz değerli arkadaşlarım.

Sözleşmenizi fesih ettiğiniz zaman, fesih sözleşmenizi yaptığınız zaman, müşteri bildirim listenizi sözleşmenizi gönderiyor, o müşterinin feshedildiğini de bildiriyor. Değerli arkadaşlar, burada sözleşmeyi görüyorsunuz. Bunu bu şekilde çıktı alıp, müşteriye imzalatma şansınız var. 2 dakika ile 3 dakika arası hiç el ile uğraşmadan, müşteriniz ile sözleşmeniz bitmiş durumda.

Şimdi fesih sözleşmesini görüyorsunuz. Fesih sözleşmesini yaptığımız zaman, gerekçenizi de yazdığımız zaman, sizden sonra gidilecek meslek mensubunun da fesih nedenini görmesini sağlıyorsunuz. Sizin aldığımız ücretin de görülmesini sağlıyorsunuz.

Değerli arkadaşlar, asgari ücreti bahsederken, bir şeyi daha bahsedeyim; meslek mensuplarından, bir başka meslek mensubuna giden defterlerde, 1.000 TL'ye tutulan defterlerde bir başka meslek mensubuna 500 TL'ye gidiyor olması haksız rekabetin, önemli ölçüde orada haksız rekabetin olduğunun işaretidir. Şube sayısı aynıysa, iş potansiyeli aynıysa, personeli aynıysa o defter 1.000 TL'den 500 liraya neden gider? Muhtemelen meslek mensubu düşük fiyat teklif ederek o firmayı almıştır. Program size en son ödediği ücreti gösterecektir. Size ikazda bulunacaktır. En son 1.000 TL ücret ödemiştir, siz 500 TL almakta ısrarlımısınız diye size soracaktır, eğer ısrar ediyorsanız bunu da yöneticinin sayfasına raporlayacaktır. Yöneticinin takibine sunacaktır. Yönetici burada o müşteriye bir teklif olup olmadığını düşük fiyat teklif edilerek müşterinin alınıp alınmadığını takip edecektir.

Damga Vergisini otomatik hazırlıyor. İster kendinizinkini ister müşterinizinkini ikisini de buradan hazır alıyorsunuz. Hiç bir işlem yapmıyorsunuz. Hizmet sözleşmesini yaptığımız anda Damga Vergilerini otomatik hazırladı arkadaşlar.

Buraları çabuk geçiyorum, bir şey yok çünkü anlattıklarımın tekrarı.

Yönetici bilgi panelini flu görüyorsunuz. Burası Oda yöneticileri için çok önemli. Bütün müşteri bildirim listesini ya da meslek mensubunun yaptığı bütün bildirimleri takip etmeden buradaki sayfada bütün bilgilere sahip oluyorlar. Müthiş zaman tasarrufu sağlıyorlar ve yapacakları işi hızlı yapıyorlar. Meslek mensubunun lehine bir çalışma başlatıyorlar.

Değerli arkadaşlar, beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum. Biraz sonra sorularınızı alacağım.

M TÜRMOB **HAKSIZ REKABETLE MÜCADELEDE** **M TÜRHAH**

SAHAYA İNİYORUZ

M TÜRHAH
TÜRKİYE HAKSIZ REKABETLE MÜCADELE KURULU

Yazılımın Yararları:
Maçlarını iyi yapan
meslek mensuplarının
haklarını korunacaktır.

M TÜRHAH
TÜRKİYE HAKSIZ REKABETLE MÜCADELE KURULU

Haksız Rekabetin
Önüne
Haksız Rekabet
Yazılımıyla
Geçiyoruz

M TÜRHAH
TÜRKİYE HAKSIZ REKABETLE MÜCADELE KURULU

Amaç rekabeti
engellemek
değil etik
kurullarla
rekabeti
sağlamak..

M TÜRHAH
TÜRKİYE HAKSIZ REKABETLE MÜCADELE KURULU

Türkiye Yazılımı
Maçlarını iyi yapan
meslek mensuplarının
haklarını korunacaktır.

M TÜRHAH
TÜRKİYE HAKSIZ REKABETLE MÜCADELE KURULU

**Haksız Rekabetin
Önüne
Haksız Rekabet
Yazılımıyla
Geçiyoruz**

M^m TÜRHAK
TÜRKİYE HAKSIZ
REKABETLE
MÜCADELE
KURULU

*Amaç rekabeti
engellemek
değil etik
kurallarla
rekabeti
sağlamak.*

M^m TÜRHAK
TÜRKİYE HAKSIZ
REKABETLE
MÜCADELE
KURULU

M^m TÜRHAK
TÜRKİYE HAKSIZ
REKABETLE
MÜCADELE
KURULU

M^m TÜRHAK
TÜRKİYE HAKSIZ
REKABETLE
MÜCADELE
KURULU

M^m TÜRHAK
TÜRKİYE HAKSIZ
REKABETLE
MÜCADELE
KURULU

Yazılımın Niteliği

Sözleşmeler elektronik
ortamda düzenlenecek.



Yazılımın Niteliği

TÜRMOİ kullanan Odalar takımın bir üyesi olacak.



Yazılımın Niteliği

TÜRMOİ kullanmayan odalar web sayfalarında ayrı bir sayfa açarak üyelerine aynı hizmeti sunabilecekler.



Yazılımın Amacı

Hizmet sözleşmesi
düzenlenmeden
iş kabul edilmeyecektir.



Yazılımın Amacı

- Ücret tarifesine uyulması sağlanacaktır.



Yazılımın Amacı

Ücret borcu olan müşterinin başka bir meslek mensubunu mağdur etmesi engellenecektir.



Yazılımın Amacı

- Stajyerlerin ve bürolarda bağımlı çalışan meslek mensuplarının işten ayrılması halinde daha önce çalıştığı büronun müşterilerine iki yıl geçmedikçe hizmet vermeme yasağına uyup uymadıkları izlenecektir.



TÜRHAİK
TÜRKİYE HAKSIZ
REKABETLE
MÜCADELE
KURULU

Yazılımın Yararları

Mesleğini iyi yapan
meslek mensubunun
haklarını korunacaktır.



TÜRHAİK
TÜRKİYE HAKSIZ
REKABETLE
MÜCADELE
KURULU

Yazılımın Yararları

Tahsilat sorunu büyük ölçüde
çözülmüş olacaktır.



Yazılımın Yararları

Ücret ödemeyen müşteriden mağdur olmamız engellenecektir.



Yazılımın Yararları

Devir teslim tutanağına müşterinin borcu yazılarak, borcunu ödemeyen müşterinin başka meslek mensuplarınca da işinin yapılması önlenecektir.



Yazılımın Yararları

Bir önceki meslek mensubunun aldığı ücret ve ayrılış nedeni bilinecektir.



Yazılımın Yararları

Asgari ücret hesaplamasını basit ve doğru bir şekilde yapılması sağlanacaktır.



M^m TÜRHAK
TÜRKİYE HAKSIZ
REKABETLE
MÜCADELE
KURULU

Yazılımın Yararları

Odalar nezdinde bir bilgi havuzunun oluşması sağlanacaktır.



M^m TÜRHAK
TÜRKİYE HAKSIZ
REKABETLE
MÜCADELE
KURULU

Yazılımın Yararları

Stajını tamamlayan meslek mensubunun 2 yıl boyunca mevcut büro müşterisini transfer etmesi engellenecektir.





Yazılımın Yararları

Müşteri bildirim listesi verme zorunluluğunu ortadan kaldıracaktır.



Yazılımın Yararları
Damga vergisi beyannamesinin otomatik olarak düzenlenmesi sağlanacaktır.



Yazılımın Yararları

Damga vergisi beyannamesinin otomatik olarak düzenlenmesi sağlanacaktır.



Yazılımın Yararları

Müşterilerle ilgili veri kaynağı oluşturması ve odalar tarafından değerlendirme olanağı sağlanacaktır.



Yazılımın Yararları

Vergi ve TC Kimlik Numarası'ndan müşteriye ve işini yapan meslek mensubunun takibi yapılacaktır.

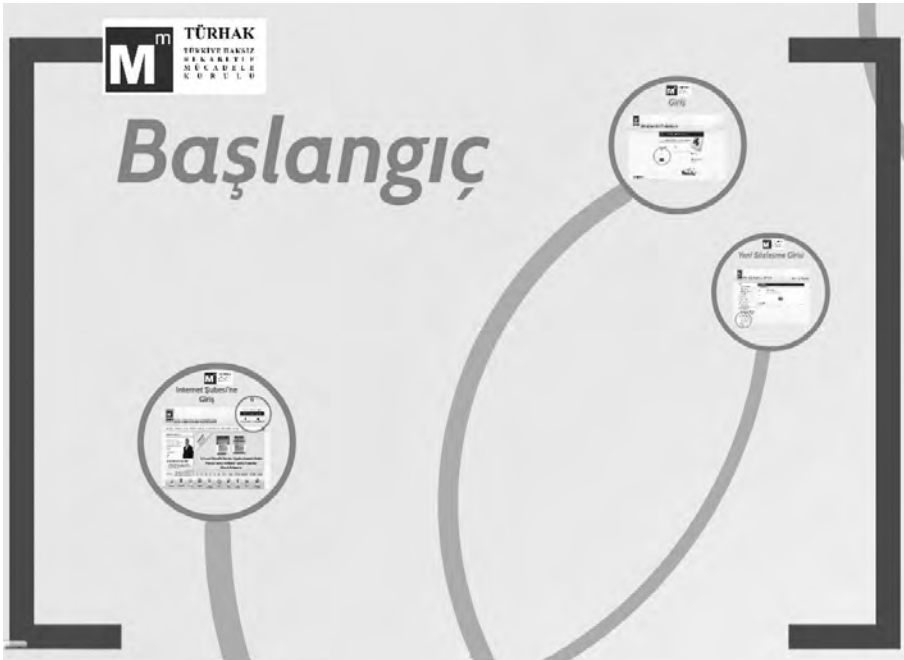


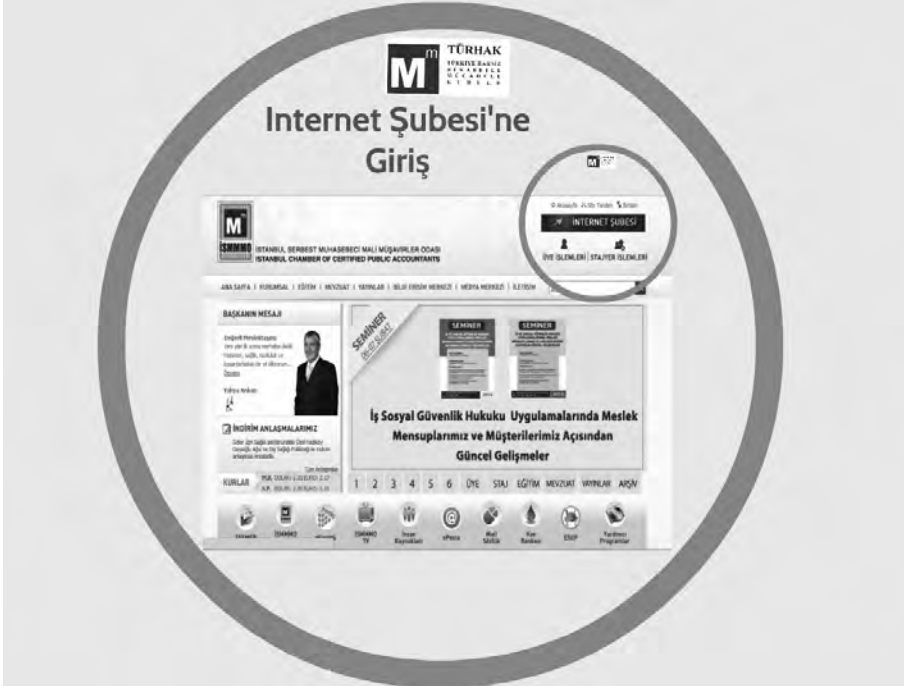
Yazılımın Hedefi

Haksız rekabet kurallarına uyulup uyulmadığı denetlenecektir.



Adım Adım Haksız Rekabetle Mücadele Yazılımı'nın Kullanımı









Büro 7998

Yıl 2014

Vergi Kimlik No*

İl* İSTANBUL (Grup 1) İl Oranı % 35

İlçe* GÜNGÖREN

Vergi Dairesi* GÜNGÖREN VD

Unvan*

E-Posta*

M TÜRBAK
 TİCARİ HİZMETLER
 SANAYİ VE TİCARET
 LİMİTED ŞİRKETİ

M TÜRBAK
 TİCARİ HİZMETLER
 SANAYİ VE TİCARET
 LİMİTED ŞİRKETİ

Mükellef Bilgisi

İşletme * bilgileri gösterilmektedir

Büro 7998

Dönem 2013

Vergi / TC Kimlik No* 1720047414

İl* İSTANBUL (Grup 1) İl Oranı % 35

İlçe* GÜNGÖREN

Vergi Dairesi* GÜNGÖREN VD

Unvan* İLÇE OTOMOTİV SANAYİ VE TİC.

E-Posta* tuamener@ogotomotiv.com

Telefon* 2124818666

Adres* İSTANBUL İLİ GÜNGÖREN İLÇESİ ÇAYIRCI
 YOLU 7. KAT: 34092

Sıkça Sorulan Sorular

Sıkça Sorulan Sorular

Yararlanma Tarihi* 01.01.2014

Belgeleme Tarihi* 01.01.2014

Tabii Durum* 01.01.2014

M^m TÜRHAĞ
TİCARET SİGORTASI
REKABETLİ
MÜCADELE
KURULU

M^m TÜRHAĞ
TİCARET SİGORTASI
REKABETLİ
MÜCADELE
KURULU

İşin Mahiyeti

İşin Mahiyeti* Tarife Tutarı (225 TL)

İşin Sayısı

Sükunet Sayısı

Coklu KDV

Gayri Faal

Tarife Kapsamındaki Ek İşler

Değer Yatırım İşlemleri

İnkas Hizmeti (Yatırım İşlemleri)

İnkas Hizmeti

Hizmetlerin İşletiminde

BA/BS Formları

Enflasyon Düzeltmesi

Kooperatif ve İşletim

Hükümet BİSİRSİ Beyanname

5086 Nispeten Altında İş

M^m TÜRHAĞ
TİCARET SİGORTASI
REKABETLİ
MÜCADELE
KURULU

M^m TÜRHAĞ
TİCARET SİGORTASI
REKABETLİ
MÜCADELE
KURULU

Ek Hizmetler

Seçiniz Madde

Madde

1. YILLIK ÖZEL VE VEDİĞİ BEYANNAMESİ

A. Muhasebenin Ticari Kazanç, Serbest Meslek Kazanç ve Ticari Kazanç ve Serbest Meslek Kazanç ile Diğer Gelir Unsurlarının Bildirimi

B. Muhasebenin Menkul Sermaye ile Sanayi Kazanç ve İstihdam Bildirimi

C. Muhasebenin Gayrimenkul Sermaye İstihdam ve Ziraat Kazanç Bildirimi

2. KURUMLAR VE VEDİĞİ BEYANNAMESİ

A. KDV, Muhasebe ve Varlık ve İhtilaf Vergisi

B. Tarife Hesap Vergisi, SGK (Ziraat İşletim), Diğer Gelir ve Bildirimler

3. Diğer Beyanname

A. 2 Yıllık Muhasebe E-Beyanname

B. 2 Yıllık Muhasebe E-Beyanname

C. Geçmiş E-Beyanname

D. YMA E-Beyanname

E. Aile Hukuklu İşin Verilecek E-Muhasebe Beyanname

F. Aile Hukuklu İşin Verilecek E-Bildirim (BÖK)

4. KURUMLAR İZLEMELERİ

A. Bilgi İşlemleri



Ek Hizmetler

Seçiniz Madde ekle

Kod	Açıklama	Asgari Ücret	Ücret
1) 21C	C. Münhasıran Gayrimenkul Sermaye İradı ile Zrai Kaz	9500.00	10000.00
2) 23Cc	c) Geço E-Beyannameler	1300.00	2000.00



Yapılacak İşlerin Konusu ve Kapsamı

- Kapsam Maddesi Üzeri
- 3.1) İşletmenin kayıtlarını tutmak.
 - 3.2) V.D.K. Nüshası 227. Maddesine İlişkin Beyannameyi Hazırlamak.
 - 3.3) Mali konularda danışmanlık yapmak.
 - 3.4) S.G.K. İşlem.
 - 3.5)

Özel Hükümler

- Özel Hüküm Üzeri
- 1)
 - 2)

Özet (Ücretler KDV Hariçtir)

Tarifesiz Hizmet Ücreti (A+B)	217.20
Tarifesiz Hizmet Ücreti (A+B) %12 zillik	2805.40
Sicil Ücreti	4000.00 TL

M TÜRBAK
MÜHÜRÜZÜM
MÜHÜRÜZÜM
MÜHÜRÜZÜM

3.2) V.D.A. Mükeme: 227. Haddesine istinaden beyannameyi tarum etmek.

3.3) Mal konularında danışmanlık yapmak.

3.4) S.G.K. İşleri.

3.5) _____

Özel Hükümler

1) _____

Ücret (Ücretler KDV Hariçtir)

Tarifedeki Minimum Ücret(Aylık)	317.20
Tarifedeki Minimum Ücret (12) aylık	3856.40
Sözleşme Ücreti	3500.00 TL

Her ücret altında iş kabul edilemez. Buna rağmen devam etmek istiyorsanız ücret gereğini aşağıya yazınız.

Özellik Gereksesi

Kayıt

Özel Hükümler

1) _____

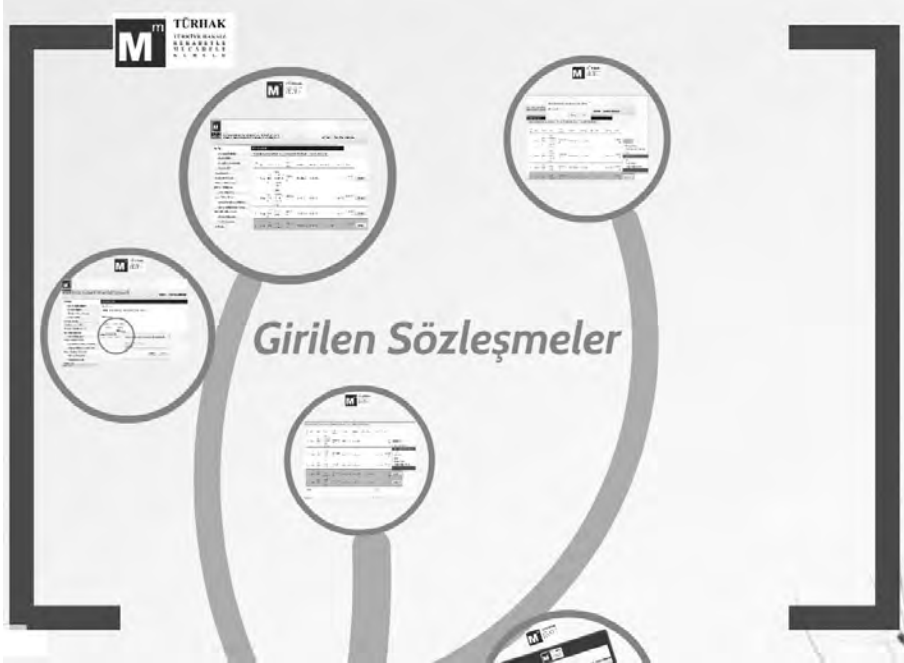
Ücret (Ücretler KDV Hariçtir)

Tarifedeki Minimum Ücret(Aylık)	317.20
Tarifedeki Minimum Ücret (12) aylık	3856.40
Sözleşme Ücreti	3500.00 TL

Her ücret altında iş kabul edilemez. Buna rağmen devam etmek istiyorsanız ücret gereğini aşağıya yazınız.

Özellik Gereksesi

Kayıt





https://secure.kemrenn.com.tr/web/sistemidolu...
00001 - YAHYA ARKAN

Yeni kütüphaneye girilmek için tıklayınız | Dergiye Vergisi (Tüm Labo) | İnternet Vergi Dairesi

Sıra No	Dev	Sat No	Unvan	Vergi Dairesi	Vergi No	Başlangıç	Bitiş	Avant	İstek İnce	Notlar
1	Dergiye	7996-5	00001- OTOMOTIV SAKARYA VE TICARET LTD.ŞTİ.	KOCAKÖYÜ	1738847414	01.01.2014			4.000,00 TL	
2	Dergiye	7996-4	00001- AKADEMİK YATIRIM SAN. TİC. A.Ş.	ŞEHİRCİLER	5620303203	01.01.2013			5.000,00 TL	
3	Dergiye	7996-3	00001- ÇOLUK METAL	AYÇALAR	3894288336	01.01.2013			1.800,00 TL	
4	Dergiye	7996-2	00001- AYDIN KUTUPAŞ	ŞEHİRCİLER	5162070942	01.01.2013	11.02.2013		3.000,00 TL	



Yeni kütüphaneye girilmek için tıklayınız | Dergiye Vergisi (Tüm Labo) | İnternet Vergi Dairesi

Sıra No	Dev	Sat No	Unvan	Vergi Dairesi	Vergi No	Başlangıç	Bitiş	Avant	İstek İnce	Notlar
1	Dergiye	7996-5	00001- OTOMOTIV SAKARYA VE TICARET LTD.ŞTİ.	KOCAKÖYÜ	1738847414	01.01.2014			4.000,00 TL	
2	Dergiye	7996-4	00001- AKADEMİK YATIRIM SAN. TİC. A.Ş.	ŞEHİRCİLER	5620303203	01.01.2013			5.000,00 TL	
3	Dergiye	7996-3	00001- ÇOLUK METAL	AYÇALAR	3894288336	01.01.2013			1.800,00 TL	
4	Dergiye	7996-2	00001- AYDIN KUTUPAŞ	ŞEHİRCİLER	5162070942	01.01.2013	11.02.2013		3.000,00 TL	
5	Dergiye	7996-1	00001- YAKAR BİLİMLER	ŞEHİRCİLER	4976761204	01.01.2013	19.02.2013		4.500,00 TL	

Toplam: 18.300,00 TL





315 84 00

L ISMMMO İstanbul Serb

https://secure.ismmmo.org.tr w

Tutar:

400

Bu sayfanın ek iletişim konusu oluşt

Tam



Sözleşme yazdırma

BECİ MALİ MÜHÜRLENER ODASI
TFYED PUBLIC ACCOUNTANTS

00001 - YAHYA ARIKAN

SÖZLEŞMELER

Yeni sözleşme girerek için tıklayınız | Denge Vergisi (Etilim Listesi) | İnternet Vergi Dairesi

Sıra No	PK	Sözleşme No	Unvan	Vergi No	Vergi No	Başlangıç	Bitiş	Fee	Sözleşme Bedeli	Özet
1	Değer	2013-0700	OTOMOTİV SARAYI VE TICARET LTD.ŞTİ.	KODİKYAL VD	172004718	01.01.2014			4.000,00	TL
2	Değer	2013-0700	KİŞİSEL MÜHÜRLENER SARAYI VE TICARET LTD.ŞTİ.	GİRİMCİLER VİD	802038207	01.01.2013			5.000,00	TL
3	Değer	2013-0700	ÖZEL AKTAR	AYICLAR VD	300020000	01.01.2013			1.800,00	TL
4	Değer	2013-0700	AYDIN MÜHÜRLENER	GİRİMCİLER VİD	802038207	01.01.2013			2.000,00	TL

- Sözleşme yazdır
- Düzenlenen S.M. Maddeleri
- Sözleşme
- Sözleşme Bedeli
- Fee
- Denge Vergisi
- Denge Vergisi Mükellefi



M TÜRMOB		MÖZLESME	
SÖZLEŞME NO	MÜHÜR NO	MÜHÜR NO	SÖZLEŞME NO
11000000000000000000	00000000000000000000	00000000000000000000	00000000000000000000
Adı Soyadı	00000000000000000000	00000000000000000000	00000000000000000000
Adres	00000000000000000000	00000000000000000000	00000000000000000000
Doğum Tarihi	00000000000000000000	00000000000000000000	00000000000000000000
Telefon No	00000000000000000000	00000000000000000000	00000000000000000000
E-posta Adresi	00000000000000000000	00000000000000000000	00000000000000000000
İmza Tarihi	00000000000000000000	00000000000000000000	00000000000000000000
İmza Yeri	00000000000000000000	00000000000000000000	00000000000000000000
İmza Yetkilisi	00000000000000000000	00000000000000000000	00000000000000000000
İmza Yetkilisi No	00000000000000000000	00000000000000000000	00000000000000000000
İmza Yetkilisi Adı	00000000000000000000	00000000000000000000	00000000000000000000

1. SÖZLEŞME NO: 00000000000000000000, MÜHÜR NO: 00000000000000000000, İMZA TARİHİ: 00.00.0000, İMZA YERİ: 00000000000000000000.

2. SÖZLEŞME NO: 00000000000000000000, MÜHÜR NO: 00000000000000000000, İMZA TARİHİ: 00.00.0000, İMZA YERİ: 00000000000000000000.

3. SÖZLEŞME NO: 00000000000000000000, MÜHÜR NO: 00000000000000000000, İMZA TARİHİ: 00.00.0000, İMZA YERİ: 00000000000000000000.

4. SÖZLEŞME NO: 00000000000000000000, MÜHÜR NO: 00000000000000000000, İMZA TARİHİ: 00.00.0000, İMZA YERİ: 00000000000000000000.



Fesih

Sıra No	Defter No	Yıl	İşlem No	İşlem Adı	İşlem Tarihi	İşlem İçeriği	İşlem Durumu	İşlem Açıklaması
1	2013-7990-3	01/01/2014	00000000000000000000	00000000000000000000	00.01.2014	00000000000000000000	İşlem Tamamlandı	00000000000000000000
2	2013-7990-4	01/01/2013	00000000000000000000	00000000000000000000	01.01.2013	00000000000000000000	İşlem Tamamlandı	00000000000000000000
3	2013-7990-3	01/01/2013	00000000000000000000	00000000000000000000	01.01.2013	00000000000000000000	İşlem Tamamlandı	00000000000000000000
4	2013-7990-2	01/01/2013	00000000000000000000	00000000000000000000	01.01.2013	00000000000000000000	İşlem Tamamlandı	00000000000000000000
5	2013-7990-1	01/01/2013	00000000000000000000	00000000000000000000	01.01.2013	00000000000000000000	İşlem Tamamlandı	00000000000000000000



Damga Vergisi

SÖZLEŞMELER

Yeni sözleşme girme için tıklayınız. Damga Vergisi (Tüm Liste) İnternet Vergi Dairesi

Sıra No	Seç	Söz.No	Unvan	Vergi Dairesi	Vergi No	Başlangıç	Bitiş	İşlek İnce	Ücret
1	Detay	2013-7999-5	BİLGİ OTOMOTİV SANAYİ VE TİCARİET LTD.ŞTİ.	KÜÇÜKYALI VD	1720047414	01.01.2014	-	4.000,00 TL	<input type="button" value="Eylemler"/>
2	Detay	2013-7999-4	KİŞİSEL AKOZEMİ PEŞİN SAK. TİC. A.Ş.	GÜNGÖREN VD	9020363307	01.01.2013	İşlek İnce	5.000,00 TL	<input type="button" value="Eylemler"/>
3	Detay	2013-7999-3	ÖZLEM AKTAŞ	AVICLAR VD	36949200050	01.01.2013	İşlek İnce	1.800,00 TL	<input type="button" value="Eylemler"/>
4	Detay	2013-7999-2	AYYINI KAYIŞLI	GÜNGÖREN VD	01038378541	01.01.2013	11.02.2013	3.000,00 TL	<input type="button" value="Eylemler"/>
5	Detay	2013-7999-1	YASAR SİYERİBODAL	GÜNGÖREN VD	14870041061	01.01.2013	10.07.2013	4.500,00 TL	<input type="button" value="Eylemler"/>

Damga Vergisi

SÖZLEŞMELER

Yeni sözleşme girme için tıklayınız. Damga Vergisi (Tüm Liste) İnternet Vergi Dairesi

Sıra No	Seç	Söz.No	Unvan	Vergi Dairesi	Vergi No	Başlangıç	Bitiş	İşlek İnce	Ücret
1	Detay	2013-7999-5	BİLGİ OTOMOTİV SANAYİ VE TİCARİET LTD.ŞTİ.	KÜÇÜKYALI VD	1720047414	01.01.2014	-	4.000,00 TL	<input type="button" value="Eylemler"/>
2	Detay	2013-7999-4	KİŞİSEL AKOZEMİ PEŞİN SAK. TİC. A.Ş.	GÜNGÖREN VD	9020363307	01.01.2013	İşlek İnce	5.000,00 TL	<input type="button" value="Eylemler"/>
3	Detay	2013-7999-3	ÖZLEM AKTAŞ	AVICLAR VD	36949200050	01.01.2013	İşlek İnce	1.800,00 TL	<input type="button" value="Eylemler"/>
4	Detay	2013-7999-2	AYYINI KAYIŞLI	GÜNGÖREN VD	01038378541	01.01.2013	11.02.2013	3.000,00 TL	<input type="button" value="Eylemler"/>
5	Detay	2013-7999-1	YASAR SİYERİBODAL	GÜNGÖREN VD	14870041061	01.01.2013	10.07.2013	4.500,00 TL	<input type="button" value="Eylemler"/>

DAMGA VERGİSİ BEYANNAMESİ
DAMGA VERGİSİ KAYIT VE GÖZETİM BAKANLIĞI
BAĞIRCI KÜLTÜR VE İŞİ NÜSRETİ

İÇİŞİLERİ BAKANLIĞI
MİLLÎ İHTİŞAP BAKANLIĞI

VERGİ DÖZEMELERİ
01.01.2014 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000

1) Vergi Dözümleri No: 03707362

2) İşin Adı: beyir@mmmm.org.tr Telefon No: 212 644 01 01
Kurumu: Ziraatçı

3) İşin Sınıfı: _____

4) Adı: _____

5) İşin Türü: BEKİT M. TRANSİT MALİ MÜHÜR

6) Adres: GÜVEN MİT. CAZELER EK. ÇEYİZ PLAZA B. BLOK NO:36 K:1 GÖZGÖREN İSTANBUL

7) Mersis Numarası: GÖZGÖREN

BİR AY İÇİNDE DÜZENLENEN KAGITLARI

Seri No	Dönem	No	TÜRÜ (1)	İşletmiş Bedel Pasa (Türk Lirası) (K)	Damga Vergisi (Türk Lirası) (K)
1	01.01.2014	2013-7998-5	OTOMOTİV SANAYİ VE TİCARET LİD.ŞTİ.	4.000	00
					37
					92

GÖZGÖREN
MİLLÎ İHTİŞAP BAKANLIĞI

DAMGA VERGİSİ BEYANNAMESİ
DAMGA VERGİSİ KAYIT VE GÖZETİM BAKANLIĞI
BAĞIRCI KÜLTÜR VE İŞİ NÜSRETİ

İÇİŞİLERİ BAKANLIĞI
MİLLÎ İHTİŞAP BAKANLIĞI

VERGİ DÖZEMELERİ
01.01.2014 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000

1) Vergi Dözümleri No: 03707362

2) İşin Adı: beyir@mmmm.org.tr Telefon No: 212 644 01 01
Kurumu: Ziraatçı

3) İşin Sınıfı: _____

4) Adı: _____

5) İşin Türü: BEKİT M. TRANSİT MALİ MÜHÜR

6) Adres: GÜVEN MİT. CAZELER EK. ÇEYİZ PLAZA B. BLOK NO:36 K:1 GÖZGÖREN İSTANBUL

7) Mersis Numarası: GÖZGÖREN

BİR AY İÇİNDE DÜZENLENEN KAGITLARI

Seri No	Dönem	No	TÜRÜ (1)	İşletmiş Bedel Pasa (Türk Lirası) (K)	Damga Vergisi (Türk Lirası) (K)
1	01.01.2014	2013-7998-5	OTOMOTİV SANAYİ VE TİCARET LİD.ŞTİ.	4.000	00
					37
					92

M TÜRHAQ
ETİMEN BAĞLIK
KAYITLILIK
MÜHÜRÜ
K. V. N. 111

00001 - YAHYA ARIKAN

HECI MALI MÜŞAVİRLER ODASI
YED PUBLIC ACCOUNTANTS

SÖZLEŞMELER

Yeni Sözleşme girilmek için tıklayınız | Damga Vergisi (Yeni Liste) | İstatistik Veri Gözetim

Söz No	Söz No	İşletim	Yatırım	Yatırım No	İstatistik	Stat	Stat	Stat	Stat	Stat
1	2013-7996-5	BİLGİ OTOMOTİV SANAYİ VE TİCARET LTD.ŞTİ.	KÜÇÜKYALID	2720047414	01.01.2014					4.000,00 TL
2	2013-7996-4	KİŞİSEL AKADEMİK GÖZLEMEN	00000000	3420000007	01.01.2013					5.000,00 TL
3	2013-7996-3	ÖZEL AKTAŞ	00000000	3000000000	01.01.2013					3.000,00 TL
4	2013-7996-2	AKTİM SEYİRCİ	00000000	4000000000	01.01.2013					1.000,00 TL

V.D.K.D.C.
(Vergi Dairesine Göre)

DAMGA VERGİSİ BEYANNAMESİ
DAMGA VERGİSİ KANUNU GEREĞİNCE LİSTELİ
BİR M TÜRHAQ K. V. N. 111

HEKİM DARESİ BAĞKANLIĞI

YALIND
BİLGİ OTOMOTİV SANAYİ VE TİCARET LTD.ŞTİ.

VERGİ BEYANNAMESİ DÖNEMİ YILIN
01.01.14 31.12.14
01.01.14 31.12.14

1) Vergi Kimlik Numarası (*) 1720047414

2) E-Posta Adresi muammer@bilgipostamotor.com Telefon No 111 4215566
(Aline Kodu) (Ticari)

3) Dergi (Conso) BİLGİ OTOMOTİV SANAYİ VE TİCARET LTD.ŞTİ.

4) Adı

5) İşin Adı

6) Adresi Yabancı Ayzama Yolu Teknik Oto Saavye Sesi 7 Blok No:12 ZEYTİNBURNU İSTANBUL

7) Gelir ve Kararlar Vergisi Yönetmeliği Sıfır Sıfır Vergi Dairesi

BİR AY İÇİNDE DÜZENLENEN KAGITLARI

Kısaltma Tarih	No	TÜRÜ (2)	İşletim Bili Fizi	
			(Türk Lirası)	(Kı)
01.2014	2013-7996-5	ÖMER ERAY	4.000	00



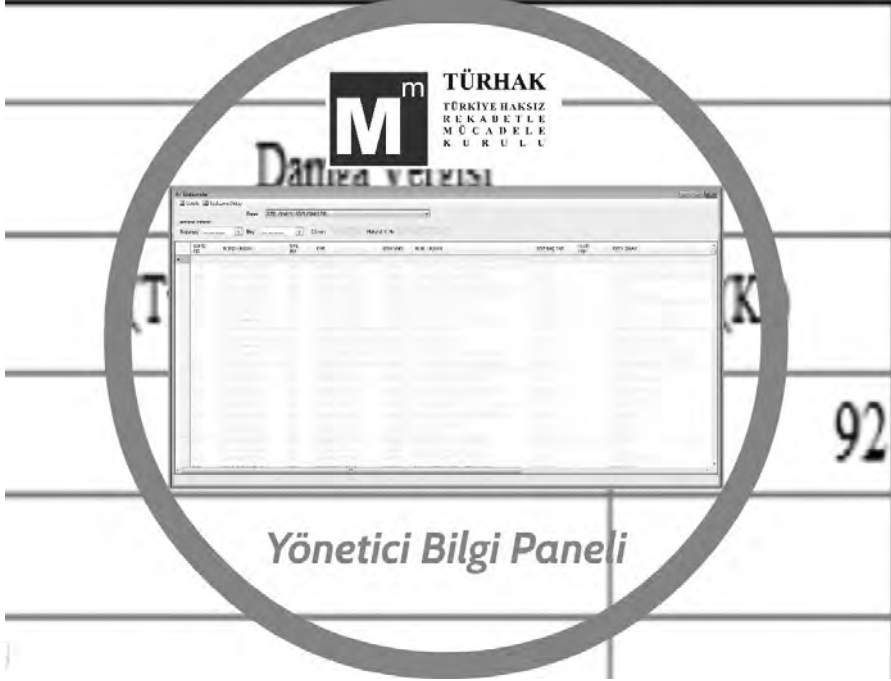
Yönetici Bilgi Paneli

YIL	AY	ÖLÇÜM	DEĞER	YIL	AY	ÖLÇÜM	DEĞER
2017	01	2017	01
2017	02	2017	02
2017	03	2017	03
2017	04	2017	04
2017	05	2017	05
2017	06	2017	06
2017	07	2017	07
2017	08	2017	08
2017	09	2017	09
2017	10	2017	10
2017	11	2017	11
2017	12	2017	12



Yönetici Bilgi Paneli

YIL	AY	ÖLÇÜM	DEĞER	YIL	AY	ÖLÇÜM	DEĞER
2017	01	2017	01
2017	02	2017	02
2017	03	2017	03
2017	04	2017	04
2017	05	2017	05
2017	06	2017	06
2017	07	2017	07
2017	08	2017	08
2017	09	2017	09
2017	10	2017	10
2017	11	2017	11
2017	12	2017	12



Kudret TAŞ
Moderatör
Düzce SMMM Oda Başkanı

- Teşekkür ediyorum Başkanım. Sözü son Konuşmacımıza vereceğim ama ondan önce izin verirseniz, dün pazarlama konusuyla ilgili Hocamızın anlattıkları sırasında dikkatimi çeken, Rıfat Bey'den de bir türlü söz alma şansını yakalayamayan biri olarak, söz almaktan vazgeçtim, bugün Moderatör olarak burada nasıl olsa söyleyebilirim düşündüğüm için, pazarlamaya ilişkin sunum sırasında benim dikkatimi çekti. Arkadaşları rahatsız etti mi etmedi mi bilmiyorum ama ben sunuma herhangi bir şey söylemek istemiyorum, yanlış anlaşılmasın ama benim vücut kimyama bozan bir şey oldu. Yapılan çalışma sonucunda mükelleflerin neler beklediğine ilişkin yani bizlerden hizmet sırasında, beklentilerin neler olduğuna ilişkin bir tabloyu gördük. Ben çok şaşır-dım, bizden mizan analizleri, danışmanlık filan istiyorlarmış. Ya bizim bölge Türk vergi mükellefi profilini yansıtmıyor ya da orada başka bir ölçümleme yapıldı. Şimdi şunu söylemek durumundayız; ölçülemediği için kayıt dışılığın, kayıtlı ekonominin yüzde 50'si olduğu gibi bir genel yaygın bir söylemin olduğu bu ülkede, yani kayıt dışılığın yaygın olduğu bir ülkede, bir mükellef satışlarının birçoğunu belgesiz sattığını bilerek ve buna sizin iş yerinde oturuyor olmamanız nedeniyle müdahale etme şansınızın olmadığı bir ülkede eğer bu mükellef sizden mizan analizi üzerinden gelecek tahlili istiyorsa ya mükellef delidir ya da sizle dalga geçiyordur! Eğer alışları 8.000 TL'nin üzerindeyse ve banka üzerinden yapılıyorsa ya mal aldığı işletme fatura kesmek durumundaysa fatura alan ama fatura kesmeyen 153 ya da 150 hesapları kabarık bir işletme sizden geleceğe ilişkin mizan yoluyla tahlil yapmasını, valla ben hiç öyle biriyle karşılaşmadım. Dolayısıyla da öncelikle bizim kayıt dışılıkla ilgili sözlerimizi söylememiz gerekiyor ve arkasındanda bu kayıt dışılığı gerçekten bir hak olarak gören vergi mükelleflerinin, yani bu durumdan son derece memnun olduklarına ilişkin benim izlenimimi paylaşmıyorsanız, yani ben kendim de bir problem olduğunu düşünmek durumundayım. Dolayısıyla da zaten bedava danışmanlık yapıyoruz, yani muhasebe ücretini veriyor, doğumdan ölüme kadar bütün işleri sizden istiyor. O nedenle ben çok fazla mizan üzerinden tahlil yapıp geleceğe ilişkin öngörüler filan, böyle bir şeyle karşılaşmadığımı bu Oturumda belirtmek istedim. Dün söyleyecektim, bu hakkımı şimdi kullandım, sizlerden özür diliyorum.

Şimdi biliyorsunuz, "ikinci mecburi meslek kararımız", bu Oturumun son konuşmacısının konusu. "Muhasebe Mesleğinde Kaliteyi Geliştirecek, Muhase-

be Denetim ve Danışmanlık İşletmeleri İçin İşyeri Hizmet ve Kalite Güven-
ce İlke ve Esasları Hakkında Mecburi Meslek Kararının Değerlendirilmesi”
başlığı altında Sayın Ali Kamil Uzun’u bu konuyla ilgili sunumu yapmak üye-
re kürsüye davet ediyorum, buyurun.

Muhasebe Mesleğinde Kaliteyi Geliştirecek, Muhasebe Denetim ve Danışmanlık İşletmeleri İçin İşyeri Hizmet ve Kalite Güvence İlke ve Esasları Hakkında Mecburi Meslek Kararının Değerlendirilmesi

Ali Kamil UZUN

Türkiye İç Denetim Enstitüsü Onursal Başkanı



- Sayın Bakanım, TÜRMOB ve Odalarımızın değerli yöneticileri, değerli meslektaşlarım hepinizi sevgi ve saygıyla selamlıyorum. 5. Türkiye Haksız Rekabet Kongresi'nin mesleğimiz için değerli sonuçlar üretmesini de diliyorum.

Şimdi ben konuşmama bir filmden alıntıyla başlamak istiyorum önce müsaadenizle. Hepiniz, belki bir çoğunuzun izlediği, Şener Şen'in Av Mevsimi filmi, bu gelişim ve meslekle ilgili gelişim ve değişim söz konusu olduğu toplantılarda hep kullandığım çünkü bize farklı bakış açısını hissettirmesi açısından da referans gördüğüm bir

film. Orada, filmde, filmin kahramanı şöyle bir söz sarf ediyor; "Tek bir noktadan bakarsanız, tek bir şey görürsünüz. O gördüğünüz şey sizi sonuca götürecektir şey midir? Yoksa gerçekte aranızda giren bir engel midir?" Eğer bunun bir engel olduğunu düşünüyorsanız yani bir çıkmaz sokaktaysanız o zaman bakış açımızı değiştireceksiniz. Kendinize bir aralık bulacaksınız ve gerçeği görebilmek için de oradan bakacaksınız.

Ben bu sözleri şu anda içinde bulunduğumuz koşullarda mesleğin geleceği, gelecekteki değişimi açısından önemsiyorum. Çünkü şu anda mesleğin gelişimi ve değişiminin bulunduğu bu eşikte bakış açımızı değiştirmek mecburiyetinde olduğumuzu düşünüyorum. Sabah biliyorsunuz, IFAC'in SMP Komite Başkanı Giancarlo Attolini'in sunumunun son bölümünde bahsettiği bir söz vardı, Peter Draker'ın; aslında bugün güzel bir toplantı yaptık demek yerine pazartesi günü işyerinize gittiğinizde ofisinize bugün, dünden farklı ne yapacağımızı düşünmeniz daha değerli olduğunu söyledi. Evet, aslında gün, bugün pazartesi günü çalışma ofislerimize gittiğimizde dünden farklı ne yap-

mamız gerektiğini düşünme günü. Düşünmekten de öte harekete geçme günü. Çünkü mesleğin içinde bulunduğu koşullar, daha doğrusu dünya ve Türkiye’de yaşanan gelişmeler büyük bir değişimin eşiğinde olduğumuzu bize hissettiriyor. Hatta Attolini, konuşmasında mesleğin geleceği ile ilgili bizleri bekleyen hizmet fırsatlarından da söz etti ki, hep birlikte izledik ve ben bir meslek mensubu olarak etkilendim. Çok farklı fırsatlar meslek olarak bizi bekliyor. Daha farklı bakış açılarıyla gerek bilgi toplumunun bize sunduğu imkanlar değişim fırsatları ile birlikte bizi geleceğe taşıyan çok önemli fırsatlarla karşı karşıyayız. Aslında mesleğin, mesleki olarak işlevsel sürdürülebilirliğimizi sağlayabilmek adına bu gelişmeler çok önemli.

Şimdi bu filmde ifade ettiğim sözlerden de anlaşılacağı üzere, aslında bakış açımız, kaderimizi oluşturuyor değerli meslek mensupları. Evet, nasıl bakıyoruz bugüne ve geleceğe nasıl bakıyoruz? Günümüzde yaşadıklarımızı, önümüzde yaşayacaklarımızı bir sorun olarak mı görüyoruz yoksa bizi geleceğe taşıyacak gelecekte var olabileceği adına yeni fırsatlar olarak mı görüyoruz? İşte, nasıl baktığımızı göre aslında mesleki geleceğimiz, kendi geleceğimizin kaderini oluşturuyoruz. Yani sonuçta her şey zihnimizde başlıyor ve zihnimizde şekilleniyor. Geleceği de ona göre tasarlıyoruz. İşte, bu merdivenin basamaklarını teker teker çıkılacak basitlikte mi görüyoruz, yoksa gözümüzde büyütüp önümüzde ciddi bir engel olarak mı görüyoruz? Yaşanan gelişmeleri ben buna benzetiyorum. Sabah Attolini’in de sunumunda bize çeşitli örnekler verdiği, iyi uygulama örneklerini paylaştığı ve özellikle bir yeni bakış açısı kazandırmak adına sunduğu ürün ve hizmet yelpazesini, fırsatlarını dinlediğimde bu değerlendirmenin bizim için ne kadar önemli olduğunu düşündüm. Evet, önümüzde ya zihnimizdeki engelleri kaldıracakız, değişimle bu şekilde baş edebilmek ve geleceği yönetebilmek adına ya da bu engellerin esiri olacağız. O halde mesleki gelişim noktasında patinaj çekme durumuyla karşı karşıya kalacağız.

İşte, yine Attolini’nin referans verdiği sözün sahibi Peter Draker’dan bir başka güzel söz, onu da sizinle paylaşmak istiyorum. “geleceği tahmin etmenin en iyi yolu, onu yaratmaktır.” Evet, kara kara düşüneceğimiz bir münecim kudretinin bize bahşedilmesini mi bekleyeceğiz yoksa geleceğimizi yaratma konusunda bir gayret içinde mi olacağız? Aslında örgütlü bir meslek olarak tabii ki bunun cevabı geleceğimizi birlikte yaratmak olarak düşünüyorum. Evet, gelecekte bizi bekleyen fırsatları öngörerek onları bir baş edilmesi zor tehditler, engeller olarak görmeden bunların üstesinden birlikte nasıl geleceğimizi düşünmek durumundayız. Yani sonuçta gün, mesleği geleceğe taşıma

günü. Mesleği geleceğe taşımakla neyi kastediyoruz, daha somut bir ifade ile işlevsel sürdürülebilirliğimizi gelecekte de daha etkili bir şekilde devam ettirmekten bahsediyorum.

Peki, nedir bu işlevsel sürdürülebilirliğimizi etkileyen faktörler? İşte, başında bilgi toplumu noktasında dünya ve ülkede gelinen nokta ki, ülkemizde yine sabah TÜRHAK Başkanımız Sayın Arıkan da bahsettiği e-devlet uygulamaları, e-hizmet uygulamaları artık mesleğin çalışma biçimini değiştiren bir uygulama olarak hayatımıza girdi. Artık meslek, dijital ortamda, elektronik ortamda işlevselliğini sürdürüyor. Yani geçmişin emek yoğun ortamından bilgi odaklı, bilgi yoğun bir üretim ortamına geçtiğimiz tipik bir ifadesi, bilgi toplumunun bugün dünyada olduğu gibi ülkemizde ulaştığı nokta.

Peki, bu bilgi toplumunun bu geldiği noktaya getiren ne? Tabii ki teknoloji! Teknoloji de artık bizim iş yapış biçimimizi değiştiren bir başka önemli faktör olarak karşımıza çıkıyor. Kağıtla uğraştığımız kağıt ortamından şimdi dijital ortamda muhasebeyi yerine getireceğimiz yepyeni bir çalışma biçimi ile karşı karşıyayız. Eskiden kalamozaların, defterlerin, kebirlerin, kağıtların içinde üretilen bu meslek, bugün teknolojinin desteği ile dijital ortamda üretilen hale geldi. Erişimi de, güvenliği de, iş yapış süreçlerimizi de değiştiren çok temel, önemli bir gelişmeden söz ediyorum. Artık hani bu, gelecekle ilgili bir hayalden bahsetmiyoruz. Şu anda içinde yaşadığımız meslek olarak yaşadığımız bir gerçekten söz ediyoruz. Artık gelecek bugün olmuş noktasında.

Peki, bunun yanı sıra mesleği geleceğe taşıma konusunda bizi etkileyen bir diğer önemli nokta; yapılan düzenlemeler. Türk Ticaret Kanunu, Türk Ticaret Kanunu ile birlikte mesleğimizi ilgilendiren standartlar konusunda yapılan düzenlemeler, o konuda oluşturulan kurumlar ve mesleğin bu gelişime ayak uydurması konusunda meslek örgütümüzün yeni kararları, mecburi meslek kararları ki, benim de sunumumda değineceğim konumu oluşturuyor. Bu düzenlemelerle birlikte artık yaptığımız iş, derin bir geleneğe sahip olan bu meslek, dün yaptığı iş yapış biçiminden farklı bir iş yapış biçimi içine girmiş bulunuyor.

Tabi tüm bu faktörleri çok daha farklı etkileyen bir başka faktör de var; beklenti, meslekten beklentidir. İşte müşterilerimiz olan pay ve menfaat sahipleri ve mesleği düzenleyen düzenleyici kurumların beklentileri. Bunları da dikkate aldığımızda mesleği geleceğe taşımak adına, işlevsel sürdürülebilirliğimiz adına önemli gelişmelerin eşliğinde olduğumuzu, mesleği geleceğe taşı-

mak adına bizi çok ciddi sorumlulukların beklediğini ifade edebiliriz. Eğer bunları, bu öngörüyle görüp, öngörü sahibi olamaz ve bu fırsatı bir tehdit gibi kabullenir ve doğru yönetemezsek bizi bekleyen kader de bu. Ya ezilmeye devam edeceğiz ya da meslek ahlakı konusunda sıkıntılar yaşayacağız. İşte Haksız Rekabet Kongresinde de mücadelesini verdiğimiz konu, rekabetin ahlaklı bir şekilde yapmak, haklı rekabet şeklinde sürdürebilmek. İşte, meslek mensubu olarak kaderimizi bunların dışında daha aydınlık bir noktada görüyorsak, bugün burada gündeme getirilen konular bizim için hayati önem taşıyor. Yani sonuçta şunu ifade edebiliriz; dünden bugüne vergi odaklı mesleki yaklaşımla aslında uyum sağlayıcı bir rol üstleniyorduk. Bir yandan mükellefler bir yandan da devlet otoritesi ve ikisi arasında sıkışmış dar alanda paslaşan bir meslek, bir uyum sağlamak, bir uzlaşma sağlamak rolünü üstlenmiş. Neden? Çünkü temel nokta vergi odaklı bir mesleki yaklaşım ama bugünden yarına baktığımızda ki, gerek benden önceki Konuşmacıların ifadesi sabahki konuşmadan ve yaşanan gelişmeleri dikkate aldığımızda artık bilgi odaklı bir mesleki yaklaşımı, mesleki yaklaşım olarak benimseme noktasında olduğumuzu ifade edebilir. Bu bizi nereye götürecektir? Değer ortağı olmaya götürecektir. Dar alanda paslaşan, iki kesimin arasında sıkışan bir meslek olmaktan çıkıp, mükellef ile devlet, maliye otoritesi arasında sıkışan, kendi dünyasını yaratan, kendi dünyasını tasarlayan ve kendi dünyasını büyüten ve bu dünyanın içine dahil olan pay ve menfaat sahiplerine değer ortağı olan bir meslek noktasına doğru gidiyoruz. İşte, bunun için bir şeyler yapmamız gerekiyor. Vizyonumuz belli, hedefimiz belli, mesleği geleceğe taşıma konusundaki iddiamız bu, peki, bu iddiayı gerçek yapabilmek için de bize bir şeyler yapmak düşüyor. İşte, her meslek insanı kendine yakışanı yapar, kalite asla tesadüf değildir demek istiyorum.

İşte konumuz kalite, mesleki gelişimde kaliteyi nasıl sağlayacağız? Çünkü bahsedilen konular haksız rekabeti, haklı rekabet haline getirmek. Mesleğin gelecekte bekleyen fırsatlarına karşılık veren bir hizmet sunabilmenin temelinde, özünde kalite yatıyor. Benim de bahsedeceğim mecburi meslek kararıyla da hedeflenen aslında meslekte kalite. Meslek hizmet kuruluşlarının, işyeri hizmet ilke ve esasları ile birlikte kalite ve güvence esaslarının nasıl sağlanacağı konusunda bize yol gösteren ilkesel bir mecburi karardan söz ediyoruz.

İşte, bunun için neler yapıldı, kısaca onlardan bahsetmek istiyorum. İstanbul Odamızın öncülüğünde geçtiğimiz yıllarda başlattığımız bir kurumsallaşma çalışması vardı. Çünkü mesleği geleceğe, gelecekteki iddiasına taşıyabilmesi

için temel noktalardan biri, meslekte kurumsallaşmayı sağlamak. Ortaklık kültürü ve ortaklık kültürü ile birlikte gelecek olan kurumsallaşma. Bazen “şirketleşme” diyoruz ama aslında şirketleşme tam bizim mesleğimizin ihtiyaçlarını karşılamıyor, biz aslında burada üzerinde durduğumuz nokta ortaklığı yaratmak, mesleki hizmet ortaklığı yaratmak ve bunları kurumsal bir boyuta taşımak. Niçin gerekiyor bu? Çünkü hizmet alanları büyüyor, çeşitleniyor, işlemler, ölçekler, işler büyüyor. Fakat bu büyüme ile baş edebilmek adına kaliteyi sağlayabilmemiz lazım. Bunun da temeli kurumsallaşmadan geçiyor. Aslında kurumsallaşmayla ifade edilen sonuç, sürdürülebilirliğin güvencesini sağlamak, yani meslekte sürdürülebilirliğin bir meslek hizmetinde sürdürülebilirliğin güvencesi ortaklık ve kurumsallaşma kültürünü yaratmaktan geçiyor.

İşte, bu konuda İstanbul Odası ile başlattığımız bir çalışma gerçekleştirdik. Bu çalışmanın sonucunda aslında bir yol haritası hazırlandı, bir rehber hazırlandı. Ve İstanbul Odamızda bu sürece destek vermek için bir hizmet birimi oluştu. Ve şu anda da faaliyet gösteriyor. Aslında tasarladıklarımızı, mesleği geleceğe taşımak, kurumsallaşmak adına tasarladıklarımızın pilot uygulamasını İstanbul Odasında başlattık. Hizmet Birimi ile hazırlanan rehber ki bunlara Odanın web sitesinden erişebilirsiniz. Ve onun çok detaylı rehberi, A’dan Z’ye, bu işlemler adım adım nasıl yapılacak, uygulama örnekleri ile hazırlanan şöyle kalın bir rehber. Burada gündeme getirilen neydi? Bu ortaklaşma ve kurumsallaşma sürecini başarıyla yönetmek adına, bu ortaklık ve güç birliği oluşumu için gerekli olan ortaklık modeli ve sözleşmelerin, kar dağıtım modelinin, emeklilik planının yönetim ve organizasyon yapısının nasıl tasarlanacağı. Bunların hepsi yol haritasında ve bu rehberde mevcut. Kurumsallaşma süreci başlatılması adına insan kaynağı teknoloji ve metodolojimiz insan kaynakları yönetimi, müşteri ilişkileri yönetimi, şirket yönetimi konusunda neler yapılacağına ötesinde bu nelerin nasıl yapılacağı bu rehberde yer alıyor. Ve bu konuda uygulama desteğini örgütlü olarak alabilmek yani Odalarımızdan, Meslek Odalarımızdan bu desteği sağlayabilmenin de altyapısı oluşturuldu. Rehberlik adına eğitim kaynağı desteği ve bir çözüm ortaklığı sağlama noktasında. Bunlar İstanbul Odasıyla başlatılan çalışmalar ki, umuyorum ve diliyorum ki, tüm Odalarımızın benimseyeceği bir çalışma olacak.

Peki, bunun üzerine son olarak yapılan ne? 13 Aralık 2013 tarihinde yürürlüğe giren Muhasebe Denetim ve Danışmanlık İşletmeleri tarafından verilecek olan hizmetlerin kurumsal bir anlayışla sunulmasını temin etmek üzere meslek mensuplarının işyeri hizmet, kalite, güvence, ilke ve esaslarını düzenlemek olur. Aslında burada bu düzenlemeyle bu mecburi meslek kararının, ön-

celikle felsefesini size aktarmak istiyorum, bu hazırlanan ve yürürlüğe giren. Bakın bu bir standart değil, bu bir ilke esasları belirlemek. Aslında bu düzenleme, ilke odaklı bir yaklaşımı içeriyor, kural odaklı değil. Şimdi kural odaklı, bir kuralı uygulama konusunda mecbur tuttuğunuz bir yaklaşımdır ama “kurallar” arkasından dolaşılacak üzere konular. Yani kuralları esnetmek veya “mış” gibi yapıp onlara uymak mümkündür, pratiğimizde bu gözüküyor. Ama ilke esaslı demek nedir? Sizi geleceğe taşıyan kendi ülkünüz ve idealiniz olarak öngördüğünüz bir şeyi olma konusunda gayret göstermenizdir. Mesleğimiz aslında ilkeli bir meslek, ilkeleri olması gereken bir meslek gelecekte var olabilmesi adına. İşte, bu nedenle de bu kurumsallaşma ve kaliteyi sağlama sürecinde bir uygulama genel çerçevesi olarak görebiliriz biz bu mecburi meslek kararını. İsmi “mecburi” ama bizim aslında ilkesel olarak mecburi hissetmemiz gereken bir karardan söz ediyoruz. Ve bununla hedef nedir? Meslekte hizmetin kalitesini güvence altına almak. Bu aslında ne yapacağımızı öngörüyor, nasıl konusunda size bir reçete vermiyor, nasıl nasıl yapacağız? Meslek örgütümüzle birlikte yapacağız. Çünkü o birlikte başarıya süreci olarak bizi bekliyor. Ama şu anda ne yapmamız gerektiğini bu meslek kararında detaylarıyla görüyoruz. Ve örgütlü desteğin yanı sıra örgütün bu meslek kararının “nasıl” konusunda ikincil düzenlemelerle de bu kararın uygulanmasını desteklemesi, bu kararın öngördüğü bir süreç.

Uyum için bir süre var; 2015 yılı sonuna kadar hazırlıklarımızı tamamlayıp 2016 başında aslında bu kararın gereklerini yerine getiren bir meslek olma hedefimiz var. Ama bunun için de, bu meslek kararını TÜRMOB Genel Kurulunda kabul edildi, yürürlüğü için belirli bir süre var. Bunun da “uyumlaştırma yol haritası” hazırlandı. Şimdi kısaca ondan da bahsedeceğim. Bu, işyeri hizmet kalite güvence ilke esaslarına ilişkin meslek kararının uygulama genel çerçevesini, şu başlıklar altında topladık. “İşyeri ilke ve esasları” derken önce bu mesleğin nasıl bir mekanda, hangi güvenlik koşullarında, hangi yazılım donanım ve ekipmanla yapılması gerektiğinin esaslarının gerekliliği bu kararda yer alır. “Aslan yattığı yerden belli olur”, meslek mensubu da meslek de aslında hizmetin üretildiği, çalıştığı ortamda belli olur. Çünkü bu mesleğin gelecekte kendisinden beklenen çeşitli hizmetleri, uzmanlaşma alanında gerekli hizmetleri verebilmesi için şu anda içinde bulunduğu mekanlar onun için yeterli değil. Bunun asgari kalite koşullarının oluşturulması gerekiyor. Ve bir önemli hizmet sunuyoruz, bir mükellefin değer ortağı olması iddiasından söz ediyoruz, değer ortağı olacağız. Aslında onun kendi ihtiyaçları doğrultusunda, ona bir güvence verme durumundayız. O zaman verdiğimiz hizmetin güvencesini nasıl sağlayacağız? Bunun için gerekli teknolojik alt yapıyı, insan kay-

nağını, standartları neler olacak? Mecburi meslek kararında bununla ilgili oluşturmamız gereken asgari hususlara değiniliyor. Bu konuda geliştireceğiniz politikalar, bu konuda uygulamaya alacağınız yaklaşımların olması gerektiğinden bahsediyoruz.

İşyeri yönetimi ile hizmet ilke ve esasları konusunda da; gerek işyeri yönetiminin gerek hizmet yönetimi uygulama ilke ve esaslarına ilişkin de tanımlamaları var. İşte insan kaynakları politikamız, müşteri ilişkileri yönetimimiz, haksız rekabetle olan ilişkimiz, kurumsal yönetim ilkeleriyle mesleki hizmeti uyumlaştırma konusundaki yaklaşımlar bu meslek kararının içinde bizlere ne yapılması gerektiğini tanımlayan yaklaşımlar olarak düzenlenmiş bulunuyor.

Ve son olarak da hizmet kalite güvence ilke ve esasların; işte bunun için gözetim faaliyeti nasıl yapılacak, kalite güvence ile ilgili kalite güvence programı nasıl tasarlanacak, bununla ilgili meslek mensupları neler yapması gerekiyor, hepsi bu mecburi meslek kararının içerisinde ana başlıklarla ilgili tanımlanmış bulunuyor.

Ve tabii ki bunlar hep dediğim gibi, başta ifade ettiğim gibi ne yapılması gerektiğini ifade ediyor, meslek mensubu olarak bize. Bunların “nasılı” konusunda da TÜRMOB’un uygulamanın yönlendirilmesi ve uygulamanın uygulanması konusunda da ikincil düzenlemeler yapma konusunda da yetkilendirilir. Böylelikle nasılı, TÜRMOB’la birlikte Odalarımız ve meslek mensupları ile yürütüyor olacağız.

Peki, genel çerçevesi hakkında size kısaca bilgi verdiğim bu mecburi meslek kararına uyum konusundaki yol haritamız ne olacak? Onu da belirli başlıklar altında topladık ve bir yol haritası olarak tasarladık. Odamızda başlatılan hizmet birimi uygulamasının bu mecburi meslek kararının uygulamasında meslek mensupları tarafından hayata geçirilmesinde yine, destek fonksiyonu sürdürmesinin faydalı olacağı düşünüldü. İşte, bir hizmet birimi nasıl kuruluyor, nasıl çalışıyor, işliyor? Bu konuda gerek çalıştaylar yapılarak diğer meslek odalarına bir uygulama rehberliği yapılması konusunda bir ihtiyaç yol haritasında karşımıza çıkıyor. İkincisi, bu mecburi meslek kararının tüm meslek mensuplarında Türkiye genelinde, anlaşılabilirliği ve uygulamada sıkıntıların önüne geçilebilmesi konusunda bilgilendirme süreci. Bu, gerek duyurularla, gerek bu konuda yapılacak farkındalık toplantıları ile planlanıyor. Yine, mevzuat konusundaki entegrasyon nasıl sağlanacak? Ve önemli bir nokta; bu konuda hizmet birimlerinin oryantasyonu, meslek mensuplarının eğitimi ve bu

faaliyetlerin koordinasyonu nasıl yapılacak? Hatta burada meslek mensuplarının eğitimi konusunda “e-learning” yaklaşımı benimseniyor. Böylelikle illa bu konuda eğitim görmek için bir sınıfta veya böyle bir ortamda bulunmak yerine, ofisinizde size uygun zamanda, istediğiniz anda, bu eğitimi alabilecek bir altyapının tasarımı konusunda da çalışmalar yapıldı ve onunla ilgili de yapılan çalışmalar sonuçlandırılmak üzere.

Tabii konu kalite olduğu için, kalite güvencesi olduğu için bunun bir belgelendirme süreci olacak. Gerek yapılan eğitimlerin sertifikasyonu, bu bizim mesleki gelişimimiz açısından önemli. Öte yandan da iş yeri hizmet kalitesi ile ilgili bir sertifikasyon süreci. Böylelikle meslekteki hizmet kalitemizi belgelendirerek de güçlü bir referans yaratılması hedefleniyor.

Yine bu bir yazılım desteği gerekiyor, uygulamaya yönelik yazılımlar, onunla ilgili çeşitli çalışmalar var.

Ve asıl önemlisi bu sürecin nasıl bir kaynakla destekleneceği, işte, gerek yazılım olsun, gerek gözetim, yönetim, denetim çalışmaları olsun, aslında kurumsallaşma demek, bir ek maliyet demek, buradaki fon ihtiyaçları nasıl karşılanacak? Bununla ilgili de KOSGEB olsun veya benzeri bu tür hizmetleri, faaliyetleri destekleyecek banka fonları gibi değişik destek sağlayıcı kaynak anlamında da bazı çalışmalar içinde bulunduğunu ifade edebilirim.

Sonuçta size genel hatları ile ifade ettiğim konunun hani daha detaylı olarak çok kısaca adımlarını ifade etmek gerekirse; TÜRMOB’a düşecek işler, Odalarımıza düşecek işler ve meslek mensubunu bekleyen işler. Yani mecburi meslek kararının yazılı hale getirilip Genel Kuruldan kabul edilip uygulamaya sokulma sürecinde her adımın nasıl yapılacağı konusunu böyle bir yol haritasıyla da detaylandırılmış oldu. İşte, hizmet birimi; yani bu süreci Odalardan meslek mensubuna destek verecek hizmet birimlerinin oluşumu konusunda TÜRMOB’dan beklentiler ve Odaların yapacağı hususlar belirlendi. TÜRMOB bunun genel uygulama esaslarını ve organizasyonu, koordinasyonunu üstlenecek; Odalar ise bu uygulamanın meslek mensuplarına aktarımını ve bu konuda onlara destek verme hususunu üstleniyor olacak.

İşte, bilgilendirme süreci nasıl yapılacak? Eğitimler olsun, duyurular olsun. Etkileşim konusunda mevzuatı olan entegrasyon konusunda yapılacak olanlar ve eğitimin detaylandırılması bu hizmet birimlerinin oryantasyonu, meslek mensubuna destek vermesi adına, meslek mensubunun eğitimi ve bu işin uygulama birliği sağlanması konusundaki koordinasyonu da nasıl sağlanacak.

Bunlar ilgili birimlerle adım adım planlanmış bulunuyor. Belgelendirme, yazılım ve kaynak desteği konusunda da gerek Avrupa Birliği fonları olsun, gerek KOSGEB, gerekse benzeri fon kaynaklarının araştırılarak bu sürece meslek mensubunun işyeri hizmet kalite güvence standartlarını sağlaması ve kurumsallaşma konusunda onu bekleyen bu sürece uyumlandırma konusunda nasıl destekleneceğine ilişkin bu detayda bir yol haritası hazırlanmış bulunuyor.

Ve aynı şekilde demin genel esaslarını açıkladığım “işyeri ilke ve esasları, işyeri yönetimi hizmet ilke ve esasları” ile ilgili yapılacak olan hususlar da tek tek tanımlandı. Bunların detayına girerek uzayan bu Paneli daha da uzatmak, sizin sabrınızı taşımak istemiyorum. Ama size bu işlerin tüm adımlar bazında nasıl tasarlandığı hakkında da bir fikir vermesi adına bunları sizinle paylaşıyorum.

Aynı zamanda tasarlanan bir uygulama takvimi var, bu bir tahmini takvim. Ama sonuçta hedef ne? 2015 yılı sonuna geldiğinde mesleğin bu konudaki süreci başarıyla tamamlamasına yardımcı olmak ve gördüğünüz gibi bu süreç, TÜRMOB’un önderliğinde Odalarımızla birlikte, meslek mensuplarının katılımıyla yürütülecek bir süreç olarak karşımıza çıkıyor.

Şimdi bu bilgilendirmeyi yaptıktan sonra son olarak birkaç hususa değinmek istiyorum. İşte, hepimiz mevsimleri biliyoruz, mevsim geçişlerini, 4 mevsimin 4 ayrı karede görüntüsünü görüyorsunuz. Ortada bir sonbahar yaprağı var, aslında bu sonbahar yaprağı herkesin içine bir hüznü verir, şimdi ben bu hüznü aslında değişime uyum gösteremediğimiz takdirde bizim de yaşayabileceğimize dikkat çekmek istiyorum. Çünkü bu yaprağın hüznü nedir aslında burada hüznülenen yapraktır, çünkü aynı dalda beraberce doğayı yeşillendirdiği o ortamda sonbahar geldiğinde o diğer yapraktaşların sırayla toprakla buluştuğuna tanık olması ve sıranın kendine ne zaman geleceğinin kaygısını ve hüznünü taşıyor. İşte, biz de bunu yaşamamız gerekiyor, bu gelişim ve değişim süreci. Kendimizi böyle bir sonbahar yaprağı hüznü içinde mi düşünerek geleceğe bakacağız yoksa baharın çiçek dalı gibi görüp, mesleğimizin “ikinci baharı” olarak düşünüp bu motivasyonla mı geleceğe bakmamız gerekiyor? Onun için tohum atıp filizlendirdiğimiz ve bugün bir ağaç, bir fidan haline getirdiğimiz meslek hizmet birimlerimizi, hizmet kurumlarımızı çünkü hepimizin bu mesleğe dünden bugüne büyük hizmeti geçmiş ve bu konuda da bu birikimleri bugün birer meyve veren ağaca dönüştürmüştük. Peki, bunun gelecekte, gelecek nesillerde de devamını nasıl sağlayacağız? Bu, konu bu anlamda çok önem taşıyor.

İşte, onun için de değişim ve geleceğin yönetilmesinde güncel kalma, farklı olma, gelecekte var olma isteğini içimizde yaşatmamız gerekiyor, Değerli meslek mensupları, kendimizi güncellemek durumundayız. Geçmişteki birikimleri tecrübe hanemize bir varlık olarak yazdık ve bir muhasebe kaydı olarak onu muhasebeleştirdik ama geleceğe kendimizi hazırlayabilmek adına da bugünden farklı bir şeyler yapmamız gerekiyor. Başta da belirttiğim gibi Pazartesi günü işyerimize gittiğimizde farklı ne yapacağız? Bakış açımızla, motivasyonumuzla, eğitim ve iletişime gösterdiğimiz yaklaşım, organize olma, güçlerimizi birleştirme anlayışımızla ne yapacağız? Bunun için yeni bir vizyon gerekiyor. Bir adım önde olma, fark ve değer yaratma adına güncel kalmak ve aslında bu mesleki örgütlülüğün sinerjisinden yararlanmak gerekiyor. 25 yıllık bir Meslek Örgütü geçmişi olan bir meslek ailesi olarak ki, aslında mesleğin geleneği yüzyılları aşıyor ama bizim ülkemizde mesleki örgütlülük çeyrek asırlık bir geçmişe sahip, böyle bir meslek ailesiyiz. Bunun sinerjisinden yararlanmak durumundayız. Bu da bize yeni bir vizyonu ortaya koymayı gerektiriyor. Mesleği geleceğe taşıyan, işte demin ifade ettiğim gibi bilgi odaklı bir mesleki yaklaşım, değer ortağı olma iddiası bizim yeni vizyonumuz olarak karşımıza çıkıyor. Bu yapılan düzenlemeler, bu panelde paylaşılan uygulamaların hep temelinde bu yatıyor. Bu da nedir? Katma değer yaratan bir meslek olmak. Meslekte proaktif bir yaklaşım göstermek, rekabet ve farklılaşmayı haklı bir şekilde, ahlaklı bir şekilde yönetebilmek, kollektif bir süreçte birlikte bir başarıya süreci olarak yürümek, bunu bir öğrenme ve değişim süreci olarak görmek ve bununla ilgili motivasyonu ve iletişimi vazgeçilmez yapmak, bizi başarıya götürecek önemli faktörlerden birini oluşturuyor.

Sözümü şöyle bitirmek istiyorum aslında bir anekdottan bahsetmek istiyorum. Bu, bizi mesleğimizi nesilden nesile devam ettirmemiz açısından önemli gördüğüm bir anımı anlatmak istiyorum. Benim ilkokul öğretmenim, beni 2 sınıf okuttu, ilk öğretmenimdi ilkokulda. Daha sonra taşınma nedeniyle okul değişikliği nedeniyle ayrılmak durumunda kaldım. Ama o 2 yıllık süreçte beni çok etkileyen, benim üzerimde farklı iz bırakan bir kişiydi. Hayatım boyunca da onunla iletişimim devam etti, hatta eşimi birlikte istemeye gittik, nikah şahidim de oydu. Böyle de hayatımda bir yeri olan çok değerli bir kadındı. Zaman zaman görüşüyorduk, bir gün bir telefon çaldı, baktım öğretmenim. “Ya beni gelip alır mısın? Size bir çay içmeye gelmek istiyorum” dedi “Olur mu hocam siz zahmet etmeyin, biz gelelim”. “Yok” dedi “ben sizi ziyaret etmek istiyorum.” Peki, gittik aldık sohbet ettik, çayımızı içtik. Sohbetin sonuna doğru “ya dedi artık kendimi çok iyi hissetmiyorum, daha ne kadar yaşacağım konusunda da pek kendime güvenmiyorum” “ olur mu hocam Allah

gecinden versin” “Fakat çocuklar var, arkamdan ne yaparlar ne ederler bunu da bilmiyorum fakat benim değer verdiğim objeler var hayatta” dedi. “Bunların daha sonra nelerde ne şekilde el değiştireceğini de bilemiyorum. O nedenle dünya gözüyle bu değer verdiğim objelerin değer verdiğim insanların elinde devam etmesini arzu ediyorum. Size de bir gümüş tepsi getirdim. İşte karı koca kahve içtiğinizde beni hatırlarsınız” dedi. Biz duygulandık “ya bizi mütehassis ediyorsunuz” dedik. Sanki kadının içine doğmuş kısa bir süre sonra da vefat ettiği haberini aldık. Şimdi ben buradan “ilk öğretmenden son ders” diye şöyle bir sonuç çıkardım, mesaj çıkardım. Dünya gözüyle değer verdiğimiz, yarattığımız değerlerin nesilden nesile devamını nasıl güvence altına alacağız? Bizim de dünya gözüyle en büyük değerimiz nedir, değerli arkadaşlarımız? Mesleğimiz. Çünkü bir bu mesleğimizle birlikte bu toplumda değer üretiyoruz. Onlara çok ciddi emekler veriyoruz. Mesleğimizle değer kazanıyoruz. Hem değer katıyoruz, hem değer kazanıyoruz. Peki, bu mesleğin bizden sonra da nesillerde aynı değerde devam etmesinin güvencesini dünya gözüyle nasıl sağlayacağız? İşte, bu kurumsallaşmadan geçiyor. Bu, yaptığımız bu düzenlemelere sahip çıkmaktan geçiyor. Ben bunu böyle görüyorum, işte, öğretmenimden aldığım son ders bu. Şimdi ben de hep bu gayret içerisindeyim, onun için ölümden korkmuyorum hani gözüm arkada gitmekten korkuyorum, yapmış olduğum, yarattığım değerlerin sürdürülebilirliğinin garantisini sağlayıp sağlamama konusunda. Bu bakımdan da bizim de bu mesleğe böyle bir borcumuz var. Bize değer katan ve onunla birlikte değer yarattığımız mesleğe geleceğe taşıma konusunda bir borcumuz var. Dünya gözüyle bu borcu, gereğini yerine getirmemiz gerekiyor.

Onun için birlikte başaracağımız ettiğimizi biçeceğimiz bir sürecin eşliğindeyiz. Bu yolculukta, bu kalite yolculuğunda yolumuz açık olsun diyorum, sevgi ve saygılarımı sunuyorum!

5. TÜRKİYE HAKSIZ REKABET KONGRESİ

Muhasebe Mesleğinde Kalite Gelişiminin Önemi

Muhasebe, Denetim ve Danışmanlık İşletmeleri için İşyeri Hizmet ve Kalite Güvence İlke ve Esasları Hakkında Mecburi Meslek Kararının Değerlendirilmesi

Ali Kamil UZUN

Türkiye İç Denetim Enstitüsü Kurucu Başkanı
04 Nisan 2014, Kuşadası

Sunum Planı

- Giriş
- Mesleği Geleceğe Taşımak
- Şirketleşme ve Kurumsallaşmanın İşlevi
- Şirketleşme ve Kurumsallaşma Sürecinin Yönetilmesinde Başarı Faktörleri
- İş Yeri, Hizmet ve Kalite Güvence İlke ve Esaslarına İlişkin Meslek Kararının İşlevi
- İş Yeri, Hizmet ve Kalite Güvence İlke ve Esaslarına İlişkin Meslek Kararının Uygulama Genel Çerçevesi
- Meslek Kararı Uyumlandırma Yol Haritası
- Görüş ve Öneriler

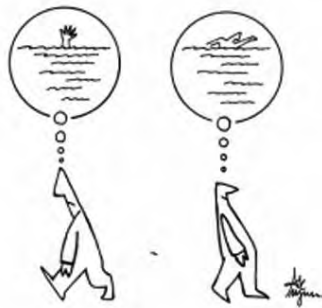
Bakış Açısı

- Tek bir noktadan bakarsanız tek bir şey görürsünüz, o gördüğünüz şey sizi sonuca götürecek şey midir, yoksa gerçekle aranızda giren bir engel midir ?
- Bakış açımızı değiştireceğiz...
- Kendimize bir aralık bulacağız gerçeği görebilmek için oradan bakacağız...

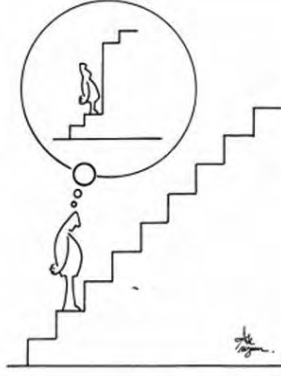
*** Kaynak: Av Mevsimi Filminden



Bakış açımız kaderimizdir...



Her Şey zihnimizde...



Ali Kamil Uzun / Nisan 2014

6

**Geleceği tahmin etmenin
en iyi yolu
onu yaratmaktır...**

Ali Kamil Uzun / Nisan 2014

7

Mesleği Geleceğe Taşımak

İşlevsel Sürdürülebilirliği Etkileyen Faktörler?

Bilgi Toplumu

- E – Devlet uygulamaları
- E – Hizmetler

Teknoloji

- Erişim
- Güvenlik
- İş Süreçleri

Düzenlemeler

- TTK
- Standartlar
- Mesleki Düzenlemeler

Beklentiler

- Pay Sahipleri
- Menfaat Sahipleri
- Düzenleyici Kurumlar

Ali Kamal Uzun / Nisan 2014

8

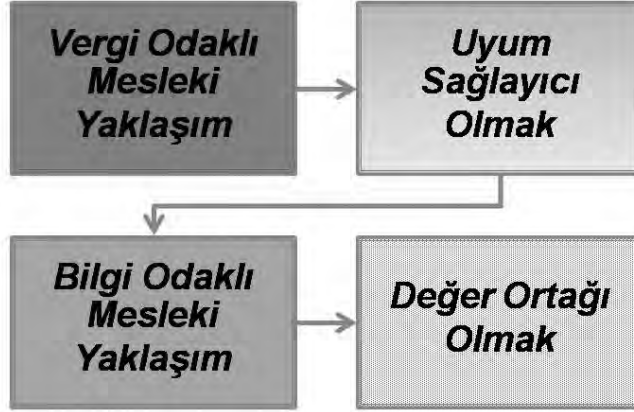
Mesleği Geleceğe Taşımak



Ali Kamal Uzun / Nisan 2014

9

Mesleği Geleceğe Taşımak



Her meslek insanı kendine
yakışanı yapar, kalite asla
tesadüf değildir...

Mesleği Geleceğe Taşımak İçin

Şirketleşme ve Kurumsallaşmanın İşlevi

Kurumsallaşma + Büyüme + Kalite ⇒ Sürdürülebilirlik



Mesleği Geleceğe Taşımak İçin

Şirketleşme ve Kurumsallaşma Sürecinin Yönetilmesinde Başarı Faktörleri

- Şirketleşme (Ortaklık ve güç birliği oluşumu) için;
 - Ortaklık Modeli ve Sözleşmesi
 - Kar Dağıtım Modeli
 - Emeklilik Planı
 - Yönetim ve Organizasyon Yapısı
- Kurumsallaşma sürecinin başlatılması için;
 - İnsan kaynağı, teknoloji ve metodoloji
 - İnsan Kaynakları Yönetimi
 - Müşteri İlişkileri Yönetimi
 - Şirket Yönetimi
- Uygulama desteği için;
 - Rehberlik
 - Eğitim
 - Kaynak Desteği
 - Doğru iş ve çözüm ortaklıkları

Mesleği Geleceğe Taşımak İçin

İş Yeri, Hizmet ve Kalite Güvence İlke ve Esaslarına İlişkin Meslek Kararının İşlevi

Muhasebe, Denetim ve Danışmanlık İşletmeleri tarafından verilecek olan hizmetlerin, kurumsal bir anlayışla sunulmasını temin etmek üzere meslek mensuplarının işyeri, hizmet ve kalite güvence ilke ve esaslarını düzenlemektir.

A&Kamil Uzun / Nisan 2014

Mesleği Geleceğe Taşımak İçin

İş Yeri, Hizmet ve Kalite Güvence İlke ve Esaslarına İlişkin Meslek Kararının Uygulama Genel Çerçevesi

İşyeri İlke ve Esasları

- Mekan
- Güvenlik
- Yazılım, Donanım ve Ekipman

İşyeri Yönetimi ile Hizmet İlke ve Esasları

- İşyeri Yönetimi
- Hizmet Yönetim ve Uygulama İlke ve esasları

Hizmet ve Kalite Güvence İlke ve Esasları

- Gözetim
- Kalite Güvence

İkincil Düzenlemeler

- Uygulamanın Yönlendirilmesi ve Uygulama Birliğinin Sağlanması

A&Kamil Uzun / Nisan 2014

Mesleği Geleceğe Taşımak İçin

Meslek Kararı Uyumlandırma Yol Haritası

Hizmet Birimi	<ul style="list-style-type: none">• Kuruluş• Çalıştay ve Uygulama Rehberliği• Dokümantasyon
Bilgilendirme	<ul style="list-style-type: none">• Duyurular• Farkındalık Sunumları
Etkileşim	<ul style="list-style-type: none">• Mevzuat Entegrasyonu
Eğitim	<ul style="list-style-type: none">• Hizmet Birimlerinin Oryantasyonu• Meslek Mensuplarının Eğitimi• Koordinasyon
Belgelendirme	<ul style="list-style-type: none">• Eğitim Sertifikasyonu• İşyeri ve Hizmet Sertifikasyonu
Yazılım	<ul style="list-style-type: none">• Uygulamaya Yönelik Yazılımlar
Kaynak Desteği	<ul style="list-style-type: none">• İlgili Projeler (İşyeri Yönetim Yazılımı, Meslek Kararı Yönetim Yazılımı-Gözetim, Yönetim, Denetim, Disiplin vb.)

Ali Kamal Uzun / Nisan 2014

Mesleği Geleceğe Taşımak İçin

Meslek Kararı Uyumlandırma Yol Haritası

SÜREÇLER	ADIMLAR	TÜRMOB	ODALAR	MESLEK MENSUBU
Hizmet Birimi	Kurulması	Hizmet Birimi Kurulması, Uygulama Usul ve Esaslarını Belirlemek	Uygulama	-
	Çalıştay	Organizasyonu ve Takibi	Organizasyon ve Katılım	-
	(Uygulama) Rehberlik	Uygulama Örneği Hazırlama	Uygulama Örneğinin Meslek Mensuplarıyla Paylaşımı	Uygulama Örneği Uyarlaması
	Dokümantasyon	İzleme	Raporlama	-

Ali Kamal Uzun / Nisan 2014

Mesleği Geleceğe Taşımak İçin

Meslek Kararı Uyumlandırma Yol Haritası

SÜREÇLER	ADIMLAR	TÜRMOB	ODALAR	MESLEK MENSUBU
Bilgilendirme	Duyurular	Yol Haritası Duyurusu	Yol Haritası Duyurusu	Takip ve Katılım
	Farkındalık Sunumları	Yol Haritası Sunumu	Yol Haritası Sunumu	Takip ve Katılım
Etkileşim	Mevzuat Entegrasyonu	Diğer Mesleki Düzenlemelerle Uyumlandırılması	Uygulamanın Takibi	Düzenlemelere Uyum
Eğitim	Hizmet Birimlerinin Oryantasyonu	Oryantasyon Programı Tasarımı	Uygulama	-
	Meslek Mensubu Eğitimi	E-Learning Tasarımı	E-Learning Uygulama (Koordinasyon- Takip)	E-Learning Katılım
	Koordinasyon	Odalar Arası Uygulama Birliğinin Sağlanması İçin Çalıştay	Temsilci Belirlenmesi	-

Ali Kamal Uzun / Nisan 2014

Mesleği Geleceğe Taşımak İçin

Meslek Kararı Uyumlandırma Yol Haritası

SÜREÇLER	ADIMLAR	TÜRMOB	ODALAR	MESLEK MENSUBU
Belgelendirme	Eğitim Sertifikasyonu İşyeri ve Hizmet Sertifikasyonu	Sertifikasyon Usul ve Esaslarının Belirlenmesi	Uygulama, İzleme ve Raporlama	Uyum
Yazılım	Uygulamaya Yönelik Yazılımlar	Uygun Yazılım Esaslarının Belirlenmesi (Yönetim, Denetim, Raporlama, Gözetim) Uygun Yazılımların Geliştirilmesi	Uygulama	Uygun Yazılımların Kullanılması (Yönetim ve Raporlama)
Kaynak Desteği	İlgili Projeler (İşyeri Yönetim Yazılımı, Meslek Kararı Yönetim Yazılımı – Gözetim, Yönetim, Denetim, Disiplin Vb)	AB Fonları, KOSGEB vb Fon Kaynaklarının Araştırılması	AB Fonları, KOSGEB vb Fon Kaynaklarının Araştırılması	Faydalanma
		Projelerin Hazırlanması	Projelerin Hazırlanması	

Ali Kamal Uzun / Nisan 2014

Mesleği Geleceğe Taşımak İçin
Meslek Kararı Uyumlandırma Yol Haritası

SÜREÇLER	ADIMLAR	TÜRMOB	ODALAR	MESLEK MENSUBU
İşyeri İlke ve Esasları	Mekan	İşyeri İlke ve Esaslarını Belirlemek ve İzleme	İnceleme, Denetim ve Raporlama	Uygun Prosedürlerin Oluşturulması ve Uygulanması
	Güvenlik			
İşyeri Yönetimi ile Hizmet İlke ve Esasları	Yazılım, Donanım ve Ekipman	İşyeri Yönetimi ile Hizmet İlke ve Esaslarını Belirlemek ve İzleme	İnceleme, Denetim ve Raporlama	Kurumsal Yönetim, İşyeri Yönetimi, İnsan Kaynakları Prosedürlerinin Oluşturulması ve Uygulanması
	Hizmet Yönetim ve Uygulama İlke ve Esasları			

Ali Kamal Uzun / Nisan 2014

Mesleği Geleceğe Taşımak İçin
Meslek Kararı Uyumlandırma Yol Haritası

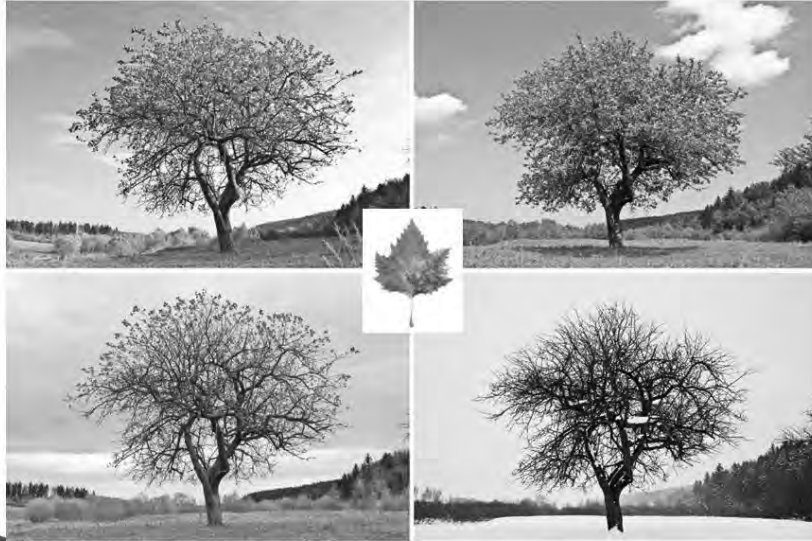
SÜREÇLER	ADIMLAR	TÜRMOB	ODALAR	MESLEK MENSUBU
İşyeri İlke ve Esasları	Mekan	İşyeri İlke ve Esaslarını Belirlemek ve İzleme	İnceleme, Denetim ve Raporlama	Uygun Prosedürlerin Oluşturulması ve Uygulanması
	Güvenlik			
Hizmet ve Kalite Güvence İlke ve Esasları	Gözetim	Gözetim Usul ve Esaslarını Belirlemek ve İzleme	Uygulama ve Raporlama	Beyan ve Raporlama
	Kalite Güvence	İnceleme ve Denetim Usul ve Esaslarını Belirlemek ve İzleme	İnceleme, Denetim ve Raporlama	Yükümlülükleri
İkincil Düzenlemeler	Hizmet Kalite Güvence Usul ve Esaslarını Belirlemek ve İzleme	Hizmet Kalite Güvence Usul ve Esaslarını Belirlemek ve İzleme	İnceleme, Denetim ve Raporlama	Beyan ve Raporlama
	Uygulamanın Yönlendirilmesi ve Uygulama Birliğinin Sağlanması	Hizmet Birimi Kurulması, Uygulama Usul ve Esasları	Uygulamanın Takibi	Düzenlemelere Uyum

Ali Kamal Uzun / Nisan 2014

Mesleği Geleceğe Taşımak İçin
Meslek Kararı Uyumlandırma Yol Haritası



Ali Kamil Uzun / Nisan 2014



Ali Kamil Uzun / Nisan 2014

23



Birlikte başarabiliriz...

Değişim ve geleceğin yönetilmesinde başarı faktörleri:
«Güncel kalma, farklı olma, gelecekte var olma isteği»



Görüş ve öneriler



Ali Kamal Uzun / Nisan 2014

26

Birlikte başarmak / Ektiğimizi biçmek...



Ali Kamal Uzun / Nisan 2014

27

Kudret TAŞ
Moderatör
Düzce SMMM Oda Başkanı

- Teşekkür ediyorum. Şimdi soru-cevap kısmına geçeceğiz. Lütfen, ayrılmayın. Ben Marmara Üniversitesi'nden Profesör Doktor İbrahim Anıl'a, TÜR-HAK Üyesi Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Zeki Dirlik'e, Türkiye İç Denetleme Enstitüsü Onursal Başkanı Sayın Ali Kamil Uzun'a sunumları ve görüşlerini bizimle paylaştıkları için çok teşekkür ediyorum.

Süreyi iyi kullanmak adına, sorular için söz vereceğim ancak bir dileğimiz var, soruyu kime sorduğunuzu lütfen, belirtin, bir diğeri de bu 30 dakikalık zamanı faydalı kullanmak adına görüşlerinizi açıklamak yerine konuşmacının görüşlerini açıklayacağı şekilde bize yardımcı olmanızı da istiyorum, teşekkür ederim.

Metin AKSOY
İzmir SMMM Odası

- Öncelikle birinci sorum İbrahim Hocama olacak. Sayın Hocam, bizim bu iş ile ilgili çalışmayı yaparken çok çalıştığınız ve bu konuda gerçekten, önemli bulgulara ulaştığınız belli, kutluyoruz sizi çalışan arkadaşlarımızla beraber. Yalnız bir sorum var; Sayın Başkan da sunumu sırasında bir şey söyledi, siz danışmanlık ile ilgili bir firma oluşturduunuz, 5 kişi de yanınızda çalıştırıyorsunuz. Daha 6 ay öncesinde bürosunu oluşturmuş ve babasının parasıyla masasını, sandalyesini, bilgisayarını almış bir meslek mensubu bir handa yan komşusu da yanında 5, 6 tane meslek mensubu çalıştıran ve inanılmaz bir büro döşemiş, bu iki büroyu yan yana gördünüz ve siz bir şekilde sizin firmanızın muhasebesinin yapılmasını istiyorsunuz. Şimdi zamana endeksli işte rekabet açısından iki büroyu yan yana değerlendirdiğinizde tercihiniz hangi bürodan yana olur? Bunu sizden öğrenmek istiyorum.

Zeki Bey'e bir sorum var, olabilir değil mi Sayın Başkan? Yok, kısa bir soru, uzun değil, sadece uygulamayı soracağım. Zeki Bey'e soracağım. Sizin de çalışmanızı kutluyorum, gerçekten, 2005 yılında biz bu çalışmayı İzmir'de yaptık, üzerine ilaveler var, güzel. Burada iki tane soru var, birincisi; dediniz ki "müşteri devri sırasında notlar alınacak, örneğin borcu olan arkadaşımızın bir başka meslektaşına gittiğinde bu defter tutulamayacak". Hukuken bu mümkün

değil, bir kere onun altyapısını ayarlamamız lazım. İki; neden gittiğine ilişkin bilgiler olacak, biz İzmir’de bunu çok tartıştık, bize bazı hukukçular dediler ki, “siz müşterilerinizi fişleyemezsiniz, hakkında yorum yapamazsınız, yaptığınız yorumlar hakkında da Odalar sorumlu olur”. Hukukçular ikiye bölündü, bir kısmı dedi ki, “hayır, bir sorun olmaz”, bir kısmı dedi ki “sorun olabilir, siz burada vatandaşı yargılıyorsunuz veya hakkında karar veriyorsunuz”. Bu araştırıldı mı?

Bir diğeri de; Gelir İdaresi Bilgi İşlem Merkezine gittim, Türkiye’de ne kadar vergi mükellefi varsa ve onların Mali Müşaviri, Muhasebecisi kim ise onlar biliyorlar. Önce imtina ettiler, sonra Usul Şubeye sordular, “bu mahremiyete girer mi?” diye ve elimizde bir yazı var İzmir’de, “mahremiyete girmez olduğuna dair”. Türkiye çapında Gelir İdaresine beyanname veren meslek mensuplarının müşterilerinin kim olduğunu, 2005 yılından beri biliyor, takip de ediyor. Eğer sisteme böyle bir şey yüklerseniz arkadaşlarımız bu konuda çok yararlandı, neyinden yararlandılar? Bu Ba Bs formları sırasında faturalardaki vergi numaralarından biz meslek mensubunun kim olduğunu takip edebildik.

Bu konuyla ilgili, her iki konuda, özellikle, yargı anlamında sorun olur mu? Bunun araştırılması gerekir diye düşünüyorum. Çok teşekkürler.

Prof. Dr. İbrahim ANIL
Marmara Üniversitesi

- Çok eski, köklü bir büro var, yanında da dün açmış bir meslek mensubunun bürosu var. Hangisini tercih edersiniz diye soruyorsanız, tabii ki, ben eskiyi tercih ederim ama kaliteden dolayı.

5 yıllık birikimi, bilgi kalitesi ve mesleki standardı varsa asgari ücretin üzerinde de iş alabilir, asgari ücretin üzerinde iş alamıyorsa asgari ücret ile iş alır. O zaman yanındaki kişi, yeni başlayan kişi, asgari ücret ile o işi alamayabilir. Çünkü asgari ücretle öteki aldığı zaman işi, doğal olarak o, deneyimsiz olması, yetersiz olması nedeniyle tercih edilmeyecektir. Bundan çok doğal bir şey yok ki.

Yani sorunu şu mu? Yani bu gençleri biz nasıl yetiştireceğiz, yeni büro açanları nasıl koruyacağız? Bu, kamunun, Odanın, sübvansiyon uygular, uygulamaz ama hiçbir meslekte yeni gelenlere biz nasıl bu meslekte işyeri sahibi ya-

parız, nasıl ayakta tutarız, kendimize nasıl ortak yaparız, böyle bir çaba hiçbir meslek için söz konusu değildir. Eğer kapitalizmde yaşıyorsak, herkes kendi koşullarını, kendi birikimini haksız rekabet içerisinde girmeden sürdürecektir.

Zeki DİRLİK **TÜRHAĞ Üyesi**

- Şimdi değerli arkadaşım, müşteri devri sırasında borcu olan müşterinin başka meslek mensubu tarafından tutulamayacağına hukuka uygun olmadığını söylediniz. Bu bizim Yasamızda var; bir meslek mensubuna borcu olan müşteri, bir başka meslek mensubuna ödemedi tutturamaz. Şimdi yaptığımız program, Yasamıza ve mevzuatımıza uygundur. A'dan Z'ye mevzuata uygun olmayan hiçbir şey yoktur. Bizim burada tuttuğumuz, sorduğumuz soru şudur, müşterinin neden gittiği konusunda; borcu mu var, kendi isteği ile mi gidiyor, fiyata mı itiraz ediyor? Bir adli sicil ya da sabıka sicili gibi bir sicil tutmuyoruz. Kendimizin yararına olacak bilgileri tutuyoruz, müşterilerinin fişlenmesi söz konusu değildir. Maliye biliyor, İzmir olarak biz de biliyoruz dediniz, bundan sonra bu bilgiler bir merkezde toplanacağı için daha kolay olacak, hepimiz bileceğiz, kime ne lazımsa merkeze yazı yazılarak bu bilgilere ulaşabileceğiz.

Akın ÖZDEMİR **Muğla SMMM Odası**

- Teşekkür ediyorum Sayın Başkan. Öncelikle bir eleştirimi yaparak başlamak istiyorum, mecburi meslek kararlarıyla ilgili, sonra da Zeki Bey'e sorumu soracağım.

Şimdi bu iki mecburi meslek kararı ile ilgili meslek mensuplarının görüşünün alınması konusu, Genel Kurul'dan sanıyorum 1 gün önce, ya da 2 gün önce Odalarımızın sitelerine düştü. Bu iki mecburi meslek kararı ile ilgili ne yazık ki, fazla müdahil olamadığımızı düşünüyorum, bu konuda bir eleştiri getirmek istiyorum sayın yöneticilerimize. Çünkü bu, özellikle haksız rekabet yazılımı programının uygulanmasıyla ilgili mecburi meslek kararı sırasında şöyle bir, ben şahsen sorumlu bir meslek mensubu olarak önerilerimi istenen TÜRMOB'un mail adresine hem mecburi meslek kararı üzerindeki değişiklik önerilerim hem de bir video şeklinde göndermiştim ama bir kelime bile

katkıda bulunamamanın üzüntüsünü yaşıyorum doğrusu. Orada örneğin, ücret tanımı yapılırken, ücret işte, meslek mensubu ile mükellef arasındaki gibi o iki araya meslek mensubu ile veya onun yetkili kıldığı Odalar, hizmet birimleri, hukuk büroları aracılığı ile oluşan bir değerdir diyebilseydik ileride Odalarımızın uygulayacakları projelere bir esneklik sağlamış olacaktık. Bu anlamda bu yazılım programını çok önemsiyorum, çok büyük yararlar getireceğini de düşünüyorum. Ancak bu programın tahsilat bacağına düşük olduğu, eksik olduğu kanısındayım. Yıllar önce Birinci Forum'da Sayın Yahya Arıkan hatırlayacaktır, kendisine sözleşme ve tahsilat birimleri ve elektronik olmayan sözleşmeyle ilgili bir doküman vermiştim, aradan 9 yıl geçtikten sonra böyle bir yazılım hayata geçtiği için de çok mutluyum ama bu arada saçlarım siyahtan beyaza döndü! Fakat bu özellikle Odalarımıza esneklik sağlaması ve ileride gelecek yönetimlerin birtakım projeler uygulaması konusunda ben sözleşme ve tahsilat birimlerinin hayata geçmesi taraftarıyım, tahsilat bacağına halledilmesi açısından. Bu yazılım programı Odalarımızda atıl duran ilçe temsilciliklerinde veyahut bu konuda oluşturulacak birimler tarafından yapılırsa ki, sözleşmeler çok başta sağlıklı yapılıyor, bu sözleşmenin yapılması orada oluşan sözleşmenin çıktısının alınması bize çok şey kazandırmayabilir, bu tür eksiklikleri göz önüne alalım lütfen.

Biz hep meslek mensuplarını disipline etmekten bahsediyoruz ama hiç mükellefleri disipline etmek konusunda böyle bir çaba görmüyoruz. Bakın mükellefler yılda bir defa esnaf odasına, en az bir defa ticaret odalarına, en az bir defa banka kuyruklarına giriyorlar ama bu örgütün, bu meslek mensuplarının örgütünün kapısından içeri bile girmiyorlar. Gelin, bunları bu örgütün kapısından içeriye sokalım, bu sözleşmeleri hizmet birimlerine Odalarda yaptıralım ve bunun ekine, senedini, çekini, kredi kartıyla olan ödeme biçimlerini de yaparak bankadan ödettirelim ama bankadan ödettirmek ibaresi sadece bir yönetmelikle geçmesi, bu sorunu çözmez. Bu konuda sizlerin yardımlarımızı, desteklerinizi bekliyorum. Çok teşekkür ediyorum.

Zeki YILMAZ
Çanakkale SMMM Odası

- Benim Sayın Zeki Dirlik'e birkaç sorum olacak, mümkünse. Bu yazılım sistemi Gelir İdaresi ile entegre bir sistem mi? Tahsilat sorunumuzu nasıl çözecek? Bundan bahsettiniz, tahsilat sorununu çözecek diye. Ayrıca sözleşmesini fesih ettiğimiz müşterilerimizin bir havuza düşeceğinden bahsettiniz, bu

diğer meslek mensupları için hazır bir yem olmaz mı? Çünkü yeni meslek mensupları sözleşme bedellerini ve sözleşmeleri görebiliyordu, bu yeni meslek mensupları için hazır bir yem olur. Haksız rekabeti önlemek değil, daha çok haksız rekabete yol açar düşüncesindeyim. Ayrıca bu sistemin test aşamasında olduğunu söylüyorsunuz, Çanakkale Odasının 2011 yılında beri kullanmakta olduğu bir sistem var, TÜRHAH olarak bu sisteme hiç baktınız mı? Teşekkür ederim.

Zeki DİRLİK **TÜRHAH Üyesi**

- Yazılımımız şu anda gelir İdaresi ile entegre değil. Havuza düşecek müşterileri meslek mensubu görmüyor. Havuza düşen müşteri, meslek mensubundan bir problem mi var, düşen bu yöneticinin takibindeki müşteri. Aslında takip ettiğimiz müşteri değil, meslek mensubu. Bunu kimse görmüyor. Orada bir yanlış anlaşılma olmuştur yani aslında öyle bir şey yok. En sonunda gösterdiğim “yönetici paneli” vardı, flu olan yer, orada görülecek bir raporlamadır yani, sizin görme imkanımız yoktur, yönetici de şunun için bakabilir; problemi çözmek için bakabilir, yoksa bir başka amaç ile bakamaz.

Tahsilata faydalı olur mu? Tahsilata faydalı olur tabii ki arkadaşlar. Şimdi her şeyi yöneticiden beklemek doğru değil, her şeyi Bakanlıktan beklemek doğru değil, konuşmamın arasında bir şey söyledim; 100 milyar liralık sözleşme yapıyoruz, 50 milyar lira hasılat beyan ediyoruz, 50 milyar lira yok, nerede 50 milyar lira? Para almamış, evet, almamış kabul ediyorum ama bir müşteriden ne kadar para alınmayabilir? Bırakın yasal düzenlemeyi, yasal düzenleme 2 ay diyor, 3 ay diyor, 1 yıl olur mu, 2 yıl olur mu, 3 yıl olur mu? 5 yıl olur mu? Her yıl almadım gerekçesiyle makbuz kesmeden bu firma ile çalışma olur mu? Buradan sizi kurtarmanın birçok yolu var. Odaların yaptığı işlemleri müşterinize anlatabilirsiniz, Zonguldak'ta ben şunu yaptım, Muğla'dan soran arkadaşıma da aynı zamanda cevap olsun; Oda üyelerine yazı yazdım, dedim ki, önce toplantılar yaptım, “size yazı yazacağım, hiç birinizi ayırmayacağım, yaptığımız tespitlerde bazı müşterilerinizden tahsilat yapamadığınız tespit edilmiştir, ikinci bir incelemeye kadar bunu müşterilerinizden tahsilat yapmanız, yapmadığınız takdirde hakkınızda yasal işlem yapılacağı” diye bir yazı yazdım, bu yazıları müşterilerinize gösterin dedim, Oda hakkımızda işlem yapacak, ruhsatımız tehlikede, paralarınız alın”. Bu yol ile birçok arkadaşım, bu da bir pazarlama tekniği, bu yol ile birçok arkadaşım parasını tahsil

etti. Yani sizin aklınıza gelen yöntem varsa Oda yöneticileri bunu uygular, önerilerinizi getirirsiniz. Ben bu yazıları birkaç kere tekrar ettim, toplantılarda arkadaşlar rica etti, “Başkan bunu yeniler misin?” dediler, yeniledim. Sizin aklınıza geliyorsa yapalım.

Şimdi Çanakkale Odası, “bu programı yaptı” dediniz, ben görmedim. Şimdi biz yaparken yöresel düşünmedik, kendi ilimizde düşünmedik. Programın başarılı olabilmesi herkes tarafından uygulanmasını ve zorunlu olmasına bağlı. Bunun da yolu, TÜRMOB’un bunu kabul ediyor olması ve meslek kararı haline getirmesine bağlı. 2013 Aralık ayında ancak bu hale geldi, benim bilginim olan Manisa Odasının da böyle bir çalışması olduğu, Çanakkale Odasınınkini görmedim ama hem Hakkı’dan hem eski Cengiz Başkan’dan duydum yani muhtemelen de güzel bir program, belki faydalanacağımız yerleri de var, gidip göreceğiz. Konuşmamda da şunu söyledim; program statik değil, dinamik, illerde yapacağımız toplantılarda ya da kongrelerde bu programla ilgili her türlü görüşü alacağız, bu program her gün gelişecek. Onun için “bu program yapıldı, bitti”, böyle bir şeyimiz yok.

Şimdi Muğla’dan soran arkadaşımın da sorularına cevap vereyim. “Mecburi meslek kararı ile ilgili görüşümüz alınmadı” dedi, “bizim Genel Kuruldan 1-2 gün önce haberimiz oldu” dedi, “Genel Kurulda da tartışılmadı” dedi. Şimdi ben de diyorum ki, TÜRMOB Genel Sekreteri Odaları arayarak bir şey söyledi, dedi ki “Odalar genel kurullarında bu mecburi meslek kararı haline gelecek olan bu yazılımı tartışın, kendi genel kurullarında karara bağlasın” dedi. Bütün, benim bildiğim, Odaların genel kurullarında, Mayıs ve Haziran aylarında yapılan genel kurullarda bunlar görüşüldü, karara bağlandı, TÜRMOB Genel Kurulu Ekim ayındaydı, 4 ay var arada. Onun için yani bilginiz olmadığı konusunu geçerli saymıyorum, genel kurula giden arkadaşların muhtemelen bilgisi olmuştur.

“Tahsilat ayağının düşük olduğunu” söylediniz, demin, Çanakkale’deki arkadaşımın söylediği gibi söylüyorum; değerli arkadaşlar, bütün sorun yöneticiler tarafından çözülmez, kendi niyetiniz önemli. Yöneticiler tahsilatı yapmadığınızı, konuşmamda bahsettim, 100 milyarlık sözleşmeniz varsa 50 milyar bildirmişseniz gelir beyanınızı hakkınızda tahkikat açılmalıdır. Ben yönetici olsam, bunu yaparım. Siz 50 milyarı bir başka meslek mensubunun kazanmasını önlüyorsunuz, kendiniz kazanamıyorsunuz, yıllarca devam ediyorsanız bu işi bırakacaksınız. Bu işi yaparken maliyete katlanıyorsunuz, niye katlanıyorsunuz? Teşekkürler.

Enis ENGİN
İzmir SMMM Odası

- Benim Zeki Bey'e iki sorum olacak. Bir tanesini aslında İzmir'de Oda Arkadaşım Metin Bey, başlattı, Zeki Bey'in verdiği cevapta müşterinin devri sırasında borcunun olması halinde ilgili mükellefin defterinin ve işlemin yapılmaması konusunda hepinizin de bildiği gibi Yönetmeliğimizin 7-c maddesi var. Bu 7-c maddesini, Yönetmeliğimizin yayınlandığı Kasım 2007 tarihinden sonra "mükellef ortada bırakılamaz" düşüncesiyle Anayasa Mahkemesi iptal etti, Danıştay Dava Daireler Kurulu da bunun bu şekilde yani 7-c maddesinin işlevselliğini ortadan kaldıran bir yazıyı TÜRMOB'a gönderdi, TÜRMOB da Odalara bir genelge yayınlarak 7-c maddesinin işletilmemesi konusunda bizleri bilgilendirdi. Şunu sormak istiyorum; şu anda yazılımın içerisinde, gerçekten de çok yerini bulan bir hüküm var, bu konu. Acaba "hukukun üstünlüğü" ilkesine göre bu 7-c maddesinin uygulanmamasını öneren Danıştay Dava Dairelerinin aldığı karar, bizim mecburi meslek kararlarımızla nasıl bir gönderme yapmak durumunda olacak? Yani biz mecburi meslek kararını uygularken Danıştay'ın bu konuda aldığı karara göre hangisini uygulamak noktasında avantajlı hale geleceğiz? Bunu öğrenmek istiyorum, bu bir kaos yaratacak mı? Yani bir mükellef, bu yazılımın bu konusunu biz dile getirdiğimizde ve Türkiye çapında defterini kimseye tutturamama noktasında bir dava konusu yaptığında nasıl bir sonuçla karşılaşabiliriz? Bunu öğrenmek istiyorum.

İkincisi; sunumunuzun bir bölümünde programı anlatmak için benim anladığım anlamda sahaya ineceğinizi söylediniz, Odalara geleceğinizi söylediniz. Bunu eşzamanlı olarak Odaların bütün üyelerine aynı anda bir program anlatma tekniği içerisinde mi düşünüyorsunuz yoksa örneğin, Odalardaki Haksız Rekabet Kurullarını ve Yönetim Kurullarına bunu anlatıp arkasından o Odanın kendisinin bu sorunu kendi meslek mensuplarına ve üyelerine anlatmasını mı planlıyorsunuz? Teşekkür ediyorum.

Zeki DİRLİK
TÜRHAİK Üyesi

- Şimdi Değerli Arkadaşım, müşterinin devri sırasında "borcu vardır" yazısının üzerine Anayasa Mahkemesi kararından bahsettiniz. Şimdi bir meslek mensubuna borcunu ödemeyen bir müşteri, yeni meslek mensubuna borcunu

öder mi? Yani ortada bataklı bir müşteri var, biz bataklı bir müşteri konuşuyoruz. Şimdi siz herhangi bir meslek grubuna Anayasa Mahkemesi şunu söylüyor mu? “sen bu adama bu satışı yapacaksın ya da bu hizmeti vereceksin” diyebilir mi? Biz kendi üyemizi düşünerek bir bildirimde bulunuyoruz, diyoruz ki, “bu müşteri borcunu ödeyen bir müşteri değil, şu kadar lira borcu var, bu borcunu ödemiyor”, biz meslek mensubumuzu ikaz ediyoruz. Yani Anayasa Mahkemesi ilahi bunun defteri Zeki Dirlik tutacak diye bir karar verebilir mi? Ben meslek mensubumu ikaz etmişim, meslek mensubu tutmayacak. Meslek mensubu eğer alacaksa herhangi bir meslek mensubu bunu, boşta kalmayın, eski borcunu ödesin, eski borcu ödettikten sonra olsun. Sunumumuzda bir şey söyledik; borcu olan meslek mensubunu, alacağı olan meslek mensubunu korumaya çalıştığımız gibi, gittiği meslek mensubunu da korumaya çalışıyoruz, aynı borcu ona da yapıyor. Ben 30 küsur yıldır bu işi yapıyorum, benden borcu nedeniyle giden müşteriye yeni gittiği meslek mensubuna birkaç ay muntazam ödüyor, birkaç ay sonra ödemiyor. Fiili durum üzerinden yola çıktık yani burada meslek mensubunu koruyoruz, Anayasa Mahkemesinin kararı ya da biz hukuku yok saymıyoruz, hukukun üstünlüğüne bir itirazımız yok. Bizim Oda Yöneticileri olarak görevimiz, kendi meslek mensubumuzu korumaktır.

Sahaya ineceğimizi söyledik, evet, sahaya ineceğiz, Odaları gezeceğiz, Odalarda geniş toplantılarda üyelere anlatacağız. Onun haricinde gittikten sonra soracakları sorular için Haksız Rekabet Kurullarını da o gün o toplantıdan sonra eğiteceğiz. Hem Haksız Rekabet Kurullarını eğiteceğiz, hem de yüz yüze bütün üyelere görüşeceğiz. Yalnız anlatım amacında değiliz, yeni yaklaşımları da onlardan almak niyetindeyiz. Yeni öneriler, yeni yaklaşımlarla Ankara’ya dönmek niyetindeyiz. Teşekkür ediyorum.

Mustafa GÜLŞEN **Antalya SMMM Odası**

- Teşekkür ederim. Şimdi asgari ücret hesaplamasında bu programda bilgilerin hatalı girilmesi durumunda bir önlem var mı? Yani işçi sayısı, işte, banka sayısı, döviz vesaire. Bu bilgileri eksik girmek durumunda fiyat düşük çıkacaktır, burada da bir haksız rekabet söz konusu. Bunu önlemeye yönelik bir çalışma var mı? Zeki Bey’e soruyorum.

Diğer sorumda; ücret almadan işe devam etmek istersem beni önleyecek bir sistem, mekanizma var mı? Yani yine haksız rekabeti kendi içimde yapabiliyim, sistemde beni önleyecek bir mekanizma var mı? Teşekkür ederim.

Zeki DİRLİK **TÜRHAİK Üyesi**

- Şimdi Değerli Arkadaşım, asgari ücret hesaplamasında siz eğer şubesi varken, şubesi yok diyorsanız, personeli varken, personeline yok diyorsanız ancak Oda yöneticisinin incelemesinde anında ortaya çıkar. Yani Maliye incelemesi gibi bir şeydir. Buradaki esas sizin iyi niyetinizdir. Sizin sözleşmeyi iyi niyetli yaptığımızı kabul ediyoruz ama siz bu sistemi delmek istiyorsanız yapacağımız bir şey yok, inceleme anında ortaya çıkar.

Şimdi ücret almadan işe devam edersen “beni önleyecek bir yöntem var mı?” dediniz; yöntem var, Oda yöneticileri isterse size bu defteri tutturmaz, tutuyorsanız bile sizden bunun bedelini alır. Yani sözleşmenizi yaptınız, doğru yaptığımızı kabul ediyoruz, 100 milyar liralık sözleşme yapıp da yıl sonunda 50 lira beyan ettiyseniz beyanınızı kontrol edecek Oda yöneticisi. Oda yöneticileri, yıl sonunda beyanlarını vergi dairesine beyan ettiğiniz gelirinle sözleşmenizi kontrol edecek. Sözleşmeniz ile gelirinizi kontrol edecek, arada küçük farklar varsa bunların üzerinde durmayabilir ama 100 milyarlık sözleşme yapıp da 30, 40, 50 milyar beyan edenin üzerine de gidilmesi gerekir.

Halil ARSLAN **Mardin Şırnak Odası HRMK Üyesi**

- Şimdi efendim, başta TÜRMOB Yönetimi olmak üzere bütün meslektaşlarımı ve değerli katılımcıları saygıyla selamlıyorum.

Şimdi sahada 365 gün bizim değerli, pırıl pırıl meslektaşlarımız var, inanıyorum ki, Sayın Üstadım, istiyoruz ki bu panellerin sonunda meslektaşlarımız deşarj olsunlar, paylaşsınlar, daha fazla söz hakkı tanınmasında fayda var diye düşünüyorum.

Şimdi efendim, bizim Ankara’dan, Bakanlıktan sanırım üst düzey bürokrat üstatlarımız var, istiyoruz ki, bundan sonraki mevzuat değişimlerinde TÜRMOB ile mutlaka çalışmalarını paylaşsınlar, görüş istesinler.

Çünkü bunlar, bu mevzuatlar paylaşılmadığı zaman biz işkence çekiyoruz sahada olanlar olarak.

Konumuz, haksız rekabet konusu maalesef, şu anda hala bu temiz camiamızın içerisinde yanlış yapanlar var. Bunlar Oda yönetimlerinde, kurullarda olumlu ve olumsuz katkı sunuyorlar. Ben diyorum ki, bir öneride bulunuyor ve diyorum ki, genel kurullara geldiği zaman onların ellerini sıkmayalım, “hoş geldin” demeyelim, saygı duymayalım. Teşekkür ederim efendim.

Katılımcı

- Benim sorum Sayın Kamil Uzun’a olacak. Yazmış olduğu makaleleri çok yakından takip ettiğim Değerli bir büyüğümüz, kendisine mesleğe yapmış olduğu katkılardan dolayı sonsuz şükranlarımı arz ediyorum.

Özellikle, kendime rehber seçtiğim, “önce meslek adamı olabilmek, meslek adamı olmak bir insanın bilgi ve becerileri ile ifadede bulunmasıdır, değer yaratarak verici olmasıdır. Bu nedenle sevginin yanı sıra emek ister” isimli 17 Kasım 2006 tarihinde 10. Türkiye İç Denetim Kongresinde yapmış olduğu konuşma metnini çerçevelenip odamda karşıma astım.

Ben sabahleyin Sayın Attolini’nin konuşmalarından çok etkilendim. Çünkü konuşmalarında asla tahsilat sorunundan bahsetmedi. Dünyadaki IFAC üyesi ülkeler içerisindeki haksız rekabetten bahsetti, bunun yollarına ve yöntemlerine ilişkin ifadelerde bulundu ama tahsilat sorunundan bahsetmedi.

Sayın Hocamdan şunu öğrenmek istiyorum; bu şirketler kurumsallaşma işlemleri gerçekleştirilirken acaba Batı kültürüyle de bu yönüyle entegre olmamız açısından önerileri var mıdır? Bunu almak istiyorum. Teşekkür ediyorum.

Ali Kamil UZUN

Türkiye İç Denetim Enstitüsü Onursal Başkanı

- Öncelikle o değerli görüşleriniz, düşünceleriniz için teşekkür ediyorum şahsımla ilgili. Biz sonuçta mesleğe hizmet etmeye çalışıyoruz.

Şimdi bu meslek, küresel dünyadan ayrı bir meslek değil, gerek dünya olsun gerek ülkede yaşanan gelişmeler olarak baktığımızda artık her şey, bu bilgi toplumu olmakla birlikte küresel bir boyut kazanmış durumda. Tabi-

i ki, kültürel etkileşimler var, Batı'dan örnek alacağımız iyi uygulama örnekleri var ama bizim kendi kültürümüzde aslında Batı'ya örnek olacağımız yani ulusal birikimlerimizden küresel değer yaratacağımız çok önemli birikimlerimiz var. O açıdan ben hep böyle bakıyorum ve Türkiye'nin avantajını görüyorum ki, aslında bugün sabah İtalyan meslektaşımızın burada bizimle olması bu konudaki bizim en ileri uygulamaları yakalama çabamız ve gayretimiz olarak görülebilir. TÜRMÖB, uluslararası komitelerde, uluslararası organizasyonda zaten yönetim olarak da aktif rol alıyor, en iyi uygulamaları, en ileri uygulamaları meslektaşlarımızla paylaşma fırsatı veriyor ama biz de genç ve dinamik bir toplum olmak özelliğimizle de bunları çok daha ileriye götürme imkanına sahibiz. Hani bu açıdan benim burada söylediğim şu; kendimizde bir eksiklik olarak bir şey görmememiz lazım, biz de çok değerli birikimleri içinde bulunduran bir meslek ailesiyiz. Ama dünyadaki iyi uygulamaları da hedef alarak kendimizi o noktaya taşımamız lazım. Zaten sunumumda da bahsetmeye çalıştığım mesleğin geleceği için yeni bir iddia koymak, bilgi odaklı bir meslek yaklaşımı, değer ortağı olma noktası. Zaten bu çaba bizim meslek anlayışımıza yerleştiği takdirde meslek ailemizi de küresel boyutta iddialı bir noktaya getirecektir diye düşünüyorum. Teşekkür ederim.

Katılımcı

- Öncelikle çok teşekkür ediyorum, kendime çok bilgi kattığıma inanıyorum. Ben inşaat muhasebesi genellikle, 1999 yılından beri inşaat muhasebesi üzerinde çalışmaktayım. Yapı denetim işi bittiğinde mühendisin parası belediyelere yatmaktadır, hiçbir şekilde mühendisler müşterileriyle muhatap olmamaktadır. Bizde de bunun gibi bir şey olabilir mi? Zeki Bey'den rica edebilir miyiz? Teşekkürler.

Zeki DİRLİK TÜRHAĞ Üyesi

- Şimdi yapı denetimi farklı, belediye adına yapılan bir iş. Bizim yaptığımız iş, Maliye Bakanlığına adına yapılan bir iş değil, serbest iş. Onun için bu bağımsızlığımızı tehlikeye sokar, böyle bir şeyi zaten düşünmemek lazım. İşte bu toplantılarla alacağımız görüşlerle tahsilatları hızlandırmanın yollarını aramalıyız. Genel Başkanımızın, Genel Sekreterimizin açıkladığı gibi çok yakında tahsilatın bankadan geçmesiyle ilgili meslek kararı yayınlanacak. O meslek

kararı da yayınlandıktan sonra bu programın içine adapte ettiğimiz zaman zaten büyük çoğunlukla sorunu aşıyorsunuz, herkes elindeki parasını alamadığı defteri bırakma yoluna giderse sorunu büyük ölçüde çözeriz. Teşekkür ediyorum.

Yücel AKDEMİR **TÜRMOB Genel Sekreteri**

- Söz alma ihtiyacı hissettim tahsilat konusunda. Bir şeye karar vermemiz lazım değerli arkadaşlar; tahsilat konusunda yapılacak yapıldı, önümüzdeki günlerde, bir aksilik olmazsa bankalar kanalı ile muhasebeci ücretlerinin ödenmesi Tebliğde yer alacak, bunu konuştuk. Ama bir gerçeği daha konuşmamız lazım; dünyanın hiçbir ülkesinde ne devlet ne örgüt ne de başka bir birim, müşteri ile meslek mensubu arasındaki paranın tahsil işiyle uğraşmaz. Yok değerli arkadaşlar, böyle bir kavram. Paranın nasıl tahsil edileceği kanunlarda belirtilmiş, müşterilerimizin de alacakları var, böyle bir örnek yok değerli arkadaşlar. Kaldı ki, biz daha ileriye gitmişiz, daha ileriye gitmişiz, demişiz ki “Haksız Rekabet Yönetmeliğine “3 ay parayı alamıyorsan 4 üncü ay defteri vereceksin” demişiz, neyi konuşuyoruz değerli arkadaşlar? Neyi konuşuyoruz?

Açık konuşmamız lazım, hangimiz müşteriyi alırken Odaya veya bir başka arkadaşımıza dönüp veya o defteri bırakana dönüp “arkadaş, ben bu müşteriyi alıyorum, paramı tahsil eder miyim, edemez miyim? Bu müşteriyi almayı bana uygun görüyor musun? Bana garantör oluyor musun?” diye soruyor muyuz? Müşteri alırken kim kime neyi soruyor değerli arkadaşlar. Sorumuyuz; nasıl müşteri alırken bu anlamda müşteri ile sözleşmeyi biz imzalıyorsak, aramıza kimsenin girmesine müsaade etmiyorsak, ben bir meslek mensubu olarak söylüyorum, benim de alacaklarım var, ben, müşterimle benim arama hiç kimsenin girmesine müsaade etmem, ettiğim gün de bırakırım bu mesleği. Bu, böyle olmalı, başka türlü tahsilat sorununu çözemeyiz. Ben de Yönetici olmamı bir kenara bırakıyorum, bir arkadaşımız olarak meslek mensuplarının tahsilat sorununu konuşmalarına üzülüyorum. Bu bizim aramızdaki bir sorun, bizim kendi arkadaşlarımızdan kaynaklanan bir sorun, bu bir devlet sorunu değil, bu kurumların sorunu değil. Hepimiz biliyoruz ki, biz bir müşterimiz ile sıkıntımız çıktığında Yönetmeliği de geçiyorum, başka bir arkadaşımız “mezarlık bekçisi” gibi kapıda beklemese bu tahsilat sorunu olmaz değerli arkadaşlarım. Bizim içimizdeki sorun, birbirimize saygılı olacağız, meslek

kurallarımız var, bunlara uyacağız. Şunun bir anlamı yok değerli arkadaşlar, kimse kimseyi yani 3 yıl ücret almayacaksınız, 20.000 lira alacağımız olacak, Odanın kapısına dayanacağız, diyeceğiz ki “benim bu param ne olacak? Bu defteri de kimse tutmasın” diyeceğiz, böyle bir şey olmaz arkadaşlarım. Onun için tahsilat sorununu hep birlikte çözeceğiz, bu sorun mükellef ile bizim aramızda bir sorun, yasalar, kanunlar açık, sözleşmemizi yapacağız, paramızı tahsil edemiyorsak gideceğiz davamızı açacağız, paramızı alacağız, icraya vereceğiz Değerli Arkadaşlar, bunun başka yolu yok!!! Teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

Kudret TAŞ

Moderatör

Düzce SMMM Oda Başkanı

- Sayın Bakanım, Sayın TÜRHAİK Başkanım, Sayın Onursal Genel Başkanım, TÜRMOB’un Değerli Yöneticileri, Muhasebe Mesleğinde Haksız Rekabet ile Yeni Yaklaşımlar başlıklı bu Oturumumuz sona ermiştir. Ücret temeli değil, hizmette kalite temelli rekabet dileğiyle hepinize teşekkür ediyorum, sabrınız için de “bravo” diyorum, çok teşekkürler.

PANEL

*MESLEĞİMİZDE HAKSIZ REKABETLE
MÜCADELEDE YENİ YAKLAŞIMLAR*

Mustafa ÖZYÜREK
Moderatör
TÜRMOB Onursal Başkanı



- Değerli Bakanım, Değerli TÜRMOB Genel Başkanı, Değerli Konuklar, Odalarımızın Değerli Başkanları ve Sevgili Meslektaşlarım, hepinizi sevgiyle, saygıyla selamlıyorum.

Bu sabahtan beri çok yorulduanız, tabii, son oturum olmanın bir şanssızlığı var ama sizleri fazla yormadan arkadaşlarımızla birlikte konularımızı kısa kısa anlatmaya çalışacağız.

Değerli arkadaşlarım, tabii, dün de çok az arkadaşımın kaldığı bir oturumda ifade etmeye çalıştığım gibi mesleğimizin, önemli mesafeler aldığını görmekten büyük mutluluk duyuyorum. Birlikte çalıştığımız ve şimdi de yönetimde bulunan değerli arkadaşlarımla, Oda başkanlarımla bu mesafeyi almaya devam edeceğinize de inanıyorum.

Değerli arkadaşlarım, denetim konusunda mesleğimizin yetkileri konusunda geçmişte çok çaba gösterdik. Bankaların denetimi ile ilgili konuyu yasal hale getirdik. Beyanname denetimi ile ilgili Vergi Usul Kanununun 227. maddesinde bir hüküm koyduk. Tek düzen hesap planı, diğer konuların hepsinde zamanla mesafe aldık, daha sonra önemli mesafeler alınmaya da devam edildi. Tabii, zaman zaman bir durgunluk dönemi yaşanabilir, İdareden kaynaklanan, Bakanlıklardan kaynaklanan sıkıntılar, sorunlar var, çünkü oturumda da Sayın Genel Başkan Nail Sanlı bunları enine boyuna anlattı. Bunların el birliği ile gönül birliği ile ben çözüleceğine inanıyorum.

Değerli arkadaşlarım, zaman zaman belki bir iki ilave daha yapabilirim ama ben fazla konuşmak istemiyorum. Buyurun Sayın Hakan Ülken Aydın Ticaret Odası Yönetim Kurulu Başkanı.

Hakan ÜLKEN

Aydın Ticaret Odası Yönetim Kurulu Başkanı



- Sayın Bakanım ve çok kıymetli hazirun, “çok kıymetli hazirun” kelimesini çok fazla kullanmayı sevmiyorum, aslında burada hitabet noktası mutlaka, çok kıymetli paydaşlarımız, çok kıymetli iş ortaklarımız ve iş hayatımızı düzenimizi, şirketlerimizi yönettiğimiz, birlikte karar verdiğimiz çok kıymetli paydaşlarım.

Bugün öncelikle iki açıdan teşekkür etmek istiyorum. Birincisi, böyle çok nezih bir toplantının ilimiz sınırları içerisinde gerçekleştirilmiş olmasından dolayı emeği geçenlere teşekkür ediyorum.

İkincisi, bizlere bu konuda sizlerin kendi haksız rekabetlerinizle de ilgili olsa direk bizim alanımız olmadan, endirek genel bir alan da olmuş olsa bizlere bu nezih Toplantıda söz verdiğiniz için yine, çok teşekkür ediyorum.

Sonda belki unutturum, o yüzden şimdiden bahsetmek istiyorum ki, Aydın’da çok kıymetli bir Oda Başkanımız var. Sayın Fettah Açıan, bizim her platformda, sosyal aktivitelerimizde, ticari hayatımızda ve Aydın’ın genel olarak milli takım boyutunda yapılacak çalışmalarda bizlerle hep birlikte ve kendisi ile birlikte Yönetimi ve sizleri temsil ederek Aydın Ticaret Odasını ve Aydın’daki birçok sivil toplum ile ilgili çalışmaları birlikte yönetmekte. Kendisine de şimdiden teşekkür edeyim, yarın bir gün unutmuş olmayalım, uçağa yetişeceğiz derken atlamış olmayalım.

Evet, ben bir işadamıyım, benim de şirketlerim var, benim şirketlerimin de mali müşavirleri var çalıştığımız. Burada her ikisini de görmüş olmaktan dolayı da çok mutluyum. Sayın Erdoğan Yanık ve Hilmi Bilir Beyler de benim partnerlerim netice itibarıyla.

Şimdi rekabet, haksız rekabet, haksızlığın doğabileceği bir olgunun oluşması lazım, bir konuda haksızlık olması için o konu ile ilgili bir olgu olması lazım, o da rekabetse rekabet, hayatın bizatihi kendisi. Doğduğumuz andan itibaren rekabet ile iç içeyiz, sürekli rakiplerimiz var, sürekli rekabet halindeyiz. Rekabet kaliteyi getirir, rekabet ticaretin olmazsa olmazıdır. Bizler iş hayatında sürekli malımızla, hizmetimizle ve kendi kalitemizle ön planda olmaya gayret ederiz. Aynı şekilde doğal olarak sizler de mali müşavirler ve muhasebe-

ciler de kendi aralarında, paranın olduğu yerde veya herhangi bir gücün olduğu noktada, bu, ilaha para olacak diye bir kaide yoktur, bir materyalin, bir nefsi pozisyonun olduğu noktada rekabet vardır. Muhasebeciler ve mali müşavirler arasında da mutlaka rekabet olacaktır.

Peki, haksız rekabet nasıl doğar? İşte, orada haksızlığı iyi tanımlayabilmemiz lazım ki, o haksızlığın önüne geçebilelim. Ticari hayattaki rekabet ile mali müşavirlerin, muhasebecilerin arasında da çok fazla bir fark yoktur. Neticede bir meslek icra edilmektedir, o meslek icra edilirken kendi yeterliliği, donanımı, bilgi birikimi ve aynı zamanda kendi ekipmanları, çalışanları ve aklınıza gelebilecek tüm argümanlarıyla diğer kendi mesleğini icra edenler arasında yetersizliği olan bir birey veya bir şirket, sizleri baz alırsak, bir muhasebe bürosu, mali müşavirlik bürosu o yetersizliğini örtmek adına bu noktada haksız rekabete girecektir, bu birinci yöntem. İşini doğru yapan ve işini doğru yapmak için elinden gelen gayreti sarf ederken mutlaka, zamanı ve ekonomik anlamda birçok harcamayı yapan meslektaşının karşısında o yetersizliklerini örtebilmek adına bir fiyat rekabetine girecektir.

Peki, bu fiyat rekabeti yetersizlikten yani bahsetmiş olduğum haksız rekabettten, yetersizlikten kaynaklı bir haksız rekabet ise bu nereye sirayet eder? Bu, öncelikle bizlere sirayet eder yani mükelleflere. Çünkü avukatın, muhasebecinin, mali müşavirin ve sekreterin yaptığı hata insanı ipe de götürür, ipten de alır. Yani netice itibariyle az önce ifade etmiş olduğum haksız rekabetin doğuracağı olumsuz sonuçlardan en önce etkilenenlerden biri, biz, Türk özel sektörünün temsilcileriyiz. O noktada haksız rekabet ile ilgili bizim üzerimize düşenin ne olduğu bu olayın ardından belirlenir ve bir yol haritası çıkarsa ben, Kurumum adına ve aynı zamanda Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Ticaret Odaları Konseyi Başkan Yardımcısı olarak Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğindeki gücümüz, etkimiz ölçüsünde, bu ölçünün de sonuna kadar geçerli olacağını ve sonuç odaklı olacağını temin ederek sizlere şunu söylemek istiyorum; çıkacak olan nihai raporda ne gerekiyorsa biz yapmaya hazırız, ben bunun garantisini şimdiden veriyorum.

Haksız rekabet sadece yeterliliği uygun olmayanların, yeterli olanların karşısında fiyat üzerine rekabet kurması değildir, bir de şöyle bir haksız rekabet durumu olabilir; borsaya yeni girecek oyunculara o borsaya girmelerini engel teşkil edebilecek tekelleşme ve daha farklı etik olmayan ki herhalde yarın bu konu ile ilgili bir paneliniz olacak diye biliyorum, etik olmayan davranışlarla yeni piyasa oyuncularının borsaya girmesine engel olmak da bir haksız re-

kabettir. Bu konuda tamamını bağlayacağımı, son söyleyeceğimi baştan söylemeye veya artık sonlandırmak da lazım, baştan söyleyeyim diyorum; biz Türk toplumu olarak çok profesyonel olamıyoruz ama amatörlüğü de çok fazla küçümsüyoruz. Amatör kelimesinin etimolojik kökeni Fransızca “amor”-dan” gelir, amor da “sevgi” kelimesinin Fransızcadaki karşılığıdır. Eğer işimizi severek yapıyorsak sadece işimizi değil, çalışanımızı ve aynı zamanda meslektaşlarımızı da sevmek zorundayız. Sadece saygı duymak zorunda değiliz, gerçekten, sevmek zorundayız. Mesleğimizi ve meslektaşlarımızı sevmek zorundayız dünyada hangi işi yapıyor ve o işten ekmek yiyorsak. O nedenle haksız rekabetin karşılığında o amatör ruh ile sevgiyi profesyonel seviyede hukuki altyapısını oluşturmuş olmamız lazım. Burada mutlaka devreye giren yine, sizlerle bizim gibi Ticaret Odalarının, Türk özel sektörünün temsilcilerinin “odalar” kavramı devreye girmekte, bu da “örgütlü toplumu” ifade eder, örgütlü toplumun sadece açılımı ve üzerine düşen görevi kendi meslek grubundaki üyelerinin, kendi meslek erbaplarının haklarını ve menfaatlerini korumak üzerine kurgulu değildir, bu birincil amaçtır ama ikinci amaç da meslek etiğini, meslektaşlar arasındaki haksız rekabet de dahil olmak üzere doğabilecek tüm sorunları kendi içerisinde çözebilen, “kolu kırıp yeni içinde bırakmak” anlamı tam olarak ifade edilmese bile dışarıya çıkmasına mahal kalmadan, hukuka başvurmak zorunda, , adalete başvurmak zorunda kalmadan kendi içerisinde problemleri çözebilen kurumlardır “odalar”, örgütlülük burada devreye girer ve o noktada haksız rekabetin çözüm yollarını benim değil, öncelikle mesleki anlamda sizlerin değerlendirmesi lazım. Bununla ilgili de eğer bir mantalite ortaya koymak gerekiyorsa bunu mutlaka örgütlü toplum içerisinde odaların kendi üyeleri arasında yaşadıkları problemleri kendi içinde çözebilecek enstrümanları oluşturması üzerine kurgulanmakta fayda var diye düşünüyorum.

Biz kendi Oda üyelerimizin içinde yaşanan kendi aralarındaki problemlerde, o problemleri hakem ve bilirkişi heyetleriyle çözmeye gayret ediyoruz. Hiçbir Odamızın üyesinin hem Oda üyelerinin birbirleriyle arasında hem de Oda üyelerinin tüketici ile ilgili yaşadıkları problemlerde suçlu veya marazlı gibi algılanmasını istemiyoruz, kendi içimizde gayret ediyoruz. Bunu da mutlaka siz kendi içinizde farklı enstrümanlarla çözüyorsunuzdur diye tahmin ediyorum, ufak bir öneri.

Son olarak haksız rekabetin olduğu bir başka boyut; biz, ürettiğimiz mal ve hizmetlerin karşılığını piyasadan alıyoruz, siz de ürettiğiniz hizmetin karşılığını bizlerden alıyorsunuz. Eğer bizler alamıyorsak sizlere de veremiyoruz.

Ama bizler alıp da hakkını yerine getirmiş herhangi bir tedarikçimiz gibi sizlerin hakkını göremiyorsak o zaman biz de problem var demektir. Genel anlamda hizmet sektörünün temel problemlerinden biri, “maliyetiniz ne ki, kırtasiye masrafınız var” kavramıdır. Ben bir mühendisim, bir mühendis olarak bir mali müşavirin de bir muhasebecinin de yılların birikimini ve o birikimin karşılığında verdiği zihinsel emeğin ne demek olduğunu iyi biliyorum. Bizlere düşen en önemli görevlerden biri de biz, kendi üyelerimize, kendi ticaret erbaplarımıza muhasebeciliğin, sizlerin muhasebeciliğin maliyetini sizlerin hesap edemeyeceğini, bizlerin hesap edemeyeceğini ifade etmek ve söylemek. Muhasebeciliğin maliyeti, bir şirketin defterini tutmanın maliyetini hesap etmek hiç kimsenin haddi değil, çünkü ortada bir zeka, bir birikim ve bir risk ortamı var. O nedenle bizler de bunun değerini bilmeliyiz.

Son cümle; ben vergiden kaçınmaya çalışanların temsilcisiyim, burada Panel dostumuz vergiyi toplamaya ve kaçırılanları tespit etmeye ve onların üzerine gitme üzerine kurgulu, misyonu o, sizler de bu dengeyi oturtmak ve bu denge içerisinde hem ülkenin kalkınmasını hem de ticaret erbabının ölmemesini sağlamak üzerine tam bir orta yoldasınız, tam bir kanalsınız. Hep birlikte hem devlet ayağı hem özel sektör ayağı hem de o köprü olan Ticaret Odaları ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası olarak paydaş çalışmalarımıza hızla devam edeceğiz. Bizim üzerimizde düşen ne ise onu yapmanın garantisini veriyorum. Teşekkür ediyorum.

Mustafa ÖZYÜREK
Moderatör
TÜRMOB Onursal Başkanı

- Aydın Ticaret Odası Başkanımıza teşekkür ediyorum. Çok önemli noktalara değindiler ve özel sektörün mesleğimize bakışını da çok net bir şekilde ifade ettiler.

Hemen şunu söylemeliyim, Başkan çok haklı olarak değindi; tabii biz bu mesleğe sahip olmak için, bu ruhsatı alabilmek için çok uzun süre emek sarf ediyoruz, sınavlara giriyoruz ve o birikim ile bu mesleği yapıyoruz. O nedenle de bizim değerimiz o anda verdiğimiz hizmet değil, o anda verdiğimiz hizmetin arkasında bir geçmiş var, bir birikim var. Bu, dün de burada ifade edilmişti, bir beyin amortismanı; biliyorsunuz, bizim yazabileceğimiz masraflar çok sınırlı olduğu için genellikle vergi rekortmenleri bizim meslektaşlarımız

arasından çıkıyor. Ben Mecliste bulunduğum dönemde bir öneride bulunmuş-
tum, demiştim ki “bir beyin amortismanı kabul edin”, bu doktorlar için de ge-
çerlidir, mühendisler için de geçerlidir, mali müşavirler için de geçerlidir. Bu-
na karşı çıkanlar demişlerdi ki, “bazıları özellikle serbest meslek grubunun
çok rahat vergi kaçırdığını, o nedenle de bir beyin amortismanına gerek olma-
dığını” ifade ettiler ama bizim meslek camiamız biliyoruz ki vergi kaçırma
şansı olmayan bir camiadır, o nedenle de beyin amortismanı meselesinin mut-
laka gündeme getirilmesi gerektiğini düşünüyorum.

Çok teşekkür ediyorum Sayın Başkan. Şimdi bendeki sıraya göre sözü Sayın
Faruk Gözübüyük’e veriyorum; Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı
Denetim ve Uyum Yönetimi Daire Başkanımız kendisi. Buyurun Sayın Baş-
kan, söz sizde.

Faruk GÖZÜBÜYÜK
Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı
Denetim ve Uyum Yönetimi Daire Başkanı



- Teşekkür ediyorum. Sayın Bakanım, Sayın
TÜRMOB Genel Başkanı, çok değerli kurul üye-
leri, kamu kurum kuruluşlarımızın çok değerli
temsilcileri, çok değerli akademisyenler, hocala-
rımız, çok değerli meslek mensupları, hanımefen-
diler, beyefendiler, hepimizi saygıyla, sevgiyle se-
lamlıyorum.

Sözlerime başlamadan önce Gelir İdaresi Başka-
nımız Sayın Mehmet Kilci'nin başarı dileklerini
ve selamlarını iletmek istiyorum.

Bizleri burada sizlerle buluşturan, bu Organizas-
yonu kusursuz işlemlerini sağlayan ve bu noktada emeği geçen tüm arkadaş-
larıma huzurlarınızda teşekkür etmek istiyorum. Sizleri, bizleri bu Efeler Di-
yarında buluşturan Aydın Odasına ve Aydın Odası Başkanına, şahsında emeği
geçen tüm arkadaşlarıma teşekkür ediyorum.

Haksız rekabet konusuz bizim uzun zamandan beri sizlerle beraber tartıştı-
mız, konuştuğumuz, çözüm üretmeye çalıştığımız, kafa yordüğümüz konular-
dan bir tanesi. Beni de Panelist olarak davet ettiklerinde aslında mutlu oldum

çünkü kendi fikirlerimizi bu ortamda da paylaşabilme imkanını kazanmış olduk. Gerçi süremiz 15 dakika, bu 15 dakikada ben mümkün olduğu kadar toparlamaya çalışacağım, yine sorularınız olursa sorularınızla konuyu daha da açabiliriz.

Şimdi haksız rekabete bizim açımızdan şöyle bakılıyor, kitabi tanımlarına bakılabilir, kitabi tanımlarda çok farklı tanımlarla rastlaşabiliriz ama bizim açımızdan şöyle; mesleğin kalitesini ve mesleğin geleceğini tehlikeye atan temel problemlerden bir tanesi. Belki bu zamana kadar konuştuğumuz, tartıştığımız problemlerin altında yatan ana problem de “haksız rekabet.” Diğer konuları çözebiliriz, diğer konuları uzlaşarak çözebiliriz, anlaşarak çözebiliriz, belli bir noktalarda uzlaşabiliriz ama bu haksız rekabet konusu mutlak suretle çözülmeye zaman, çözüme kavuşturmadığımız zaman, bir meslektaşın diğer bir meslektaşın aşına, ekmeğine yan baktığı zaman veya turnak içerisinde “çaldığı” zaman bu konu bize diğer sorunlar tali sorunlar noktasına geliyor, asıl sorun, bu sorunu çözmemiz gerekiyor. Bizim çözüm önerilerimiz var, birazdan onları da paylaşacağım.

Öncelikle ben haksız rekabet ile ilgili neler var mevzuatta onları paylaşacağım, 3568 sayılı mevcut ve ikincil mevzuatında hangi düzenlemeler var, yeterli midir değil midir, onları sizlerle paylaşacağım. Sonrasında bir Tek Tebliğ çalışması yaptık, onun da detaylarından bahsedeceğim, eğer sürem de kalırsa burada bahsedilen, burada eleştirilen birtakım hususlar var onlara cevap vermeye çalışacağım, eğer Sayın Başkanımız da müsaade ederse biraz süremi aşabilirim o noktada, peşinen söylemek isterim.

Şimdi 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda 4054 sayılı Rekabetin Korunması hakkındaki Kanunda yine haksız rekabeti önlemeye yönelik birtakım hususlar yer alıyor. Anayasa'da devlete, özellikle mal ve hizmet piyasalarını sağlıklı ve düzenli işlemlerini sağlayıcı ve geliştirici tedbirler görevini yüklemiş Anayasa. Dolayısıyla yasal anlamda sağlam bir zeminimiz var. Bizim kendi mevzuatımızda ne var? 3568 sayılı Yasa, bizim temel Yasamız. 3568 sayılı Yasa, çalışma disiplini, mesleki güven ve etiğin sağlanmasını temel prensip olarak alıyor. Bu Kanunda haksız rekabeti önleme anlamında birtakım müesseseler getirmiş, koymuş. Bunlar neler? Meslek unvanlarının haksız kullanılmasına karşı birtakım düzenlemelerimiz var, meslek ile ilgili konularda çalıştırılmayacak olanlara ilişkin düzenlemelerimiz var, meslek sırlarının paylaşımına ilişkin düzenlemeler var, mesleki geliştirmeye, sürekli geliştirmeye, eğitime ilişkin hususlar var, yasaklarımız var ve ücret gibi hususlar var. Bunların ya-

nında mesleğin vakarına, onuruna yakışmayacak şekilde harekette bulunanlara da belli noktada belirlenen çizgiye çekebilmek için uyguladığımız disiplin yönetmeliklerimiz var, burada uygulanan disiplin cezalarımız var. Bu disiplin hususları da Odalarla beraber yürütüyoruz, biz de Başkanlık olarak bunu ciddiyetle ve titizlikle takip ediyoruz.

Meslek mensupluğu var, meslek mensupluğunun bir de mali sorumluluğu var. Bu mali sorumluluk Vergi Usul Kanununda ve 3568 sayılı Kanunun 12.maddesinde yer alıyor. Bu sorumluluk olması meslek mensuplarının kaidesiz bir şekilde ya da sınırsız bir şekilde iş kabul etmelerini, iş yapmalarını bir noktada önleyici siboplardan bir tanesi olarak da değerlendirebiliriz. Neticede yapmış olduğumuz işin eğer bizim de kusurumuzdan kaynaklanıyorsa, bir maliyetinin olduğunu görüyoruz. Bu da haksız rekabeti önleme noktasında bir sibop görevi gördüğünü düşünüyoruz.

Yine Çalışma Usul ve Esasları hakkında Yönetmeliğimiz var. Çalışma Usul ve Esasları hakkındaki Yönetmelikte de esas itibariyle haksız rekabeti, herhangi bir tereddüde mahal bulmayacak biçimde de tanımlamış.

Yine, TÜRMÖB'un Haksız Rekabet ve Reklam Yasağı Yönetmeliği var; bu da titizlikle uygulanıyor.

Bu kadar yasal mevzuatımız var, bu yasal mevzuat yeterli midir? Çoğunlukla yeterlidir, eğer biz ciddi anlamda mücadele etmek istiyorsak, ciddi anlamda bu haksız rekabet olgusunu ortadan kaldırmak istiyorsak, yasal anlamdaki düzenlemelerin yeterli olduğunu düşünüyoruz. Ama eklenmesi gereken hususlar var mıdır? Elbette vardır ama şuanda mücadele etmek istersek de bu yasal tabanının, yasal zemininin olduğunu düşünüyoruz.

Haksız rekabetin önlenmesine yönelik neler yapabiliriz, neler yapmalıyız? Haksız rekabet dendiği zaman biraz önce Sayın Başkan da ifade etti, bu işin paydaşları belli. Bu işin paydaşları, işverenler, mükelleflerimiz, belki bir noktada işveren olarak devlet, diğer tarafta meslek mensubu. Biz düzenleme yaparken bizim şiarımız şu; biz devletin hakkını, hukukunu kimseye yedirmeden, mükellefe zulüm etmeden, meslek mensuplarının da gerekli olan hakkını, hukukunu almasını sağlayıcı düzenlemeler yapmaya çalışıyoruz. Biz bir meseleye bakarken bu üç dengeyi bir arada gözetmeye çalışıyoruz. Bunu sağladığımız zaman zaten problem bitecek. Buradaki bu üç aktörün çıkar birliğini sağladığımız zaman, problem kendiliğinden çözülecektir diye düşünüyoruz.

Şimdi 5786 sayılı Kanunu çıkardık, Kanunu ile neler yapıldı; bir defa kalite standartlarının geliştirilmesi amaçlandı bu noktada, Serbest Muhasebecilik kaldırıldı, bundan sonraki meslek mensubu yetki ya da meslek mensubu unvanını alabilmek için mutlak suretle sınav hadisesi gündeme geldi. Sınav muafiyetleri kaldırıldı, artık her şey sınavlı alınacak, bu işte, uluslararası düzenlemelerle paralel oldu ve seçimler noktasında herkesin yönetimlere katılması sağlanacak, demokratik anlamda herkesin yönetime katılacağı, demokratik bir yapı benimsedi 5786 sayılı Kanun ile.

Yine, bizim Kanunumuzda bu ücret tarifesi önemli demiştik; belki de haksız rekabetin en önemli unsuru, mutlak suretle ücret. Çünkü karşılıklı olarak çıkar birliğinin sağlandığı yer ücret paylaşımı, hem işverenin hem de iş sunucusu bu noktada buluşabiliyorlar. Biz ücret tarifeleri yayınlıyoruz; son dönemde ücret tarifelerinin yayınlanması konusunda bizde özellikle titizlik gösteriyoruz. Ücret tarifelerini yayınlarken bizim herhangi bir dahlimiz olmuyor, çoğunlukla olmuyor, Odaların teklifleri ve TÜRMOB'un da bunları derlemesiyle Bakanlığımıza iletiliyor, Bakanlığımız da bunu çok küçük değişikliklerle olduğu gibi yayınlıyoruz. Dolayısıyla ücret konusunda bir düzenlemeyi biz ciddi anlamda destekliyor ve sahipleniyoruz.

Yine meslek mensuplarına ilişkin veri tabanımız var. Biz bu veri tabanlarını niye kuruyoruz? Şu anda meslek mensuplarının, SMMM'ler olsun YMM'ler olsun hepsinin sözleşmelerine ilişkin bizde veriler var. Bunların yanında almış oldukları disiplin cezaları yer alıyorsa onlara ilişkin hususlar var, adresleri, güncel bilgileri, çalıştıklarına ilişkin bilgiler var, biz bunları toparlıyoruz. Bunları niye toparlıyoruz? Bunlarla ilgili bir çalışma yapabilmek için, bunlarla ilgili bir analiz yapabilmek için, bunlarla ilgili bir yargıya varabilmek için böyle bir altyapımız var. Bu altyapımızı da şu anda tamamladık. Bu altyapının, daha sonra anlatacağım, kapasite belirleme, iş kabulü noktasındaki kısıtlamalarda bize temel baz teşkil edecek.

Şimdi devlet olarak bu haksız rekabetin önlenmesi konusunda devlet tarafı olarak ne yapmamız gerekiyor? Biz şuna inanıyorum, önce biz kendi kapımızın önünü temizleyeceğiz, ne yapacağız? Bu konudaki yasal anlamdaki mevzuat eksikliğimiz varsa onları gidereceğiz, eğer mevcut mevzuatta bu haksız rekabete yol açan olgular varsa onları ortadan kaldıracacağız. Dolayısıyla dünkü konuşmacıların ifadesi ile FİFA gibi biz kuralları ortaya koyacağız. Kuralları ortaya koyduktan sonra bu kurallardan sapma varsa bu sapmaları tespit etmek, bu sapmaları ortadan kaldırmak, eğer ısrar ediyorsa bunları cezalandırmak da bizim görevimiz olacak diye düşünüyoruz. Bizim bakış açımız bu.

Bu çerçeveden hareketle bir “Tek Tebliğ çalışmasını” tamamladık. Tek Tebliği önümüzdeki dönemlerde, tarih vermek istemiyorum ama kısa bir süre içerisinde hayata geçireceğiz.

Tek Tebliğ çalışmasıyla neler yaptık? Ben hemen ana başlıkları itibariyle sizlerle paylaşmak isterim. Yeminli Mali Müşavirlerin bilgi girişinde yaşanan sorunlar vardı, bunların hızlandırılmasına, giderilmesine yönelik çalışmalarımızı yaptık. Tam tasdik sözleşmesinin düzenlenmesi, ne zaman düzenlenecek, nasıl düzenlenecek, nereye verilecek gibi hususlar vardı, bunlar tereddüt oluşturuyor idi, bunları tamamladık. Karşıt inceleme alanını ve karşıt inceleme tutarlarına ilişkin düzenlemeler yaptık. Artık karşıt inceleme ile ilgili Serbest Muhasebeci Mali Müşavirleri de ilgilendiriyor, o noktada daha az talep oluşturacak bir şekilde düzenleme yaptık. Gelir ve Kurumlar Vergisi istisna muafiyetlerine ilişkin, özellikle mükelleflerinizin bazı hususlarda mağduriyetine neden olan hususlarla ilgili düzenlemelerimizi yaptık. Katma Değer Vergisi tasdik işlemlerini hızlandırıcı hususlara yer verdik. Tasdik raporlarının ibrazı, vergi dairesinde yapılan işlemler hususunda tereddütler var, kim ne zaman, nereye verecek ve gereksiz mesaileri işte, şahsen teslim gibi hususlar var, hem meslek mensuplarını yoran hem bizim vergi dairelerimizi boş yere meşgul eden birtakım uygulamalar vardı, onları kaldırmayı planlıyoruz.

SMMM’ler açısından neler yaptık? Yine SMMM’lerin hizmet sözleşmesi, biz artık hizmet sözleşmesini yıllık olarak yapılmasını istiyoruz, her sene her mükellef ile yıllık olarak sözleşme yapılacak ve bu sözleşme bilgileri sisteme girilecek. Yine, serbest muhasebeci mali müşavirlerin işi fesih etmesi, işi terk etmesi, mükellefin meslek mensubunu terk etmesi gibi hususlarda kim, hangi, ne işlemleri yapacak gibi hususlar vardı, onlar ortada kalıyordu, onları çözdük.

Asıl önemli olan husus şu; parasal hadlerimiz var, bizim 4 Numaralı Tebliğimiz var, orada parasal hadler var. Bu parasal hadlere göre defter tutmaya ilişkin limitleri belirliyoruz. Şimdi 1996 yılında üstatlar daha iyi hatırlarlar, yeminli mali müşavirlik müessesesi çıktığında belli bir tutara kadarki beyannamelerin imzalanması serbest muhasebeci mali müşavirler, onun üzerindeki yeminli mali müşavirler tarafından imzalanması hususunda zorunluluk getirilmiş idi. 1996 yılında bu uygulamadan vazgeçildi, dolayısıyla vazgeçilince de ekstra başka bir düzenleme de yapılmadı ve şöyle bir tablo ortaya çıktı; belli bir ölçekteki firmaların beyannamelerinin imzalanması zorunlu, eğer belli bir ölçüğü aşıyorsa herhangi bir zorunluluk yok şeklinde bir garabet or-

taya çıktı. Biz bu Tebliğ ile bu garabeti ortadan kaldırmaya çalışıyoruz. 2014 rakamlarıyla aktif büyüklüğü 5.700.000 olan, net satışları 11.500.000'nun üzerinde olanlarla ilgili imzalama zorunluluğu yok. Biz bu sınırı, bu haddi kaldırıyoruz. Artık tüm mükelleflerin beyannamelerini biz mutlak suretle bir meslek mensubu kanalıyla almayı istiyoruz. Bu mealen bunun Türkçesi şu; meslek mensupları açısından yeni iş, yeni aş, yeni ekmek olarak değerlendiriyoruz!!!

Şimdi bizim bu Tek Tebliğ çalışmasında önemli gördüğümüz, altını üstünü çizdiğimiz, haksız rekabet konusunda da çözüm olacağına inandığımız, daha önce de başka platformlarda meslek mensuplarıyla paylaştığımız bir husus var, biz "kapasite çalışması" diyoruz buna, başka isimle de adlandırılabilir ama daha kolayca anlaşılması için biz bu ismi tercih ediyoruz. Bu şu demek; biz kendi meslek mensuplarımız içerisinde yapabileceğimiz düzende iş kabul eden meslek mensuplarımız var. Bu ne oluyor? Bizim Türkiye'deki gelir dağılımı gibi meslekte de iş dağılımında ciddi dengesizlikler var. Bazı meslektaşlarımız ciddi anlamda az mükellef ile hayat zorluklarıyla mücadele ederken, diğer taraftan diğer meslek mensubu üzerinden kalkamayacağı iş kabul etmek suretiyle hem işin kalitesini hem mesleğe olan güveni zedeleyecek bir şekilde iş kabul ediyor. Bizim bunu ortadan kaldırmamız lazım, ortadan kaldıracak çalışmayı yapıyoruz. Şimdi biraz önce Aydın Ticaret Odası Başkanı şu ifadeyi kullandı; şimdi haksız rekabeti tanımlarken ortada doğru bir olgu olması lazım, ondan sapma olması lazım, ondan sonra da bir haksızlıktan bahsediyor olmamız lazım. Bizim bu çalışmayla olması gereken nedir onu ortaya koymaya çalışıyoruz. Bir meslek mensubunun kabul edebileceği iş nedir, iş kapasitesi nedir, bir meslek mensubu belli şartlar altında ne kadar iş kabul edebilir, ne kadar iş yapabilir, buna ilişkin bir standart yok, buna ilişkin bir mevzuat da yok. Bizim bunu ortaya koymamız lazım. Bunu ortaya koyalım ki, bundan sonraki sapma nedir onunla ilgili biz görüş beyan edelim veya bunun haksızlığını, hukuksuzluğunu ortaya koyabilelim. Bu noktada bizim yaptığımız çalışmanın bu amaca da hizmet edeceğini düşünüyoruz.

Biz bu çalışmayı yaparken nasıl yaptık, önce yöntemden bahsedeyim, izninizler. Öncelikle biz bir taslak çalışmamızı hazırladık, bunu TÜRMOB şemsiye altında serbest muhasebeci mali müşavirler ile yine TÜRMOB şemsiyesi altında yeminli mali müşavirlerle oturduk konuştuk. Biz çalışmamızı onlara verdik, taslağı onlara verdik, kendileri üzerinde çalışıp bize geri dönüşlerini yaptılar. Yeminli mali müşavirlerden geri dönüş geldi ama serbest muhasebe-

ci mali müşavirlerden henüz gelmedi yanlış bilmiyorsam, onlar da o çalışmanın üzerinde eminim ki çalışıyorlar, oradan dönüşler bize olacak.

Biz niye böyle yaptık? Biz hani şunu da yapabiliydik; “kardeşim, biz böyle düşünüyoruz, bu böyle olacak” diyebilirdik, hala da diyebiliriz ama biz o yönetime başvurmak istemiyoruz yani sizlerle beraber devam etmek istiyoruz. Bu noktada kendi özelinizde neyi düşünüyorsanız bizim düşünemediğimiz hususlar varsa da onlara yer verin istiyoruz, onlarla beraber çalışalım istiyoruz.

Biz bu çalışmalara TÜRMOB’u niye katıyoruz veya meslek örgütünü niye katıyoruz? Yine aynı istekten kaynaklı. TÜRMOB ile beraber çalışıyoruz, çalışmalarımızı TÜRMOB ile beraber paylaşıyoruz, gönderiyoruz, aynı konuları tekrar tekrar konuşuyoruz. Şimdi yeminli mali müşavirlerle ilgili çalışmayı biz 3 günlük bir çalıştay yaptık, yeminli mali müşavirler ve TÜRMOB’un katılımı ile yaptık, Ocak ayının başında, aynı çalışmayı, benzer çalışmayı serbest muhasebecilerle de yaptık yine TÜRMOB’un da katılımıyla, Sayın Başkan da katılmıştı o çalışmaya, beraberce bu çalışmanın Tek Tebliğ çalışmasının ve bu çalışmanın altyapısını kurguladık. Çoğunlukla ortak noktalarımız, ayrıştırdığımız noktalar mutlaka olacak, yine ayrıştırdığımız noktalarda da gerekli olan değerlendirmeleri yapacağız, sizlerin adına temsilcilerinizden görüşlerini almak suretiyle biz bu çalışmayı olgunlaştırdık ve hayata geçirme konusunda da ciddi anlamda arzumuz var.

Peki, bu çalışmanın temel dayanağı, içeriği ne? Bir mükellefin yani bir meslek mensubunun ne kadar iş alabileceğini çeşitli parametreler koyabilirsiniz ama herkesin mutabık olacağı parametreler var, o parametrelerden hareket ediyoruz. Aktif büyüklüğü, net satış tutarı ve çalışanları baz almak suretiyle bir derecelendirme yapıyoruz. Bu derecelendirmeyi de her meslek mensubunun kendi özelinde dikkate alarak yapıyoruz. Bu ne demek? Benim serbest muhasebeci mali müşavir olarak bu kıstaslara göre 20-25 tane çıkabilir, Sayın Başkan’ın 50 tane çıkabilir, ötekinin 5 tane çıkabilir. Kendi portföyünde yer alan mükellefleri, sözleşme imzaladığı mükellefleri dikkate almak suretiyle böyle bir derecelendirme, böyle bir kapasite belirleme çalışması yapıyoruz.

Peki, yaptık bu çalışmayı, adam kapasitenin üzerinde almış, ne yapacaksınız? Piyasanız serbest rekabet, işte iş alımları efendim, serbest rekabet koşullarına karışamayız gibi şeyler var ama biz onlara çok katılmıyoruz. Neticede belli meslek gruplarıyla ilgili yasal düzenlemeler yapılıyor, yasal kısıtlamalar var, biz onları örnek almaya çalışıyoruz. Öncelikle biz bunları ikaz edeceğiz, ihtar

edeceğiz. İkaz, ihtar ettiğimizde makul, mantıklı dönüşler olduğu zaman “ha, tamam” diyeceğiz, “olabilir”, olmaması halinde incelemeye sevk edeceğiz, bizim başka idari tedbirlerimiz var, onları uygulayacağız, son nihai aşamada da şifresini iptale kadar giden hususlarla ilgili çalışmalar yapmayı düşünüyoruz. Bunu yaparken gönül rahatlığı ile şunu söyleyebiliriz; haksız rekabete yol açan ya da kapasitesinin üzerinde iş kabul ettiğini düşündüğümüz meslek mensubu sayısı çok fazla değil, kendi içlerimizde bunu çok kaba bir tanımlamayla yüzde 10’unun üzerinde değildir bunlar. Dolayısıyla biz bunu, o çalışmalarda, çalıştaylarda da ifade ettim, aynı ifadeyi kullanmak isterim; “kuyumcu terazisi hassasiyetinde” böyle bir “efendim, siz şu limiti geçtiniz”, ondan sonra kılıç gibi kesip atmak gibi bir derdimiz yok. Bizim kimşenin aşını, ekmeğini engellemek, aşını, ekmeğine ortak olmak veya ona ilişkin herhangi bir tasarrufta bulunmak gibi bir niyetimiz yok. Bizim amacımız; kural budur, bu kurallara uyulması gerekir, bu kurallara uyulmaması halinde de yaptırımlar var, bu yaptırımları ortaya koymak ve uygulamak şeklinde yapmaya çalışıyoruz. Bunu Tek Tebliği ile beraber hayata geçireceğiz, bu konuda haksız rekabet konusunda ciddi adımlar, ciddi katkı sağlayacağını düşünüyoruz.

Son olarak ben burada konuşuldu, meslek mensuplarının sorunlarına ilişkin hususlar aktarıldı, ben o konuyla da ilgili birkaç şey paylaşmak isterim sizlerle. Şimdi son dönemde biz müşteri bildirim listelerini kaldırdık, biliyorsunuz, artık serbest muhasebeci mali müşavirlerin mayıs ayında vermek zorunda oldukları o bildirimleri artık verme zorunluluğundan kurtarıldı. Geçici vergi beyannamelerine ilişkin, son dönem geçici vergi beyannamesinin kaldırılmasına ilişkin bir talep var. Son dönem geçici vergi beyannamesi Gelir Vergisi tasarısında var, inşallah o yasallaştığı zaman bu problem ortadan kalkacak. Katma Değer Vergisi ve Muhtasar beyannamelerinin, Katma Değer 1-2 ve Muhtasarın birleştirilmesi hususları var, bunlara olumlu bakıyoruz ama bunlar vakti zamanında yine meslek mensuplarının talebi çerçevesinde ayrıştırılmıştı. Yine biz buna makul bakıyoruz ama buna makul bakarken şöyle bir kısıdımız var, onu da Hazine Müsteşarlığı ile konuşarak yapmaya çalışmamız gerekiyor. “nakit dengesi” denen bir husus var, nakit dengesini de bozmayacak şekilde bunu yapacağız.

En büyük sorun, Ba Bs problemi idi. Şimdi Ba Bs ile alakalı gerekliliği konusunu hepimiz biliyoruz zaten, o noktada bir tereddüt yok. Bizi memnun eden tarafı Ba Bs formlarının kaldırılması noktasında bir talep yok, Ba Bs formlarının verilmemesi noktasında şunu yapın, bunu yapın gibi bir talep de

yok, bu bizi hakikaten mutlu ediyor. Gayet haklı ve insani bir talep; “kardeşim biz düzeltme beyannamesi veriyoruz, düzeltmede bizi niye cezalandırıyor sunuz?” noktasında talep. O da haklı bir talep ama buna ilişkin 6009 sayılı Kanunla bir düzenleme yapıldı zaten. Şimdi Şubat ayına ilişkin Ba Bs’leri biz ne zaman veriyoruz? Martın sonuna kadar veriyoruz, takip eden 10 gün içerisinde düzeltme yaptığımız zaman herhangi bir ceza yok, takip eden 15 günde yaptığımız zaman 1/5 oranında bir ceza ile karşılaşılıyor. Esas itibarıyla bakıldığı zaman Katma Değer Vergisi beyannamesinin verildiği anda bunların oluşmuş ve bitmiş olması gerekir, teorik olarak böyle ama fiilen olmuyor. Yani fiilen olmadığı zaman, ben geçen ay Antep Odasındaydım, Antep Odasında da aynı şeyi söyledim, burada da aynı şeyi paylaşmak istiyorum; biz olmayana, kendi mevzuatımıza uydurmaya çalışıyoruz, olması gereken bu aslında. Biz Katma Değer beyannamesini verdiğimiz anda bu işlemin bitmiş olması gerekiyor. Çeşitli zorluklar vardır, biz kendi mükelleflerimizi disiplinle etmemiz lazım. Oradan bir arkadaşım, tepki gösteriyor, “sen nerede yaşıyorsun?” diyor ama, olması gereken bu. O zaman Katma Değer Vergisini biz doğru yapmıyoruz, orada bir hatamız var. Bizim çizgimiz bu, biz bu noktaya getirmeye çalışıyoruz. Ama Ba Bs’ler ile ilgili şöyle bir çalışma yapmayı düşünüyoruz, o çalışma şu; Ba Bs formlarıyla ilgili muhasebecilerimizin, meslek mensuplarının bilgisi dahilinde olmayan bazı faturaların falan geç gelmesi gibi mutabakatsızlıklar oluyor ve mutabakatsızlıklar nedeniyle biz cezalı durumlara düşüyoruz ya da mükellef adına bizler cezalı duruma düşüyoruz. Şöyle bir çalışma yapacağız, bunu Odalarımız talep etti, biz de uygun gördük, o çalışmayı hayata geçireceğiz. İlk 10 gün içerisinde cezasız düzeltme dönemi içerisinde, sözleşme yapan ilgili SMMM’sine veya mükellefin kendisine “bakın Ba Bs’lerde şöyle bir tutarsızlık var, bu tutarsızlık sistem tarafından tespit edildi, siz bu tutarsızlığı düzeltin ve bu tutarsızlıklarla ilgili geri dönüş yapın” şeklinde bir dönüş yapacağız. Bu ne demek? Sizin ıftıdadınıza girecek, sizin ıftıdadınıza girdikten sonra eğer bu makul süre içerisinde, 10 günlük süre içerisinde düzenlenmezse bu noktada gerekli olan yasal şeyleri devam ettireceğiz. Bunun belli bir dönemde problemi çözeceğini düşünüyoruz.

Bize tepki veren arkadaşımızın da bizi alkışladığına göre demek ki bu konu makul bir düzenleme.

Yine, meslek mensuplarının bazı bilgi dönüşleriyle ilgili birtakım talepleri var, bizde oluşan birtakım verilerin paylaşımına yönelik istekleri var bizlerden. Biz onun bir kısmını yapıyoruz, bir kısmını da teknolojik altyapının imkan verdiği ölçüde, bir kısmını da yasal kısıt nedeniyle yapamıyoruz. Ama şu-

nu yapıyoruz; biz re'sen terk mükelleflere ilişkin bilgileri zaten İnternet Vergi Dairesi ile paylaşıyoruz, sahte ve muhteviyatı itibariyle yanıltıcı belge düzenleyen mükelleflere ilişkin bilgileri de paylaşıyoruz. Dolayısıyla bunun ötesindeki paylaşımlarımız Vergi Usul Kanunu'na takılıyor.

Sorumluluk hususu çok fazla ifade edildi. Biz sorumlulukta daha önce de ifade ettik, yeniden ifade etmek isteriz. Sorumluluk uygulamasında çizgimiz şu; her matrah farkı eşittir sorumluluk demiyoruz, öyle bir çizgimiz yok, öyle bir iddiamız da yok. Sorumluluk yazılabilmesi için meslek mensubuna, çıkan matrah farkı ile sorumlu tutucağımız vergi arasında illiyedin kurulmasını istiyoruz. Bunun detayları var, detaylarını konuşabiliriz ama çok da uzatmak istemiyorum. Sorumluluk ile ilgili bir Odamızın bize çok ciddi bu konuda geri dönüşü oldu, biz de merak ettik, ilgili ile döndük, o ilde 1.000 küsur tane rapor yazılmış o raporların içerisinde sadece 35 tanesi ile ilgili sorumluluk yazılmış. Sayılar ifadeler, istatistikler belki bizi yanıltabilir ama, ben de inceleme elemanı olduğum için bu rakamların makul olduğunu düşünüyorum, o noktada çok fazla sorun olmadığına inanıyorum. Çünkü çok fazla talep olan Odada böyle bir husus ile karşılaştık. Ama yine de biz bu hususu, buradaki arzuyu, buradaki şikayeti, buradaki talebi Vergi Denetim Kurulu ile de paylaşıyoruz, Vergi Denetim Kuruluna meslektaşlarımıza, üstatlarımıza şunu söylüyoruz, bizim kendi genelgelerimiz var; bu genelgelerin hassasiyetle uygulanması noktasındaki uygulamanın nasıl olması gerektiğini veya denetim elemanının bu konuda yeniden ikaz edilmesi veya yeniden bilgisine sunulması noktasında gerekli üstümüze düşeni yapmayı düşünüyoruz.

Yine kendi adımıza ifade edildiği için söylüyorum, “iletişim problemi” hep ifade ediliyor. Kendi baktığımız alan ile ilgili, Gelir İdaresi Başkanlığının faaliyet alanı, ilgi alanıyla ilgili olarak biz, iletişim problemi yaşamadığımızı düşünüyorum. Gerek Odalarla, gerek meslek örgütü TÜRMOB ile her türlü platformda konuşuyoruz, her tür platformda bilgi paylaşımı içerisindeyiz.

Yılbaşından beri yaptığımız çalışmaları ben biraz özetlemek isterim; biraz önce bahsettik iki defa 3'er günlük çalıştay yaptık, biz bunu TÜRMOB ile yaptık. Gelir İdaresi Başkanlığımız meslek sorunlarıyla ilgili iki tane kabulü oldu, biz o kabule katıldık. Yine ben Manisa Odasına katıldım, kayıt dışı ekonomi ve meslek sorunlarıyla ilgili bir panel vardı, o panelde de paylaşımlarda bulunduk. Yine Antep Odasına gittik, Antep'te Tek Tebliği çalışmasını anlattık. Dolayısıyla aramızda çok fazla iletişim problemi olduğunu düşünmüyorum. Bizim kapımız herkese açık, problemler olduğu zaman, makul, mantıklı,

dün Sayın Bakanın da ifadesi ile o zarafet içerisinde sunulan her türlü probleme çözüm üretmeye hazırız.

Ben sözlerimi daha fazla uzatmak istemiyorum. Sabrınız için teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum sizlere.

Mehmet OKKALI
Ankara SMMM Oda Başkanı



- Sayın Bakanım, Sayın Genel Başkanım, çok değerli yönetici arkadaşlarım ve en önemlisi şu anda burada bulunan, haksız rekabete maruz kalan, gerçekten meslektaşlarımızın çoğu burada haksız rekabete maruz kalıyor, çünkü program 2.700 kişi idi, 2.500 kişi sizlere haksız rekabet yapıyor arkadaşlar. Ondan dolayı ben sizleri çok tebrik ediyorum, Ankara Odası olarak hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Değerli arkadaşlar, öncelikle haksız rekabetin, ben daha önce bir sunum hazırlamıştım fakat daha önceki sunumları izleyince sunumu biraz sıkıcı bulduğum için irticalen konuşacağım, bunu özellikle vurgulamak istiyorum.

Biz, ücrette haksız rekabet yapıyoruz, aslında rekabeti hizmette yapmamız lazım ama bunu bir türlü anlayamadık. İnşallah, zaman içerisinde anlayacağız. Anlamamız için bu beşinci Kongremiz, ben inşallah, burada anlaşılmasını, bunun onuncuya, on beşinciye gitmemesini temenni ediyorum. Bunun için sizlerin biraz dirayetli olması gerekiyor, bizlerin, ilk başta sizler dirayetli olacaksınız, arkasından Odalarımıza dirayetli olacak, arkasından TÜRMOB dirayetli olacak ve hep birlikte siyasilere de, bürokratlara da gerekli baskıyı yaparak, gerekli çözümleri ürettirerek haksız rekabeti hep birlikte çözeceğiz.

Haksız rekabeti ne eczacılar yapıyor ne bakkallar yapıyor ne bizim mesleğimize dışarıdan gelip bir başkası yapmıyor arkadaşlar, biz yapıyoruz, kendi içimizde birbirimizi ezerek, birbirimizi çeşitli yöntemlerle aşarak bu şekilde bir haksız rekabet uygulaması yapıyoruz.

Biliyorsunuz dün Genel Başkanım da anlattı, bir Mali Müşavir çok zor yetiştiriyor arkadaşlar. Lisans mezunu oluyorsunuz, şu an başarı oranı yüzde 15’lerde olan staja başlama sınavına giriyorsunuz, 3 yıl staj yapıyorsunuz, arkasından 7 dersten bitirme sınavlarına giriyorsunuz ve mesleğe girmeye hak kazanıyorsunuz. Ondan sonrada bir başka meslektaşımız sizi çok ucuza haksız rekabet ile harcayabiliyor. Bunların muhakkak düzelmesi, tartışılması, çözülmesi gerektiğine inanıyorum.

Ben şöyle bir örnek vereceğim arkadaşlar;, mesleğimize her yıl Ankara Odası olarak bize 500 civarında yeni meslektaş ruhsat almaya hak kazanıyor, fakat Türkiye genelinde de bu oran aynı şekilde devam ettiğini düşünüyorum. Staja başlama sınavındaki başarı oranı yüzde 16 idi en son bu dönemki sınavda, ama bizim ihtiyacımızın ben bu kadar fazla olduğunu düşünmüyorum. TÜRMOB’un muhakkak bir planlama yaparak, staja başlama sınavında mesleğe ne kadar insanın gireceğinin kotasının koyulması gerektiğine inanıyorum. Burada da olabilecek rakam, kaç tane ihtiyacımız varsa yüzde 3’e mi yüzde 5’e mi geliyor, staja başlama sınavında bu kadar insan mesleğe girişe hak kazanmalı, 3 yıllık staj süresinde muhakkak zorunlu mesleki eğitimler, uzmanlaşma eğitimleri olmalı arkadaşlar. Bu, bizim için çok önemli. Ben şimdi 8 aylık Oda Başkanım, stajyer arkadaşımız staja başlama sınavını kazanıyor, Odaya gelip bir kayıt yaptırıyor, bir daha 3 yıl Odaya uğramıyor. Böyle bir şey yanlış bir sistem; nerede staj yapıyor, ne öğreniyor bu meslek ile ilgili, nasıl bir kariyer yapıyor, bunları Odalar ve TÜRMOB tarafından muhakkak kontrol edilmesi lazım. Bu arkadaşlarımız bilgi donanım olarak çok iyi ama Odalar tarafından da, TÜRMOB tarafından da muhakkak yetiştirilmeli. TÜRMOB özellikle eğitimcilerini bu konuda hazırlamalı ve Türkiye genelinde muhakkak hem meslektaşlarının eğitimi hem diğer konulardaki eğitime destek vermesi gerektiğini düşünüyorum.

Diğer bir husus da arkadaşlar, kapitalist sistemden kaynaklanan problemlerimiz var. Şu an ben bir şey soracağım; acaba içinizde AVM’ler de firması olan mali müşavir arkadaşımız var mı? Bir el kaldırabilirler mi? Şurada bir kişi var, başka da yok arkadaşlar, bir de burada bir arkadaşımız var. Bu salondan 3 ya da 4 kişi var AVM’lerde firması olan. Fakat şöyle bir düşünün, AVM’lerin her birinde aynı markalardan yüzlerce var yani tek merkezden bir mali müşavir ile daha önceden bizim bölgemizdeki esnafların tuttuğu, yaptığı işler bir mali müşavir tarafından yapılıyor, yani bu çok büyük bir haksız rekabet. Bunun yasal şekilde düzenlenmesi gerektiğine inanıyorum. TÜRMOB’un muhakkak bu konuda gerekli açıklamaları, gerekli düzenlemeleri yapması

için siyasilere baskı yapmasını, bizlerin de destek olması gerektiğine inanıyorum.

Düşük ücret, ruhsat kiralama, tabii ki, en büyük sorunlarımızdan. TÜRMOB'umuzun hazırlamış olduğu yeni program sayesinde inşallah, düşük ücret ve haksız rekabet bir miktar önlenecek. Fakat bunun yasal bir düzenleme ile tebliğ çalışmasıyla "elden para tahsilatının" yasaklanması, banka, visa, mail-order ve çek-senet sistemiyle muhakkak tahsilat sistemine geçilmesi gerekiyor arkadaşlar. Bu çek-senetler de muhakkak banka aracılığı ile tahsil edilmeli. Bizim arkadaşlarımız şu an elden tahsilatı yapıyorlar, belki de düşük ücret ile yapıyorlar, rekabet edebilmek için makbuz da kesmiyorlar arkadaşlar. Bunun da denetlenmesi gerekiyor Odalar ve TÜRMOB tarafından ve Maliye tarafından da gerekirse disiplin edemezsek biraz radikal olmalıyız arkadaşlar, ben buna inanıyorum. Eğer ki, bizler biraz radikal olmazsak içimizdeki çürük yumurtaları temizleyemezsek, haksız rekabetten asla kurtulamayız.

Tabii ki yeminli mali müşavir üstatlarımız da var, biz onlara her zaman saygıyla, hürmetle onure ediyoruz, fakat yeminli mali müşavirler içerisinde de bizim mesleğimize haksız rekabet eden arkadaşlarımız var. Yanında çalıştırdıkları mali müşavir arkadaşlarımıza kayıt açtırarak paket fiyatlar veriliyor arkadaşlar şu anda. Tam tasdikiniz ve muhasebeniz şu fiyata tutulur. Biz hiçbir yeminlilik işine gidip de fiyat vermiyoruz, biz de buluruz o şekilde bir sistem yaparız ama bu etik olmadığı için yapmıyoruz.

Bakanlık temsilcimiz de burada, gerekiyorsa yasal düzenleme yapılsın, yeminli mali müşavirlerle mali müşavirlerin ortaklık sistemi gündeme getirilsin arkadaşlar. Biz de yeminliliği beraber yapalım, mali müşavirliği de onlarla birlikte yapsın diye bir önerimiz de var, bunu da belirtmek istiyorum.

Mesleki uzmanlaşmayı, muhakkak, anlattım, her yıl TÜRMOB'tan eğitimcileri aracılığı ile uzmanlaşma eğitimleri istiyoruz arkadaşlar. Bayram namazı gibi belirli şeylerin her dönem bize muhakkak anlatılması lazım, yeni giren arkadaşlarımız veya eski olup da kendini tazelemesi gereken arkadaşlarımız var. Çoğu Odamızın eğitici problemleri oluyor, bunun da çözülmesini muhakkak talep ediyoruz.

Müşteri kotası olayına kesinlikle katılıyoruz arkadaşlar. Tek Tebliğ çalışması-na biz de katıldık, destek veriyoruz. Sağ olsun Faruk Gözübüyük Üstadımıza gerekli önerilerimizi yaptık. Özellikle Ba Bs konusunda şöyle bir bilgi de vermek istiyorum arkadaşlar; bizim 13 Şubat tarihinde düzenlemiş olduğu-

muz Maliye Bakanımızın katıldığı Panelde Ankara Odasının projesi olarak Ba Bs’yi biz sunduk ve sağ olsunlar şu anda bu konuda çalışma yapılıyor, bu oto-kontrol sisteminin muhakkak devreye girmesi bizim için çok önemli. Çünkü sizler hata olduğu zaman, yarın personeliniz takdim tehir hatası yapabilir, 3’ü 8 yazabilir, 5’i 9 yazabilir, fatura postada kaybolabilir, yarın ceza geldiği zaman mükellef ne diyecek, “senin sorunun kardeşim, beni ilgilendirmez”, aldığımız ücret ne ki, o 1.200 lira cezayı biz ödeyelim. Bu düzenlemeden dolayı da Bakanlığımızı çok tebrik ediyorum, onlardan desteklerini bizlerden esirgememelerini istiyorum.

Arkadaşlar, bağımlı çalışan meslektaşlarımız arasında da haksız rekabet, ücret konusunda yapılıyor. Sağ olsun TÜRMOB Başkanımız bu konuda gerekli girişimleri yaptı, en kısa zamanda ücret tarifesinin yayınlanmasını ve taban ücretinin muhakkak yayınlanmasını istiyoruz. Çünkü daha birkaç gün önce birkaç arkadaşımız ile görüştük, “ya bu meslek bu kadar mı ayağa düştü?” diyorlar, 1.200 lira ücret ile ruhsat sahibi arkadaşımız çalışmak üzere fiyat veriyor, buna asla kabul etmiyoruz. Demin anlattık, bir mali müşavir kolaylıkla yetişmiyor.

Demin Ticaret Odası Başkanımız, vergiden kaçınma şeklinde bir şey söyledi, kaçınmayı tabii ki kabul ediyoruz, biz vergi kaçınma konusundaki uzman kişileriz, vergiden yasal olarak nasıl kaçınılacağını en iyi şekilde anlatacak güç ve kabiliyetteyiz. Bundan dolayı TÜRMOB’un, Odaların, sizlerin gücü her zaman mevcuttur diyorum.

Diğer bir husus da arkadaşlar, şu an Bakanlık yetkilimiz de burada, ben özellikle haksız rekabete sebep olan hususlardan bir tanesi de bu, bunu belirtmek istiyorum; danışmanlık şifresi ile yeminli mali müşavir üstatlarımız firmalara şifre aldırıyorlar. Bunun kesinlikle kaldırılmasını, Tek Tebliği çalışmasında da dile getirmiştik, fakat deminki söylemlerinde söylemediler, özellikle hatırlatmak istiyorum. Yeminli mali müşavirlerin aslında tam tasdik kapsamında olanlarında da muhakkak mali müşavirlerle çalışması gerekiyor ama Bakanlığımız buna şu an için sıcak bakmıyor, belki ileriki zamanlarda bunu da düzeltilmesini temenni ediyorum.

Bir de en önemli husus arkadaşlar, şu an şirketler vergi dairelerinden gidip şifre alabiliyorlar. Bunu Faruk Bey’e ben iletmiştim, muhakkak bir yazı yazılarak vergi dairelerine bilgi verilmesi lazım, yeni başlayan şirket hadlerin belli değil, limitim belli değil deyip kendisi şifre alıp mali müşavir onayı olmadan beyanname gönderebiliyor. Kesinlikle mali müşavir şifresi olmadan

beyanname gönderilmemesi gerekiyor. Hem bu vergisel açıdan, hem mesleğin itibarı açısından, hem ülkenin itibarı açısından çok önemli olduğunu özellikle vurguluyorum arkadaşlar.

En önemli hususlardan bir tanesi de arkadaşlar, biz bu meslek için mücadele ediyoruz. Odalar olarak, TÜRMOB olarak, yani kurumlar arasında da kesinlikle haksız rekabet gibi bir düşüncemiz olmadığını özellikle vurgulamak istiyorum. Biz ne kadar güzel çalışırsak, hem Odamız hem TÜRMOB'umuz hem meslektaşlarımız bu mesleğin yücelmesini, daha başarı kazanmasını sağlayacağıma inanıyoruz. Şöyle bir örnek vererek de sözlerimi toparlamak istiyorum; Murat 124 sahibi bir arkadaşımız otobanda seyrederken aracı arıza yapıyor, otostop yapıyor, bir tane Ferrari duruyor arkadaşlar. Ferrari durduktan sonra diyor ki, "beni bir tamirhaneye kadar çekiver" diyor, "tamam, çekeriz" diyor. Bağlıyorlar arkasına, giderken ileride, "aman fazla süratli gitme, ben sana selektör yaparım süratli gidersen, ona göre yavaşlarsın sen" diyor. Ferrari giderken bir tane Mercedesci geliyor, adamın sağından giriyor, solundan çıkıyor Ferrariciyi tahrik ediyor, başlıyorlar yarışa. Yukarıdan bu sırada da Polis helikopteri olayı merkeze anons ediyor, diyor ki "200 kilometre hız ile Mercedes gidiyor, Ferrari onu sollamak için yanında sol tarafta gidiyor, fakat ilginç bir şey var arkasında Murat 124 var, habire selektör yapıyor yol verin geçeceğim diye" diyor. Biz aslında böyle bir şey düşünmüyoruz arkadaşlar, biz Murat 124'üz, haddimizi biliyoruz, bu mesleğimiz için çalışıyoruz. En güzel şekilde de çalışacağız diyorum.

Ben katılımlarınızdan dolayı çok teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

Emre KARTALOĞLU
Yeminli Mali Müşavir



- Sayın Bakanım, Değerli Genel Başkanım, mali müşavirler ve yeminli mali müşavirler odalarının değerli yöneticileri ve çok saygıdeğer meslek mensupları, öncelikle hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Bu vakte kaldık, son konuşmacı olmak bana kismet oldu. Çok fazla uzatmayacağım sözlerimi, size de söz hakkı kalsın mantığı ile hareket etmeye çalışacağız.

Haksız rekabetin tanımı yapıldı birçok panelde, birçok sunumda yapıldı, tekrar bunların üzerinde durmayacağım ama bu konuda bir sunum yapmamız, bu konuda bir açıklama yapmamız istendiğinde tabii ki, daha ayrıntılı düşünmek, daha ayrıntılı okumak, işte, Avrupa Birliği'nden bir şeyler okumak, Amerika'dan bir şeyler okumak gerekti. Çok şey okudum, mevzuatımızı tamamen bu anlamda tekrar gözden geçirdim ve gözüm korktu. Eminim bu salonda haksız rekabet yapan kimse yoktur. Örneğin, bir sunum metni hazırlamıştım ben, sunum metninde birçok eğitime katılıyorum, işte Emre Kartaloğlu, Yeminli Mali Müşavir, altında da gelen sorulara yardımcı olabilmek amacıyla mail adresim olur, şirket uzantılı mail adresim olur, onu yazmaya korktum bugünkü sunumumda. Onu yazmak bile aslında bir haksız rekabet. Gerçekten, çok geniş çerçevede düzenlenmiş, belki Haksız Rekabet ve Reklam Yasağı Yönetmeliğinin bu çerçevede bir gözden geçirilmesi gerekiyor. Her şey haksız, yani birçok şey haksız rekabet ama en çok bizi yaralayan, bizim üzerinde durmamız gereken işte, çok tartışıldı yine, ücretsiz veya asgari ücretin altında iş kabulü ya da borcu olan mükelleflere hizmet sunulması. Bununla ilgili de aslında birçok haksız rekabetle mücadelede yeni yaklaşımlar altında açıklamalar, düzenlemeler var. Bunlara da aslında İtalyan meslektaşımız üzerinde durdu. Temeli de aslında kalitede rekabete, haklı rekabete dayanıyor. Kalitede rekabet edebilseniz, rekabette kaliteyi, hizmette kaliteyi ön plana çıkarabilerseniz aslında birçok sorunun önüne geçmiş oluyoruz.

Ben yeminli mali müşavirlik özelinde, neden yeminli mali müşavirlik mesleği var, niye böyle bir meslek gelmiş? Bunun sorusunu Kanunun gerekçesinden bulabiliriz aslında. Denetim gücünü hafifletmek için, devletin vergi

inceleme yükünü hafifletmek için getirilmiş 3568 sayılı Yasa ilk çıktığında. Ama maalesef, bunca yıl içerisinde biz bu işlevimizi, bir öz eleştiri yapıyorum aslında, biz bu işlevimizi belki de yeteri gibi yerine getirememişiz, kaliteli hizmet sunamamışız, kaliteli denetim yapamamışız o anlamda. Gerekçe tamamen tersine dönmüş, neredeyse yeminli mali müşaviri olan firmaları inceleme gerekçesi gibi alınmaya başlanmış. Biz denetim yükünü hafifletememişiz, aksine denetim yükünü arttırmışız. O yüzden Faruk Üstat ifade etti, kapasite sorunu, mükellef sınırı getirilmesi sorunu, aslında kapasitenin bir diğer boyutu o dur, mükelleflere bir sınır getirebilmek. Bir sınır getirilebilirse belki kaliteli hizmet sunulabilecek. Elimde bazı rakamlar var, Üstadın da aslında 2010 yılında İstanbul Odasında paylaştığı rakamlar. 398 tane tam tasdik sözleşmesi olan yeminli mali müşavir var. Yani bir gün bile, mesai süresi 200-250 gün kabul edilse, 1 yılda 250 gün kabul edilse yarım gün bile ayıramayacak bir mükellefe. Tabii bunlar çok afaki örnekler. Ama mükellef sayısı sınırı getirilmesi, işte, kapasiteden bahsetti üstat, aslında bir önceki panelde “zamana dayalı ücret tarifesi” üzerinde duruldu. Doğal olarak zamana dayalı ücret tarifelerini çok önemsiyorum, çünkü zaman sınırlı bir kavram. Bizim 7.5 saat mesaimiz var, fazla mesailerle işte, cumartesileri de çalışırsak 11.150 dakika yapıyor bizim mesai, ayda 11.150 dakikamız var. Zamana dayalı ücret tarifesinde biz bu 11.150 dakikayı paylaştığımız zorundayız. Bunu kaç mükellefe paylaşabiliriz? İşte, satır sayısından bahsedildi, zamana dayalı ücret tarifesinde. Bu kapsamda ben hani çok ama çok net rakamlar olmamakla beraber Üstada da aslında faydalı olacaktır o çalışmalar, onun üzerinde durmak istiyorum. Örneğin aylık mesai dakikası, günde 8 saat çalışıldığı varsayımı ile ayda 24 gün çalışıldığı varsayımı ile 11.520 dakikamız var. Hiç beyanname vermeden, bu zamana dayalı ücret tarifesi modeli üzerinden ben de hasbelkader çalışma fırsatı buldum, onun bir yönetmeliği dönüştürülmesi aşamasında aslında ben de devreye girdim, o yüzden o sistemi de Hocam, sunumunu yaptı, ben de çok ayrıntılı olarak inceledim. Belki de bu salonda bulunanlar arasında Hocam kadar o çalışmayı okumuşumdur, onun bir yönetmeliğe dönüştürmeye çalıştık. Ama zamana ihtiyacımız var, yani zamana dayalı ücret tarifesine geçmemiz için zamana ihtiyacımız olduğu kanaatine ulaştım ben. Haksız rekabeti önleyici özellikleri var ama sakıncaları da olabilir, bunların hepsinin uzun uzun hani sadece o konu özelinde başka platformlarda da tartışılması gerekiyor.

11.520 dakikamız var dedim mali müşavirler anlamında. Hiçbir muhasebe kaydı yani gayri faal bir mükellefi esas alırsak sonuçta o çalışmaya göre yine, bir zaman harcamamız lazım, niye? Kendimizi geliştirmemiz lazım, her

kendi gelişmemizden, her eğitimimizden her mükellefe pay vermemiz gerekir. Hocam, o çalışmada da sundu. Bu pay, mükellef itibariyle her bir mükellef itibariyle aylık 68 dakika olarak hesaplanmış, tabii, bunlar değişebilir. Eğer böyle kabul etsek bile gayri faal firmalardan oluşan bir portföyümüz olduğunu kabul edersek 169 tane mükellefimiz olabiliyor mali müşavirler açısından. Mükelleflerin standart beyannameleri verdiğini ama yine, yevmiye kaydı, kayıt anlamında çok fazla işlemin olmadığını kabul edersek, beyanname ve bildirimleri verdiğini kabul edersek maksimum 48 mükellef ile çalışabiliyor yine, o çalışma anlamında. 1.000 satırlık yevmiye kaydı yapıldığı var sayımı altında hesaplanan süreleri dikkate alırsak, 20 mükellefe hizmet verilebiliyor gibi bir sonuç ortaya çıkıyor. Tabii ki bu rakamlar, zamanlar üzerlerinde daha çok çalışılacaktır, çok bunlar aşağıya yukarıya oynayacaktır. Ben sadece İstanbul Odasının yaptırdığı o değerli çalışmadan bahsediyorum.

Yeminli mali müşavirlikte de aynı şey geçerli; örneğin, vergi incelemelerinde süreler, biliyorsunuz 6009 sayılı Kanun'unla 6 ay sınırlı incelemeler, tam incelemeler 1 yıl olarak belirlendi. Tabii ki bir yeminli mali müşavirin tam tasdik hizmetinde denetim yapması mümkün değil ama mutlaka orada bir çalışan gün, hizmet verilecek gün, en azından her bir mükellefe ayda 1 gün, ayda 2 gün hizmet verebilmek, denetimini yapabilmek gibi kriterlerin gelmesi lazım. Zamana dayalı ücret tarifesi kapasiteyi belirleme anlamında önemli. Haksız rekabet ile mücadele anlamında önemli. Üzerinde ayrıntı ile çalışılması gerekiyor, hatta biz onu yönetmeliğe dönüştürmeye çalışırken yürürlük tarihine benim bir önerim olmuştu, “yayımını izleyen ikinci yılın başında yürürlüğe girer” hükmünü ekletmek istedim. Çünkü yayımlandıkta sonra dahi üzerinde çok ayrıntılı çalışılması gerekir. Benim birinci yaklaşımım bu, zamana dayalı ücret tarifesine geçilmesi.

İkincisi de kalite hizmet sunulması. Kalite hizmet de sürekli eğitimden Sayın Ankara Oda Başkanı bahsetti, eğitimlik yapıyorum aynı zamanda, İstanbul Odasında Vergi Hukuk derslerini anlatıyorum elimizden geldiğince. Stajyer yok aramızda zannediyorum, olursa beni alkışlamazlar, yuhlarlar bile varsa. Ben mesleğe girişin, “yüzde 15” dedi Sayın Oda Başkanı staja giriş sınavlarındaki başarı oranı, Ankara Odasında 500 kişi yılda mesleğe katılıyor dedi. Mesleğe giriş de biz girdik kurtulduk, artık kimse gelmesin, pastayı paylaşmayalım gibi bir mantık yok, aksine bu mesleği yüceltebilmek, bu mesleği daha iyi yerlere getirebilmek istiyorsak mesleğe girişte, belki “yarışma sınavı”, hani kazanan sınavı değil ama yarışma sınavı, işte o anlamda da ihtiyaç

belirlenmesinin önemi var, 150-200 ihtiyaç yılda, yılda 500 ihtiyaç, bir yarışma sınavına döndürebilmek bunu ve sürekli eğitimlerin yapılması. Vergi Hukuk derslerinin anlatıyorum, Odanın açtığı kurslarda anlatıyorum dedim, kursa gelenler 30 saat vergi alıyorlar, İstanbul'da biz 30 veriyoruz, Ankara daha düşük veriyor galiba, 24 veya 26 veriyor. Kursa gelenler 30 saat vergi eğitimi alıyorlar, bir vergici olarak bunun üzerinde duruyorum. Ve onun dışında hani e-egitim, internette eğitimler, uzaktan eğitimler var ama onun dışında bir eğitim yapılmıyor, biz meslek mensupları üzerine. 30 saatlik vergi eğitimi üzerine ezberci bir sınav sistemi var, stajyerler o yüzden bana kızacaklar dedim, son yapılan sınavda İstanbul'da yürüyüş düzenlediler, "sorular çok zordu, işte, soru şekli değişti" şeklinde, mutlaka tepkiler, TÜRMOB'a da iletilmiştir. Biz mesela, o derslerde vergi ile ilgili bir 100 sayfalık, A4'te 100 sayfalık bir not dağıtıyoruz ve son sınavda o notlarda olmayan hiçbir şey yoktu örneğin ve buna rağmen sorular zor deniyor. Buna rağmen biz sadece 30 saat kursa gelenlere vergi dersi veriyoruz, birçok mevzuat var, onlarda da işte, toplamda da belki 100 saat ders veriyoruz. Bir ömür boyunca bu eğitim süreciyle mesleği ifa etmeye çalışıyoruz. Burada kesinlikle sürekli eğitimlerin, sürekli zorlu eğitimlerin sisteme monte edilmesinde fayda var.

Sözlerimi bitirmek istiyorum. Kalite, eğitim ile yükselecektir, onun üzerinde özellikle durmamız gerekiyor.

Sayın Ankara Oda Başkanı, yeminli mali müşavirleri biraz daha genelleştirerek haksız rekabet yaptı, genelleştirilmediği sözünü almamız bizim için yeterlidir. Ama orada da kaliteli hizmet ön plana çıkıyor. Benim de aslında notlarımda vardı, ifade etmek istiyordum. Tam tasdik sözleşmesi olan bir firma, mali müşavir ile çalışmamayı tercih edebiliyor, "benim zaten ön muhasebem var" diyor, yaşadığımız olaylardan anlatıyorum. "benim zaten ön muhasebem var, tüm kayıtları ben zaten kendim yapıyorum, beyanname ay sonunda hazırlanıyor, benim mali müşavirim bana 1 gün geliyor, ayın 24'ünde sistemden beyannameyi gönderiyor" diyor. "o zaman benim yeminli mali müşavirim gelip tasdik yapacaksa ben niye mali müşavir ile çalışıyorum?" diyor. Bundan kurtulabilmemizin de yine çözümü, hem mali müşavirler açısından hem yeminli mali müşavirler açısından iyi hizmet verebilmek, daha fazla ilgilenebilmek gerekiyor.

Üstat buradayken emrivaki yapmak istiyorum, affına sığınarak; haksız rekabet konusunun biraz dışında tahsilat ile ilgili sorundan bahsedildi, makbuzsuz tahsilat yapılmaya bile makbuz düzenlenmesi gerekiyor dedi. Katma Değer

Vergisi, yüzde 18 yani zaten tahsilat yapamıyoruz, sorunumuz bu, bir de makbuz düzenleyince cebimizden 18 lira devlete ödemek zorunda kalıyoruz. Bunun çözümü Katma Değer Vergisi mevzuatında değişiklik yapılmasıdır, Üstat buradayken onun sözünü almak isteriz.

Bir başka yine bu haksız rekabet ile de ilgili aslında, zamana dayalı ücret tarifesiyle de ilgili aslında, hepimizin “mesleki sorumluluk sigortası” yaptırması gerekiyor. Mesleki sorumluluk sigortanızı gider yazamazsınız diyor bize Gelir İdaresi Başkanlığı. Üstat buradayken onunla ilgili görüşlerini almak isteriz.

Beyanname, damga vergilerine gider yazamaz diyor serbest meslek erbabı. Ticari kazanç sahiplerine beyanname, damga vergilerini gider yazabilir diyor. Ama serbest meslek erbabına yani sermaye ile çalışanlara avantaj sağlıyor, mesleki faaliyeti ile çalışanlara dezavantaj yaratıyor. Beyanname, damga vergilerinin mutlaka gider yazılması gerektiğini düşünüyorum. Hepinize saygılar sunuyorum.

HAKSIZ REKABETLE MÜCADELEDE YENİ YAKLAŞIMLAR

Emre KARTALOĞLU
Yeminli Mali Müşavir

Haksız Rekabet

Haksız Rekabet ve Reklam Yasağı Yönetmeliği'nde "haksız rekabet" kavramı, meslek mensuplarının birbirleriyle ve iş sahibi ile olan ilişkilerini etkileyen aldatıcı veya diğer şekillerdeki dürüstlük kurallarına aykırı davranışları veya mesleki uygulamaları, şeklinde tanımlanmıştır.

Aslında, Yönetmelik bu soyut tanımlama ile yetinmemiş, Konuyu somut olarak netleştirmeye çalışmıştır. Bu çerçevede;

6. maddede, "meslek mensupları arasında ve iş sahipleriyle ilişkilerde haksız rekabet",
7. maddede, "ücret ve diğer mali nitelikteki uygulamalar ile haksız rekabet",
8. maddede, "reklam yoluyla haksız rekabet"

hallerinin neler olduğu sayılmıştır.

Haksız Rekabet

Bunlardan önemli görülen bazıları aşağıya alınmıştır.

- Muhasebe ve denetim standartlarına uymamak, mesleki faaliyetlerin yürütülmesinde gereken mesleki özeni göstermemek.
- Bir diğer meslek mensubu ile sözleşmesi bulunan iş sahiplerini sözleşme yapmak amacıyla mevcut sözleşmelere aykırı davranmaya veya bu sözleşmeleri feshetmeye yöneltmek.
- **Asgari ücret tarifesinin altında ücret talep etmek veya ücretsiz hizmet vermek.**
- **Bir meslek mensubuna olan ücret borcunu ödememiş iş sahibine hizmet vermek.**

Neden Yeminli Mali Müşavirlik Mesleği Var ?

Yukarıda sıralananların son ikisi uygulamada en sık karşılaşılan haksız rekabet örnekleri. Özellikle hizmet borcunu ödememiş iş sahibine hizmet vermek yoluyla haksız rekabete yol açılması, meslek mensuplarının en büyük sorunlarından biri olan tahsilat sonunu da ortaya çıkarıyor.

Neden Yeminli Mali Müşavirlik Mesleği Var ?

3568 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde özetle, **Maliye Bakanlığı'nın vergi denetimi konusundaki ağır yükünü hafifletmek**, Türk vergi sisteminin yozlaşmasına mani olmak, vergicilik ve işletmecilik sahasında güven ve ahlak unsurunun gelişmesini temin edebilmek, vergi kanunlarının uygulanmasından doğacak uyumsuzlukları en az düzeye indirebilmek için yeminli mali müşavirlik müessesesinin getirildiği belirtiliyor.

Sayılar...

Haksız rekabeti oluşturan temel unsur, ifa edilen meslekten maksimum gelirin elde edilmesi. Yani temelde ekonomik gerekçeler. Bu çerçevede meslek mensuplarının hizmet sunacakları mükellef sayısı ile meslek mensubu sayısının incelenmesinde fayda var.

Unvan	Bağımlı	Şerbest	Toplam
SM	5.927	5.453	11.380
SMMM	34.541	43.082	77.623
YMM	1.955	2.322	4.277
TOPLAM	42.423	50.857	93.280

Sayılar...

Yıllar	SM-SMMM Sayısı	YMM Sayısı	Faal KV Mükellefi Sayısı
2000	49.537	3.182	565.556
2013	88.147	4.271	662.225
Artış Sayısı	38.610	1089	96.669
Artış Oranı	% 77	% 34	% 17

Kalitede Rekabet

- o Haksız rekabetle mücadele edebilmek için iki çözüm önerimiz bulunmaktadır. Bunlardan birincisi "kalitede rekabet" yaklaşımının belirlenmesi. İkincisi ise zaman esaslı ücret tarifesinin hayata geçirilmesi.
- o **KALİTEDE REKABET**
- o Haksız rekabetin önlenmesi için öncelikle kaliteli hizmet sunumunun ilke olarak belirlenmesi ve bu ilkenin tüm meslek mensuplarıncı kabulünün sağlanması gerekmektedir.
- o Kaliteli hizmet sunumunun sağlanması amacıyla, TÜRMOB tarafından 13.12.2013 tarih ve 28850 sayılı Resmi Gazete'de yayımı sağlanan Muhasebe, Denetim ve Danışmanlık İşletmeleri İçin İşyeri, Hizmet ve Kalite Güvence İlke ve Esasları Hakkında Mecburi Meslek Kararı'nın büyük bir öneme sahip olduğunu düşünmekteyim.

Kalitede Rekabet

- o Bu mecburi meslek kararı yayımı tarihi itibarıyla yürürlüğe girdi. Raporlamaya ilişkin hükümleri ise 01.01.2016 tarihi itibarıyla yürürlüğe girecek.
- o Meslek mensuplarının hizmet sunacakları mükellef sayısına sınırlama getirilmesi gerektiği yönünde çalışmalar yapıldığı bu dönemde, bu mecburi meslek kararının işlevinin büyük olacağı kanaatindeyim. Özellikle, insan kaynakları yönetimine ilişkin kalite standartları oluşturulması kaliteli hizmet sunumu anlamında büyük faydalar sağlayacaktır.

Kalitede Rekabet

- o **Kaliteli Rekabet ve Mükellef Sayısı Sınırı Kapsamında Bir Somut Çalışma... (Dr. Ahmet OZANSOY, Bir YMM Kaç Tam Tasdik Yapabilir?, <http://www.ahmetozansoy.com/sdetay.asp?did=144,1498,b&title=bir-ymm-kac-tam-tasdik-yapabilir?>, 01.04.2014.)**
- o Ankara Yeminli Mali Müşavirler Odası verilerine göre, 2010 yılında Ankara'da çalışan 426 YMM toplam 4.148.-adet tam tasdik sözleşmesi imzalamıştır.
- o YMM başına düşen sözleşme sayısı 9,74'tür.
- o Buna göre yaklaşık olarak YMM başına 10 tam tasdik sözleşmesi düşmektedir denilebilir.

Kalitede Rekabet

- o Aynı verilere göre, 2009-2010 yılında tam tasdik sözleşmelerinin çalışan YMM bazında dağılımına bakıldığında;
- o bir YMM'nin 72,
- o bir YMM'nin 64,
- o bir YMM'nin 59,
- o iki YMM'nin 56'sar,
- o bir YMM'nin 54,
- o bir YMM'nin 51 tam tasdik sözleşmesi yaptığı görülmektedir.
- o 30 ve üzerinde tam tasdik sözleşmesi yapan YMM sayısı 27'dir.
- o Buna karşılık 66 YMM hiç tam tasdik sözleşmesi imzalamamış,
- o 27 YMM yalnızca 1,
- o 27 YMM yalnızca 2,
- o 22 YMM de yalnızca 3'er adet tam tasdik sözleşmesi imzalamıştır.

Kalitede Rekabet

- o Cumartesi günleri de çalışıldığı varsayımı altında, 12 günlük bir yaz tatili ve bayram tatilleri hesaba katıldığında bir yılda ortalama 290 işgünü olduğu varsayılırsa, toplam 70 tam tasdik sözleşmesi olan bir YMM'nin bir yılda sözleşme başına ayırabileceği zaman (raporun yazımı dâhil) 4,14 gün olmaktadır.
- o Sözleşme sayısı 60 olan 4,83 gün,
- o 40 olan 7,25 gün ve
- o 24 olan da 12 gün zaman ayırabilir.

Kalitede Rekabet

- o Bu kadar kısa bir zamanda bir mükellefin tüm işlemlerinin doğruluğunun araştırılması, denetlenmesi ve raporlanması olası görünmemektedir. Nitekim bu denetimleri vergi inceleme elemanları yaparsa, incelemelerin belirtilen süreler içerisinde tamamlanmasının imkânsız olduğu ortadadır. Örneğin 6009 sayılı Kanun'da tam inceleme için öngörülen süre 1 yıl, sınırlı inceleme için öngörülen süre 6 aydır. Kuşkusuz pek çok YMM, yanında denetçi adı verilen kişileri çalıştırmaktadır. Ancak bu kişilerin yaptıkları denetimleri kontrol etmek bile başlı başına büyük bir iştir. Öte yandan bütünüyle denetçilerin yaptıkları denetimler sonucunda yazdıkları raporlar YMM'ler tarafından imzalandığında, 3568 sayılı Kanun'un YMM'lere biçtiği fonksiyon icra edilmiş olamamaktadır. O takdirde "pekâlâ denetimi yapıp raporu yazanlar, yazdıkları raporu imzalayabilirler" görüşü savunulabilir. YMM'ler adına pek çok denetimi yaptıklarına göre, o "yetkiye" olmasa bile, en azından o "yetkinliğe" sahip olduklarının kabulü gerekir.

Kalitede Rekabet

Mevcut sistem, fiilen YMM tarafından bizzat denetlenmesi imkânı olmayan bir yapıya işaret etmektedir ve bu durum rekabeti bozucu niteliktedir. Yeteri sayıda müşteri bulamayan ve mecburen seçici davranamayan YMM'ler, müşteriler tarafından dayatılacak bazı uygulamalara razı olmaya zorlanabilirler. Buna paralel olarak mükellefler de, iş ve işlemlerini düzgün yapmak konusunda kendilerini zorlamak yerine, kendi koşullarına razı olabilecek YMM'ler bulabilme imkânı araştırılabilmektedir. Bunun doğal sonucu, işini tam ve layıkıyla yapmak isteyen YMM'lerin müşterilerini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalmalarıdır. Oysa her YMM'nin denetimini yapabileceği mükellef sayısına bir sınırlama getirilirse, mükellefler YMM'ler arasında nispeten dengeli dağılacığından rekabeti bozucu nitelikteki davranışlardan kaçınılması mümkün olabilecektir.

Kalitede Rekabet

- o Böyle bir düzenleme yapılırken salt mükellef sayısından ibaret bir ölçme yönteminin sağlıklı sonuçlar doğurmayacağı; bu nedenle tasdik şekilleri, mükelleflerin işkolu, ciro ve kârlılık oranları, çalışan sayıları gibi bir "kıstaslar sepeti" oluşturulması gereği göz ardı edilmemelidir. Görevleri arasında; mesleğin geliştirilmesi ile ilgili çalışmalar yapmak ve meslek mensuplarının menfaatlerini, mesleki ahlak, düzen ve geleneklerini korumak olan TÜRMOB'un ve YMM odalarının, mesleğin kalitesini artırmaya yönelik yaptıkları diğer çalışmalar yanında bu konuda da çalışmalar yaparak kamuoyu yaratmaları, mesleğin geleceği açısından hayati önemdedir. Önlem alınmadan geçen zaman, mesleğin aleyhine çalışmaktadır.

Kalitede Rekabet

Çok önemli bir müessese olan yeminli mali müşavirlik mesleğinin, kendisinden beklenen kalitede iş üretebilmesi için çalışma standartlarının ve limitlerinin belirlenmesi gerekmektedir. Mevcut yapı "kalitede rekabet"i sağlamaktan uzaktır.

- o İstanbul YMM Odası'nda 2010 yılında yapılan bir toplantıda Gelir İdaresi Daire Başkanı Faruk Gözübüyük tarafından verilen aşağıdaki istatistik olayın vehametini gözler önüne seriyor.
- o YMM X, 396 sözleşme, 298 mükellef,
- o YMM Y, 276 sözleşme, 129 mükellef,
- o YMM Z, 228 sözleşme, 154 mükellef...
- o Yukarıda belirtildiği üzere, Yeminli Mali Müşavirlik mesleği kamu adına vergi denetimi denetimi yapmak için ihdas edilmiştir. Bu denetim gücünün adaletsiz dağılımı, vergi denetiminde de adaletsizliğe yol açacaktır.

Kalitede Rekabet

- o **Kalitede Rekabeti Sağlamak Bakımından Eğitimin Önemi**
- o Meslek mensupları tarafından kaliteli hizmet verilebilmesi amacıyla TESMER tarafından sürekli ve zorunlu mevzuat eğitimlerinin organize edilmesinde büyük fayda vardır. Bu kapsamda, mesleğe giriş aşamasında yapılan sınavların yeniden gözden geçirilmesi gerekebilir. Ezbere dayalı bir sınav sistemi yerine sürekli eğitimler sonucunda yapılacak yapılacak sınav sistemi üzerinde çalışılmasında fayda vardır.

Ücret Sisteminin Gözden Geçirilmesi ve Zaman Esaslı Ücret Tarifelerinin Tartışılması

- o Yukarıda belirtildiği üzere, meslek mensupları arasında haksız rekabetin temel nedeni, ekonomik gerekçelerdir. Bu sebeple de ücret sisteminin kontrolü büyük önem arz etmektedir.
- o TÜRMOB tarafından 13.12.2013 tarih ve 28850 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan, Haksız Rekabetle Mücadele Yazılımının Meslek Mensuplarıncı Kullanılması Hakkında Mecburi Meslek Kararı, düşük ücretlendirme yoluyla uygulanan haksız rekabetin önüne geçmeyi amaçlamaktadır.
- o 01.01.2015 tarihinden sonra uygulanacak bu yazılım programı ile ücret borcu bulunan mükelleflere iş yapılmasının önüne geçilmesi planlanmaktadır.

Ücret Sisteminin Gözden Geçirilmesi ve Zaman Esaslı Ücret Tarifelerinin Tartışılması

- o Bu çerçevede yapılan bir diğer kapsamlı çalışma ise zaman esaslı asgari ücret sistemine geçilmesi çalışmasıdır.
- o Bu kapsamda, İSMMMO bünyesinde oluşturulan bir ekip iş yükü esaslı ücret sisteminin temel çatısını oluşturmuş ve bu çatıya uygun ücret yönetmeliği taslak aşamasına getirilmiştir.
- o Bu çalışmada ücret sisteminin hesaplanmasında nesnel ölçüt olarak meslek mensubunun harcadığı emek alınmıştır. Harcanan emek için yapılması için harcanan zaman, işin yapılmasında karşılaşılabılır risk ve işin neden olduğu stres bir başka deyişle iş yükü esasına dayandırılmıştır. Zaman boyutu üç grupta ele alınmış birinci grupta işlem sayısına göre harcanan zaman, ikinci grupta beyanname, bildirimler ile ücret bordrolarının hazırlanması gibi görece belirli bir zaman harcanmasını gerektiren işler yer almakta son grupta ise işlem sayısından bağımsız olarak bir aylık zaman diliminde harcanan zaman olarak hesaplamalarda tanımlanmıştır.

Ücret Sisteminin Gözden Geçirilmesi ve Zaman Esaslı Ücret Tarifelerinin Tartışılması

- Ücretin belirlenmesinde harcanan emeğe ilave olarak mesleğin ifası için gerekli giderler ve katlanılan maliyetler ayrıntılı olarak değişken ve sabit giderler olarak ayrılarak hesaplama dahil edilmiştir.
- Bir diğer kriter ücretin belirlenmesinde meslek mensubunun toplumsal refahtan beklediği tatmin edici gelir beklentisi hesaplamada tanımlanmıştır.
- Bu şekilde etkin bir ücret sistemi oluşturulması için mesleği elde edebilmek için yapılan yatırımda bir şekilde hesaplama dahil edilmesinde fayda vardır.
- Ayrıca, mesleğin ifası için gerekli giderler ve katlanılan maliyetler arasında mesleki sorumluluk sigortası masraflarının mutlaka eklenmesi gerekmektedir.

Ücret Sisteminin Gözden Geçirilmesi ve Zaman Esaslı Ücret Tarifelerinin Tartışılması

Bu sistemde, harcanan zamana göre her ay değişecek hizmet bedeli özetle aşağıdaki formüle göre hesaplanabilir.

- **ÜCRET = (Asgari Ücret + Zaman Esaslı Değişken Ücret) x FAVÖK Katsayısı**
- **Asgari Ücret = İşlem Sayısından Bağımsız Harcanan Zaman x Birim Asgari Ücret**
- **Zaman Esaslı Değişken Ücret = İşlem Sayısına Göre Harcanan Zaman x Birim Asgari Ücret**
- Birim asgari ücret: Meslek mensubu tarafından sarf edilen emek, mesleğin ifası için katlanılan maliyet, meslek mensubunun asgari gelir beklenti ve ücretin uygulanacağı bölgenin ekonomik gelişmişlik düzeyine göre odalar tarafından belirlenen ve TÜRMOB tarafından incelenerek tasdik edilen dakika ücretini,

Ücret Sisteminin Gözden Geçirilmesi ve Zaman Esaslı Ücret Tarifelerinin Tartışılması

- Sözleşme ücreti: Meslek mensuplarının birim asgari ücret üzerinde belirlemiş olduğu dakika ücretini,
- Asgari ücret: Meslek mensubunun defter tutma ve muhasebe kayıt, beyanname verme, bildirim, danışmanlık, belge düzenleme, tasdik, denetim vb. hizmetlerinden bağımsız olarak harcaması gereken zamanın birim asgari ücret ile çarpılması ile hesaplanacak ücreti,
- Zaman esaslı değişken ücret: Meslek mensubunun defter tutma ve muhasebe kayıt, işlem yapma, beyanname verme, bildirim, danışmanlık, belge düzenleme, tasdik, denetim vb. hizmetlerinin karşılığı olarak harcaması gereken zamanın birim asgari ücret ile çarpılması ile hesaplanacak ücreti,

Ücret Sisteminin Gözden Geçirilmesi ve Zaman Esaslı Ücret Tarifelerinin Tartışılması

- FAVÖK'e bağlı ücret: Faiz, amortisman ve vergiden önceki kar oranının asgari ücret ve zaman esaslı değişken ücret toplamına uygulanmasıyla bulunan ücreti,
- İşlem sayısından bağımsız harcanan zaman: Meslek mensubunun defter tutma ve muhasebe kayıt, beyanname verme, bildirim, danışmanlık, belge düzenleme, tasdik, denetim vb. hizmetlerinden bağımsız olarak harcaması gereken işlem süresini,
- İşlem sayısına göre harcanan zaman: Meslek mensubunun defter tutma ve muhasebe kayıt, işlem yapma, beyanname verme, bildirim, danışmanlık, belge düzenleme, tasdik, denetim vb. hizmetlerinin karşılığı olarak işlem bazında harcaması gereken işlem süresini,
- İşlem süresi: Asgari ve zaman esaslı değişken ücretin hesaplanmasında dikkate alınacak olan işlemler için TÜRMOB tarafından belirlenen süreleri,

Ücret Sisteminin Gözden Geçirilmesi ve Zaman Esaslı Ücret Tarifelerinin Tartışılması

- o Tarife: Kanun'un 46. Maddesi uyarınca hazırlanan; işlem sayısından bağımsız olarak harcanan zamana göre belirlenen asgari ücret ve işlem sayısına bağlı olarak belirlenen zaman esaslı değişken ücretlerin yer aldığı listeyi
- o Burada herbir işlem için harcanması gereken ortalama ve yaklaşık zamanın tüm değişkenler dikkate alınarak odalar ve TÜRMOB tarafından hazırlanması gerekmektedir. Bu sırada;
- o muhasebe kaydına hazırlık işlemleri için harcanması gereken sürelerin,
- o muhasebe kaydı sırasında harcanması gereken sürelerin (satır sayısı esas alınarak),
- o kontrol işlemleri için harcanması gereken sürenin,
- o denetim, danışmanlık işlemleri için harcanması gereken sürenin,
- o yapılacak kaydın veya denetimin özellik arz etmesi durumunda (imalat, emtia, inşaat vb işlemler) kayıt süresine ilave olarak harcanması gereken sürenin,
- o beyanname, bildirim ve bordro işlemleri için harcanması gereken sürelerin esas alınması gerekmektedir.

Ücret Sisteminin Gözden Geçirilmesi ve Zaman Esaslı Ücret Tarifelerinin Tartışılması

- o Bu sistemde ücretin hesaplanabilmesi için ayrıca bir yazılım programının kullanılması faydalı olacaktır. Hatta muhasebe programıyla entegre çalışabilecek bir yazılım sistemin işleyişini kolaylaştıracaktır.
- o Bu ücret sistemi zamana dayalı olduğundan ve zaman sınırlı olduğundan (mesai saati belirli olduğundan) doğal olarak mükellef sayısı sınırını gündeme getirecektir. Örneğin;
- o Aylık Mesai Dakikası = $8 \times 24 \times 60 = 11.520$
- o Hiç beyanname vermeyen, muhasebe kaydı yapılmayan 169 mükellef (mükellef başına harcanması gereken sabit zaman 68 dakika olarak dikkate alınmıştır.)
- o Mükellefin standart beyanname verdiği kabul edilirse, maksimum 48 mükellef (beyanname için harcanması gereken süre 170 dakika olarak dikkate alınmıştır.)

Ücret Sisteminin Gözden Geçirilmesi ve Zaman Esaslı Ücret Tarifelerinin Tartışılması

- o Ayda 1.000 satır sıradan muhasebe kaydı yaptığı dikkate alınırsa, maksimum mükellef 20 (1.000 satır sıradan muhasebe kaydı için harcanması gereken zaman 350 dakika olarak dikkate alınmıştır.)
- o Zamana dayalı ücret sisteminin uygulanması haksız rekabeti önleyici nitelikte görülmektedir. Ancak, sistemin uygulanmasının çeşitli sakıncaları da doğabilecektir. Bu nedenle üzerinde ayrıntılı durulması ve tartışılması gerekmektedir.
- o Belki de tartışılması gereken asıl sorun... Mevcut ücret tarifesi yetersiz mi ? Yoksa mevcut tarife gereği gibi uygulanmıyor mu ?

Ücret Sisteminin Gözden Geçirilmesi ve Zaman Esaslı Ücret Tarifelerinin Tartışılması

- o Son Söz...
- o Haksız rekabet sorununu çözecek olanlar aslında sorunu yaratanlardır. Meslek mensupları görev ve sorumluluklarının bilincinde, etik ve ahlaki değerlere bağlı olarak kamusal nitelikteki görevlerini yaptıkları sürece sorunun çözümünde büyük yol alınacaktır.

Teşekkürler...

Mustafa ÖZYÜREK
Moderatör
TÜRMOB Onursal Başkanı

- Evet, Yeminli Mali Müşavir Arkadaşımız Emre Kartaloğlu'na teşekkür ediyorum. Değerli arkadaşlarım, şimdi sizlere söz vermeden önce bir, iki konuyla ilgili görüşlerimi ben de burada ifade etmek istiyorum.

Birincisi; Faruk Bey'in belirttiği bütün beyannamelerin imzalanması yöntemi gelecekse ki, bu Vergi Usul Kanununun Mükerrer 227. maddesinin bir gereğidir, emridir ama Maliye Bakanlığı ne yazık ki, bu konudaki görevini yapmamıştır. Bu, tebliğ bir türlü çıkmamıştır, eğer bu çıkacaksa bu önemli bir adım olur diye düşünüyorum.

Bir diğer önemli nokta; şimdi bu iş kapasitesinin sınırlanması veya belli ölçülere bağlanması elbette çok önemli bir konu, fakat TÜRMOB'un girişimiyle Meclis'e bir torba kanun vesilesiyle hatırlayacaksınız bir teklif geldi. O teklifte deniliyordu ki, işte belli şirketler, belli firmalar ancak şu sayıda iş alabilirler fakat bunu ne yazık ki, Parlamentodan çıkarmak mümkün olmadı ve gerekçe olarak da denildi ki, bunlar Anayasa'ya göre insanların iş kapasitesini siz sınırlayamazsınız. Şimdi bir kanun çıkarmadan mevcut mevzuat ile eğer bir tespit, bir iş kapasitesi sınırlandırması yaparsak bunun ben yargıdan kolay geçeceğini zannetmiyorum. O nedenle burada çok dikkatli olmak, belki bir mutabakat ile Parlamentodan bu yönde bir kanun çıkmasını sağlamak lazım.

Bir diğer önemli konu, bu serbest meslek erbabında biliyorsunuz, Gelir Vergisi açısından tahsilat esas ama KDV açısından tahakkuk esas. Bunun tahsilata bağlanması gerektiği noktasında pek çok TÜRMOB'un girişimiyle önergeler verildi, Parlamentoda bulunduğumuz dönemde de Sayın Türker'in bu yönde önergeleri olmuştur, benim de olmuştur ama ne yazık ki, özellikle Maliye Bakanlığı bu teklifleri kabul etmediği için bir türlü yasalaşamamıştır. Ama bunu mutlaka çözmek gerektiğine ben de inanıyorum.

Bu stajyerlerin sınırlandırılması konusu; tabii bu teklifleri dinlerken geriye gittim, biliyorsunuz değerli arkadaşlarım, 3568 sayılı Yasa çıktığında "staja başlama" diye bir sınav yoktu. Biz bunu, benim Genel Başkanlığım döneminde bir belki Kanuna da dayanmayan şekilde bir sınırlama getirdik, Danıştay, bizim o sınırlamamızı onaylayınca uygulanabilir hale geldi ve sonunda da Kanunla bu sınırlama yapıldı. Tabii, hiçbir meslek mesleğe girişin bütünüyle engellenmesi düşünülemez ama her meslekte kendi mensuplarının hakkını,

hukukunu korumak zorundadır. Onun için makul bir düzenlemenin, makul bir sınırlamanın kaçınılmaz olduğunu düşünüyorum.

Değerli arkadaşlarım, saat 18.30, şimdi ama hepinizin dikkatinden de anladığım kadarı ile önem verdiğiniz bir konuyu da tartıştığımızı gördüm. O nedenle çok uzatmadan, soru sormak şeklinde sizlere söz vereceğim ve cevaplarımızı da verip kısa sürede bu oturumu kapatmak istiyorum.

Söz isteyen arkadaşlarımıza söz vermeye başlayalım. Evet, şöyle en arkadan başlayalım, bir arkadaşımız oradan söz istiyoruz. Adınızı da lütfen, söylerse-
niz, kayıtlara geçiyor, evet,

Nevzat AKKAYA
Ankara SMMM Oda Sekreteri

- İyi akşamlar diliyorum. Öncelikle Yeminli Mali Müşavir Üstadımız Ankara Odasının vergi hukuku dersinin 24 saat gibi bir saat olarak söyledi, bizim Odamızda 32 saat verilmektedir bu ders, onu düzeltelim.

Anayasa'nın 135.maddesinde her ne kadar biz, kamu kurumu niteliğinde Odalar da olsak da sadece Odadaki resmi plakalı araçlarımız var, bir de yargılanırken o şekilde yargılanıyoruz ama onun dışında Ankara'da kurumlar arası futbol ligi oldu, bizi kurumlar arasına almadılar. 3568 sayılı Yasamızda da ben bu soruyu Sayın Onursal Genel Başkanımıza soruyorum; 3568 sayılı Yasamızın 29.maddesi Maliye Bakanlığınca verilecek görevleri yerine getirir demektir. Biz, sivilleşmeden bu gibi sorunları kendimiz halletmemiz gerekirken ücret, tahsilat gibi sorunları bile eğer Maliye Bakanlığının çözeceğine inanıyorsak arkadaşlar, dün Sayın Bakan Çelik dedi ki, "ben sorunlarınızı çözeceğim" dedi. Arkadaşlar, çelik gibi duracak mı arkamızda onu da merak ediyoruz. Sayın Genel Başkanımıza da ben bu soruyu sormak istiyorum; sivilleşmeli miyiz sivilleşmemeli miyiz? Teşekkür ederim.

Mustafa ÖZYÜREK
Moderatör
TÜRMOB Onursal Başkanı

- Evet, şimdi tabii Anayasamızdaki deyimini ile "kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşlarıdır" işte Türk Tabipler Birliği, Barolar ve TÜRMOB ve

Odalarımız. Şimdi buradaki temel espri şu; insanlar gönüllü olarak bir araya gelip dernek kurabilirler, bu tam anlamıyla bir sivil toplum örgütüdür ama kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının hepsi yasa ile kurulmuş kuruluşlardır ve bu kurumun üyeleri, bu örgütlerin üyeleri esas itibariyle kamu hizmeti yaparlar bir anlamda. O nedenle bu şeylerin bütünüyle sivilleşmesinin söz konusu olmaması lazım. Bunu sivilleştirmek demek, artık aidat toplamayı gönüllü hale getirmek filan gibi dernekleştirmektir. Ama bizim Cumhuriyet'in geleneği, bütün meslek örgütlerinin yasa ile kurulmasıdır ve burarda işte, siyasi görüşe göre veya başka nedenlerle farklı farklı yapılanmalar, farklı farklı örgütlenmeler gündeme gelir ve bu da mesleğin, hepimizin ortak paydası olan temel sorunlarının çözümlenmesini zorlaştırır diye düşünüyorum. Bizim dünkü Oturumda da ifade etmeye çalıştım, bizim ücretlerimizin Maliye Bakanlığı tarafından toplanılması söz konusu olmaz, o takdirde biz devlet memurları konumuna geliriz.

Şimdi izin verirseniz şöyle yapalım, tek tek cevap vermekte biraz zorlanırsınız, topluca soruları alalım, arkadaşlar kime sorduğunu da ifade ederseniz, onlar da notlarını alırlar, topluca cevaplamaya çalışalım. Tek tek cevap verirsek çok geç saatlere kadar kalırız.

Muharrem KAYA
Bursa SMMM Odası Denetim Kurulu Üyesi

- Sorularım Ankara Oda Başkanına. Sunumlarından dolayı kendilerine teşekkür ediyoruz. Şimdi haksız rekabet sadece mesleği icra ederken yaşanmıyor, bu mesleğin örgütünün, örgütünün yönetim kademelerinin değerlendirmesi sürecinde ve bu tür organizasyonlarında da yaşandığı kanaatindeyim.

İstanbul Oda Başkanı, TÜRHAŞ Başkanı, İzmir Oda Başkanı Etik Komite Başkanı, Ankara Oda Başkanımız kendisini bu arada haksız rekabete uğramış hissediyor mu?

İkincisi, değerlendirmelerini yaparken TÜRMOB'a eleştirel yaklaştı ama siyasal iktidarı ve bürokrasiyi öven bir tarzı vardı. Burada bir haksız rekabet yapmış mıdır acaba kendisi?

Aynı zamanda tam tersinden Maliye idaresini, TÜRMOB'un etkinliklerinde, şu son açılış konuşmasını hariç tutarak söylüyorum, siyasal iktidar ve Maliye Bakanlığının toplamı üzerinden söylüyorum, Meslek Örgütünü ihmal edip

Ankara Odası ve belli bir grubun etkinliklerine aktif destek vermesini de haksız rekabet olarak görüyor mu? Bu konudaki görüşlerini almak istiyorum.

İsa Ruhi BATMAZ
Adana SMMM Odası

- Önce bu Forumu düzenleyen, emeği geçen herkese teşekkür ediyorum, sunumu yapanlara da teşekkür ediyorum ve meslektaşlarımızı saygıyla selamlıyorum.

Benim sorum Faruk Bey'e, bizim mesleğimiz ile ilgili bir düzenleme yapıldı, tebliğlerin birleştirileceği hususunda bir çalışma yapıldığını söyledi. 4 sayılı tebliğde yer alan beyannamelerin imzalatma kapsamı dışında tutulan mükellefler var, işletme esasına göre ve serbest meslek erbabı ile ilgili, bazı limitleri aşmayanların beyannamelerinin meslek mensupları tarafından imzalanma zorunluluğunda değil. Bunla ilgili bir değişiklik var mı? Bu istisna ortadan kaldırılıyor mu?

İkinci husus; Gelir Vergisi Kanunu'nda yapılan değişikliklerle, basit usule ait kapsam genişletildi. Bu kapsamın genişletilmesiyle birlikte bizim müşterilerimizde tabii ki, bir sayısal azalma meydana geldi. Bunun yapılmasının nedeni nedir? Bunu öğrenmek istiyorum. Teşekkür ederim.

Ali SERBEST
Bursa SMMM Odası Disiplin Kurulu Üyesi

- Atlanılan bir konu, çok önemli bir konu aslında; "mücbir sebepler" konusu, sadece mükelleflere tahsil edilen Vergi Usul Kanunumuzda, halbuki mali müşavirlerin beyannameleri gönderme zorunluluğunda, örneğin biz birkaç yerde çalışmalarda bulunmuştuk, bir bayan arkadaşımız dedi ki, "Ali Bey, ben öğleyin babamı defnettim, cenaze evime uğramadan gidip gözyaşları içerisinde beyannamelerimi gönderdim" dedi. Şimdi mücbir sebepleri hiç düşündük mü şimdiye kadar? Mali müşavirlerin bu tür zor durumlarını ya da yoğun bakımda olan yakını vardır, o hastalıklar ile uğraşırken, bunları düşünmek zorundayız diye düşünüyorum.

İkinci olarak noter bilgilerini tahsis ettiniz Gelir İdaresi Başkanlık sitesinde. Bunu noterlerin kendi bünyelerinden alma imkanınız hiç olmadı şimdiye ka-

dar. Bir de madem tahsis edildi, aynı yerde durmuyor. Yani e-sözleşmeyi giriyoruz, ondan sonra başka bir yere giriyoruz, unutulma atlanma olasılığı çok yüksek.

Üçüncü olarak da mükellef bildirimleri kaldırıldı mı dediniz, ben onu anlayamadım az önce Faruk Bey, ha müşteri bildirim listesi, müşteri bildirimleri, o zaman tamam. Teşekkür ederim, sağ olun.

Metin AKSOY
İzmir SMMM Odası

- Faruk Bey'e bir sorum olacak. Üstadım, sözleşme sürelerinin 1 yıla çekileceğini söylediniz, herhalde burada bir konu daha vardır, vergiciler hizmeti aylık kabul ediyorlar, Katma Değer Vergisini düzenlediğiniz veya aylığı bittiğinde hizmet tamamlanmış sayılıyor. 1 yıla düşürürken bizim hizmet süremizin de 01-12 takvim süresi içerisinde veya sözleşme süresi içerisinde olduğunu mu kabul edeceğiz yoksa yine, aylık olarak vergiciler her ay bizden hizmet bitti, makbuz bir yana mı diyecek? Bu konuyla ilgili bir çalışmanız olacak mı?

Tamer KÖROĞLU
Antalya SMMM Odası

- İyi akşamlar. Bu programı incelediğimde konuşmacıları ve yapılan çalışmalarda bizim çok önemli paydaşımız daha var, biliyorsunuz arkadaşlar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, onlar hiçbir şekilde burada yoklar. Acaba unutuldu mu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı?

Maliye Bakanlığı ile tek tebliğ çalışması yapıldığı söylendi. Acaba Sosyal Sigortalar Kurumu ile de ilgili bu çalışma yapıldı mı bizim paydaşımız olan Sosyal Sigorta ile Maliye kendi arasında, madem böyle bir tek tip çalışmaya gidiyoruz, biz Maliye'ye verdiğimiz birçok bilgiyi maalesef, Sigorta Kurumu oradan ulaşacakken bize ekstradan onlara vermek durumunda kalıyoruz. Eğer böyle bir çalışma başladıysa tüm etrafıyla, TÜRMOB ile Maliye, Maliye ile Sigorta, Sigorta ile İş-Kur komple bir değerlendirme ile ele alınırsa daha çok faydalı olacağına inanıyorum. Çünkü zamanımızdaki en çok önem verdiğimiz şey şu anda, zaman, zamanımız çok değerli ise inanın birçok şeyin bu çalışmayla aşılabileceğine inanıyorum. İnşallah, bir sonraki toplantıda onlar da olur ve onlara bazı sorularımız olacak.

Ankara Oda Başkanımız Sayın Mehmet Bey'in konuşmasını çok dikkatli dinledim, birçok şey doğrudu ama bir tek şeye kesinlikle katılmıyorum arkadaşlar. O da, yeminli mali müşavirlerle mali müşavirlerin ortak bir yönetiminden bahsettiler. Mali müşavir arkadaşların sayıları sınırlıdır, yeminli mali müşavirlerin sayıları da belli zaten. Bizim mesleğimizin başında "serbest" yazıyor, bu bizi tehlikeli bir yere götürür, bilgi, güçtür ve bilgi şu anda onların elinde olduğuna göre biz yanlarında kayıt tutacak olduğumuza göre bilgi de güç olduğuna göre, biz onların sadece yanlarında çalışan bir eleman oluruz, ortak bir girişimden bahsettiğimiz zaman.

Gelir İdaresi Başkanlığından da Sayın Faruk Bey'e sormak istediğim; biliyorsunuz, mali müşavir arkadaşlar, beyannamelerle bir şifre ile giriyoruz, maalesef, bu şifreden hatalı bir çıkış yaptığımız zaman biliyorsunuz bir 10 dakika bizi bekletiyor ve bu süreç bizim için bazen uzun bir süreç oluyor veya arkadaşlarımızla buna birden fazla giriş yapabileceğimiz çünkü eleman sayılarımız tek bir şifre ile bir kişi girebiliyor, birden fazla kişi olduğu zaman, güvenli çıkış olmadığı zaman tekrar 1 dakika bu süre sınırlanabilir mi? Onu öğrenmek istiyorum.

Bir de daha önce, son sorum, daha önce orada yaptığımız sorgulamalarda zaman ve tarih sınırlaması olmadan birçok sorgulama yapıyorduk, şu anda oradaki sorgulama sınırlanmış durumda, işte, belli tarihler arası girebiliyorsunuz ve bu da bizim zamanımızı alıyor. Burada da bir iyileştirme yapılabilir mi? Teşekkür ediyorum.

Katılımcı

Dün yapılan toplantıda Sayın Çelik'in benden lisanımünasip ile isterseniz ben size yardımcı olacağım ifadesi vardı, bugün aynı ifadeyi Gelir İdaresinden Sayın Faruk Bey de aynı şeyi kullandı. Bu üslubun pek hoşuma gitmediğini ifade etmek istiyorum. Acaba TÜRMOB'un Sayın Genel Başkanı veya Sayın Yöneticilerinin daha önce üsluplarında bir bozukluk mu vardı da bu istekler yerine getirilmiyordu, bunun ben açıklanmasını rica ediyorum.

Biz verilen sözleri ve hakkımızı demokratik olarak, anayasal haklarımızın bize verilmesi için mutlaka bir lisan gerekiyorsa bu lisan bugüne kadar hep kullanıldı, eğer verilen sözler yerine getirilmezse, hakkımız verilmezse Sayın Abdurrahim Karakoç'un "Hakim Bey" diye bir şiiiri var Sayın Genel Başkanım,

O'nun bir drtlgnde Şöyle der;
Mülkün temeli adaletti hani,
Bizim hak temelde saklı mı yani,
ıkartıp versen kim olur mani,
Yoksa hırsızlar mı çaldı hakim bey?
Teşekkür ediyorum.

Birgl UÇAR
Bodrum SMMM Odası

- Panelde emeği geçen yöneticilerimize ve konuklarımıza teşekkür ediyorum. Ben iki Şey sormak istiyorum Faruk Bey'e. Birincisi; bizim yoğun aylarımızda, beyan uzatma taleplerimiz acaba neden iletiŐimsizlikler o dönemde yaşanıyor? Bir de ikinci sorum; işe baŐlamalarda vergi dairesinde adres kayıt sistemi getirildi ve biliyorsunuz, belediyelerle mutabakatsızlıklar yaşanıyor, adres kayıt sisteminde çıkmadığında bize işe baŐlamalarımızda takılıyor, yapamıyoruz. Buna bir düzenleme getirilebilecek mi? Teşekkür ediyorum.

Katılımcı

- Bu Panelin düzenlenmesiyle ilgili olarak TÜRMOB'a, katılımcılara ve meslektaŐlarıma öncelikle teşekkür ediyorum. Bu arada Eski Genel Başkanımız, Onursal Genel Başkanımız hala formunu koruyor, "maŐallah" diyerek tebriklerimi iletmek istiyorum.

Şimdi gündüz konuŐmalarımızda zamana dayalı bir ücret tespit edilmesi konusunda çalışmalar yapılıyordu, bununla ilgili bir program yapılıyordu. Bunun dışında da çalışma saatlerine ya da çalışma sürelerine bağlı olarak ücretlerin tespit edileceği anlatıldı. Bu arada da burada konuşulurken haksız rekabet konusu konuşuldu, bu çerçevede baktığımız zaman da benim aklıma, burada Panelistlerden ne de ayrı ayrı sormak istiyorum. Aklıma Şöyle bir Şey geldi. Örneğin, bir mali müşavir tamam, bahsettiğimiz Şekilde ücretini tespit ediyor ama bir süre sonra, örnek, sıra ile gidiyorum, kasa hesabını yazmayı ihmal ediyor, bir süre sonra alınan, verilen çekleri ihmal ediyor, bir süre sonra

işte banka hesabını ihmal ediyor filan yani sadece Katma Değer Vergisi beyannamesini esas alarak vergi muhasebesi yapmaya doğru gidiyor. Birinci sorum Sayın Okkalı'ya, bu bir haksız rekabet midir?

İkinci sorum, yeminli mali müşavir dostumuza, panelistimize; onun benzeri bir şey, hepimizin yaşadığı bir durum veya en azından benim ofisimde yaşıyor, bir gün ofisimde bir yeminli mali müşavirim tam tasdik sözleşmesi imzaladığımız filanın tutanağı ile ilgili bir boş tutanak geliyor, hatta bazen faksla, mail ile kargo ile geliyorsa bu boş ve imzalı yeminli mali müşavir tarafından bir tutanak geliyor. Burada hepimizin aslında bildiği bir şey var, Tebliğ var bu konuda, yeminli mali müşavir, bizzat önceden yazı yazarak işte şu saate hazır etmemiz gerektiği vergi incelemesiyle aynı mealde ya da aynı açılımda olan bir yazıyla, daha sonra defter ve belgeleri hazırladıktan sonra yeminli mali müşavir bizzat gelecek, tutanakları birlikte, mükellef ile birlikte hazırlayacaklar, biz elbette mali müşavirler olarak sunacağız, detaylandırmak istemiyorum. Bu böyle yapılmazken yeminli mali müşavirlerde kendi aralarında bir haksız rekabet yapıyorlar mı yapmıyorlar mı, o bilgiyi almak istiyorum.

Bu arada Maliye Bakanlığının Sayın Yetkilisine de bu konularla ilgili bilgisi var mı? Maliye Bakanlığının bu konularla ilgili neler düşünüyor? Öğrenmek istiyorum. Teşekkür ederim, saygılar sunuyorum, iyi akşamlar.

Sami RECEP **Burdur SMMM Odası**

- Şimdi Bakanlık Yetkilisine bir şey sormak istiyorum; bu beyannameler, Ba Bs'ler KDV beyannamesini verirken benim temel ilkem, Ba Bs'yi vermek, karşılıklı mutabakat sağlamak şartı ile. Ancak bu beyannameleri hazırlarken, dizayn ederken taşrada duran bir muhasebeciye sorup daha güzel, daha detaylı beyanname dizaynı olmaz mı? Bunu soruyorum. Şimdi ben elde defter yazdım eskiden, kasa hesabı, KDV hesabı, şahsi hesap diye çok şeyler yazdım, ben ondan şeyim. Şimdi birde yeminli arkadaşım söyledi ki, muhasebeci, mali müşavir geliyor, 1 gün KDV yi yazıyor, gidiyor, yeminli bakmıyor ama orada şunu sormak istiyorum; yazmak mı güzeldir, kontrol etmek mi güzeldir? Hangisi zordur? Şimdi ben yeminliye, her ay bir tane mükellefim vardı, çok güzel para alıyordum, aylık defterini yazdırıyordum, Yeminliden daha çok para alıyordum ama Yeminli geldi, benim elden defter gitti! Niye? Ben

haftanın 3 günü gidiyorum oraya, çalışıyorum, hizmet ediyorum ama yeminli diyor ki, 1 gün geliyorsunuz. Meslek gruplarımız arasında alt üst ilişkisi olmamalı. Teşekkür ederim.

Necdet YILMAZ
Denizli SMMM Oda Başkanı

- Sayın Başkan, teşekkür ediyorum. Bu zamana endeksli fiyat tarifesinin olumlu olduğu ancak kapasite sınırlamasının biraz kolay olmadığı yönünde şahsınızın da bir düşüncesi olduğu ama işyeri hekimlerine sanyorum, 210 saat gibi bir süre verilerek bunların çalışma süreleri bu şekilde belirlendikten sonra ücretlerini de bunların Bakanlık, bunun saat ücretlerini de belirliyor ve işyerindeki işçi başına da bunların kaç saat çalışacakları da belirleniyor. Örneğin 10 kişiye kadar işte, ayda şu kadar kişi başına 25 dakikadan az olmak üzere çalışır gibi. Bunu bu şekilde yaptığında bir işyeri hekiminin hem ne kadar iş yapabileceği hem de ne kadar ücret alınacağı belirlenebiliyor. Aynı şekilde muhasebe meslek mensuplarının zamana endeksli fiyat tarifesi belirlenirken örneğin, işletme defterlerine ayda 3 saatten az hizmet verilemez ve bunun saat ücreti şudur dendiğinde ve bize de bir çalışma süresi, Anayasa'nın öngördüğü 7.5 saatin üstüne fazla mesaiyi de kullanarak ve yanımızda çalıştırdığımız ruhsatlı çalışanlara ayrı bir parametre, onların bir sorumluluğu olmadığı için, örneğin yüzde 50 çarpanı, yanımızda çalıştırdığımız diğer elemanlarla ilgili bir çarpanla, bir parametre konarak bu belirlenemez mi? Sayın Daire Başkanı Faruk Bey'e de bu konuyu iletmiş olayım, bu olabilir mi, olamaz mı?

Nail SANLI
TÜRMOB Genel Başkanı

- Teşekkür ederim Sayın Onursal Genel Başkanım. Genel Başkan olarak buna değinmek zorunda kaldım; iki tane yönetici arkadaşım, TÜRMOB'un Anayasa'nın 135.maddesinden almış olduğu yetkinin, kamu kurumu niteliğinde olma özelliğini sadece bir "siyah plakaya" bağlamış olması beni son derece üzdü. Sadece o değil; bir kere TÜRMOB, Türkiye Cumhuriyeti rumuzlu mühür kullanıyor. Kamu kurumu niteliğinde olmasının bir başka özelliğidir. İkincisi, Sayın Başkan, siz çok iyi hatırlayacaksınız, sizin Genel Başkan

kanlığımız zamanınızda mükerrer 227 ile ilgili Anayasa Mahkemesine giden bir davamız vardı. Yasamızın Anayasa'nın 135.maddesine göre kurulmuş kamu kurumu niteliğinde bir meslek kuruluşu olduğunu tanımlamasının dışında, Anayasa Mahkemesi bile o davanın sonucunda bu meslek mensubunun vermiş olduğu hizmetler, kamu hizmeti niteliğinde olduğunu ve kurumlarımızın kamu kurumu niteliğinde olduğunu bir kez daha Anayasa Mahkemesi kararı ile de tescil ettirdi.

Burada kamu kurumu niteliğindeki özellik, arkadaşlarımı bilgilendirme amacıyla bunu söylüyorum, cevap anlamıyla değil, kamu kurumu niteliğindeki espri; vermiş oldukları hizmetlerde kamu yararı olduğu için ve kamu hizmetine eşdeğer bir hizmet olduğu için kamu kurumu niteliğinde sayıyoruz. Yoksa bir Genel Başkan olarak söylüyorum, resmi plakaya hevesli olduğumuzdan değil, kamu kurumu özelliğimiz oradan kaynaklanıyor.

Bir kere ifadeleri çok net ve bilinçli olarak kullanmamız lazım. Evet, seçimle işbaşına gelen yönetimler tarafından yönetilen herhangi bir vesayet ve üzerindeki bir baskıyı kabul etmeyen, seçilmiş olma özelliğini üyeleriyle beraber paylaşan, onların sesi olmaya çalışan, mesleğin geliştirilmesini, üye haklarının korunmasını birinci planda tutan bir kuruluş, doğru ama kamu kurumu esprisi ki, geçen sene, 7 tane akademik birlik bir araya gelerek Anayasa'dan, o 135. maddeden çıkarılmış olmasının da doğru olmadığı noktasında mutabakata vardık. O kamu kurumu niteliğindeki espri, aslında bizim anayasal hakkımızın, anayasal gücümüzün emniyet sibobudur, hele hele yöneticilerimiz bu ifadeyi kullanırken biraz daha hassas davranırlarsa çok daha iyi olur.

İkinci konu; bir yönetici arkadaşımız yine Ankara Oda Başkanımız nasıl cevap verecek bilemiyorum, kendi takdiri, bir katılımcımız, iki tane Oda Başkanımızın ismini vererek veya Odalarının ismini vererek "bu da bir haksız rekabet midir?" dendi. Bir kere her iki görev de atama görevidir. Oda Başkanlarını, o Odaları suçlayacak bir durum yok ortada. TÜRMOB çalışmalarının içerisinde her geçen gün yeni bir gelişme yaşarız ve bir yol alıyoruz. Haksız rekabet ile mücadele ve etik çalışmalarımız, gördüğümüz gibi 5. Kongremizi yapıyoruz burada. Son zamanlarda TÜRMOB Yönetim Kurulunun faaliyetlerini en çok destekleyen ve mesleki anlamda meslek mensuplarımızın sorunlarına en çok çözüm getirebilecek, projeleri üreten iki tane komitemizdir. Buradaki çalışmalarını böyle niyete bağlı bir şekilde ifade ederek suçlarcasına bir soru sormak, sonra soruya muhatap kalan Oda Başkanını da sıkıntıda bırakır. Yalnız bu Komitelerin sayısı artar, üçüncü, dördüncü, beşinci Oda Başkanları

devreye girer tabii ki ama devam eden bir çalışma vardı. Bu devam eden çalışmanın sonuçlarını alabilmek için o çerçevede ele almak lazım.

İkincisi, biraz önce buradan Aydın Ticaret Odası Başkanı ayrıldı, dikkat eder-seniz konuşmaların içerisinde, aynı zamanda Türkiye Odalar Borsalar Birli-ği'nin Konsey Başkan Yardımcısı görevinin de olduğunu söyledi. Hatta bu se-ne basına da yansıdı bütün arkadaşlarım bunu bilir, bizim meslek camiamız çok yakından takip eder bu tip şeyleri, dikkatlidirler, hassastırlar. Türkiye Odalar Borsalar Birliğinin Yönetim Kurulu oluşunca bütün büyük Oda Baş-kanlarının, Türkiye Odalar Borsalar Birliğinin Yönetim Kurulunda görev al-dığına hepimiz şahit olduk. İstanbul, Ankara, İzmir, Eskişehir, Gaziantep, ak-lıma gelen hepiniz yaşadınız bunları. Bir Oda Başkanının üstleneceği görev kadar güzel bir şey olur mu? Hem isim verilen iki Oda, Türkiye'nin yüzde 40'ını geçen üye sayısı, neredeyse yüzde 50'sine yaklaşan iki Oda. Biraz bu konularda daha duyarlı, daha hassas, daha birbirimizi sevecen ve kucaklar bir şekilde konulara yaklaşırsak, meslek mensupları da yanlış bilgilenmez. Çün-kü bu forumların ve kongrelerin, maalesef, 94.000 meslek mensubu tarafın-dan izlenebilme şansı yok, özellikle yöneticilik kimliğine bürünmüş arkadaş-larımızın buralardan çıkacak sonuçlar konusunda birazcık daha hassas ve dik-katli olmalarını arkadaşlarımdan özellikle istirham ediyorum. Bu konuda bi-raz daha dikkatli olsunlar.

Birçok değinecek husus var ama zaman sıkıştı biliyorum, iki tane konuya sa-dece değineceğim Sayın Genel Başkanım. Bir tanesi, özellikle ben dünkü açılış konuşmasında da, bugünkü açılış konuşmasından da, dünkü konuşmamın içerisinde de Gelir İdaresi Başkanlığında, Maliye Bakanlığında çözüm bekleyen sorunlarımız vardır ama Kamu Gözetim Kurumdakiler kadar yoğun de-ğildir, orada daha rahat çözebiliriz bazı konuları ama tabii ki sorun vardır, ta-bii ki çözüm bekleyen sorunlar vardır. Hatta yapmış olduğunuz Tek Tebliğ ça-lışmasıyla ilgili dün de bugün de teşekkürlerimi ortaya koydum ve zaman za-man anlamlı güzel çalışmalar yapabildiğimizi Faruk Bey'e de, her iki günde de söyledim. Burada sadece bir konu var, diyor ki Sayın Gözübüyük, "ücrete bir dahlimiz yok" diyor, en azından benim Genel Başkanlık sürecim içerisin-de yayınlanmayan bir ücret tarifesi olmadı. Bunu diyalog ile uzlaşmayla ve görüşmelerle çözdük, teşekkür ediyorum. Ama hiçbir zaman Maliye Bakan-lığına vermiş olduğumuz teklifin de, önerinin de direk karşılığını alamadık. Ha bu suçlama olsun diye değil şunun için söylüyorum; eğer gerçekten dahli yoksa ve bu çok kolaysa TÜRMOB hazırlamış olduğu ücret politikasını Ma-liye Bakanlığına sunmasın madem direk yayınlama hakkını elde etsin, eğer bir

dahli yoksa ve eğer ücret tarifesi ile ilgili sorun yoksa orada. Şimdi neden bunu anlatıyorum? Üstadın demin dile getirmiş olduğu kapasite sınırlaması, bizim de desteklediğimiz, yönetmelik çalışmasına dahil ettiğimiz, daha sonra birlikte yaparız düşüncesiyle de yönetmelikten geri çektiğimiz bir çalışmaydı. Çalışmayı değerli buluyoruz, desteklenebilecek bir çalışma buluyoruz ve bu çalışmaya güç vermek istiyoruz. Ancak siz de Değerli Başkanım, dile getirdiniz, nasıl ki bir mühendisin çizebileceği proje sayısında bir sınır getiremiyorsak, nasıl ki bir avukata alabileceği dava sayısında bir sayı konması mümkün değilse, nasıl ki bir doktora muayene edebileceği hastasıyla ilgili bir ölçü koyamıyorsak bir meslek mensubumuza da “sen 40 kişiden, 60 kişiden, 70 kişiden daha fazla iş alamazsın” sınırlamasını getirmek anayasal bir sorun yaratır. Ama haksız rekabetin çok önemli bir parçası olduğu için biz de bu konuda elimizi taşın altına koymak, Gelir İdaresi Başkanlığı ile beraber bu konuda biz de sorumlu olmak istiyoruz ve meslek mensubu cephesini göğüslemek istiyoruz. Bu sınırlama, tabii ki direk sayı veren bir sınırlama değildir, ben biliyorum çalışmanızı, onun için de desteğe değer buluyorum bu çalışmayı. Orada birtakım kıstaslar vardır, haksız rekabeti önleyebilmek için bunlara şiddetle ihtiyaç vardır ama bunu tek başına ne TÜRMOB yapabilir, ne tek başına Gelir İdaresi Başkanlığı, Maliye Bakanlığı yapabilir. Maliye Bakanlığı bunu işbirliği ile yaparsa yargıdan geri döner ama bunu Gelir İdaresi Başkanlığı ve TÜRMOB kimliği ile beraber yaparsak ve düzenlemenin içerisinde gerçekten, bunlar düzgün bir ifade ile yerini bulacaksa, biz meslek mensuplarına bu ihtiyacı karşılamak üzere hem ikna açısından, hem uygulama açısından, hem disiplin açısından, hem haksız rekabeti önleme mücadelesinin içerisine alınması açısından, hem de bunların eğitimlerinin verilmesi açısından, destek vermek istiyoruz ve bu çalışmayı desteklemek istiyoruz. İçerisinde TÜRMOB’un da olması şartı ile bu çalışmayı destekliyoruz.

Bunun ikinci bir ayağı vardır, bizim açımızdan çok önemli, konuşmacılar tarafından da dile getirildi, açılış konuşmasında da söyledim ve bugün de bir sunum yapıldı bu noktada. Haksız rekabeti önlemenin ve bu müşteri sınırlamasına da, kapasite sınırlamasına da çok büyük destek verecek, güç verecek bir uygulamamız var, Emre Kartaloğlu çok güzel dile getirdi, kendisine teşekkür ediyorum. Zamana dayalı, zamana endeksli ücret tarifesi, bir insanın, bir meslek mensubunun zamanını da tarif ettiği için otomatikman zaten bir kapasite sınırlaması kendiliğinden gelecektir. Gelir İdaresinden talebimiz, yapacağımız bu zamana endeksli ücret tarifesini, önyargılı bir şekilde değil, bizimle tartışarak, bizimle konuşarak ve buna uygun bir şekilde sıcak bakarak bizimle görüşmeleridir. 2015 tarifesini Kasım ayına bırakmadan önümüzdeki 1-2 ay

içerisinde hemen kendilerine takdim edeceğimiz ve bir yaz boyunca bunun üzerinde çalışabiliriz. Ve 2015'te zamana endeksli ücret tarifemizin devreye girmesini, bununla beraber haksız rekabet ile mücadele ile ilgili iki tane Yönetmeliğimiz yayınlandı, onların da devreye girmesiyle ve hazırlanan programın kullanılmasıyla, ciddi bir mücadele vereceğimizi ve buna bağlı olarak da zamana endeksli ücret tarifesinin içerisine bile monte edilebilir bunlar. Aahsilat sistemimizin bankalar üzerinden mail-order olur, kredi kartı sistemleri olur, talimatlandırma sistemleri olur, bunların hepsi bizlerin konuştuğu çözüm yollarıdır. Bunlar devreye girdiği zaman hem Gelir İdaresi Başkanlığı kendi açısından ulaşmak istediği amaca ulaşır, hem biz haksız rekabeti önlemiş oluruz, hem meslek mensubumuzun tahsilatını hızlandırmış oluruz, hem de kaliteli bir hizmet veren ve mesleğin imajını bozmayan, bozanların da, aramızda elimine olduğu bir sistemi yaratırız. Bunun için ben TÜRMOB adına, camiam adına bu çalışmalarını geceli gündüzlü yaparak sonuç almak için hazır olduğumuzu belirtmek istiyorum, aynı çabayı ve aynı yaklaşımı da kendilerinden bekliyoruz. Teşekkür ediyorum.

Mustafa ÖZYÜREK
Moderatör
TÜRMOB Onursal Başkanı

- Evet, teşekkür ederiz. Şimdi değerli arkadaşlarım, vaktin çok geçtiğini biliyorum, şimdi izin verirseniz şöyle bir yöntem izleyelim; sorular daha çok Maliye Bakanlığı temsilcisi arkadaşımız Faruk Gözübüyük'e yöneltildi, diğer arkadaşlarımıza önce kısa kısa söz vereyim, son sözü de Faruk Bey'e verip bitirelim.

Emre KARTALOĞLU
Yeminli Mali Müşavir

- Evet, bana çok soru gelmedi, sadece karşıt inceleme tutanaklarıyla ilgili bir soru var. Evet, yeminlinin kendisinin yapması gereken bir iş ama hiç kimse birbirini kandırmasın, uygulamada böyle olmuyor. Yani burada sanki birkaç konuşmacının söyleminden, mali müşavir ile yeminli mali müşavirler arasında bir çatışma varmış gibi bir durum çıktı; bence birbirimize verebileceğimiz en büyük zararlardan birisi budur.

Sayın Erol Demirel, son yapılan TÜRMOB Genel Kurulunda, Mevlana'ya hitaben bir söz söylemişti, "hepimiz tek kanatlı melekleriz, birbirimize tutunamadan uçamayız" gerçekten öyle, hepimiz tek kanatlı melekleriz, birbirimize tutunamadan uçamayız. Biz, birbirimizin, bırakın birbirimize tutunmayı, birbirimizin kanadını yormaya çalışıyoruz, hepimiz birbirimize zarar veriyoruz. Destek olduğumuz sürece haksız rekabeti de önlemiş oluruz.

"Yazmak mı kolay kontrol etmek mi kolay ya da zor?" diye soruldu; ikisi de zor ya da ikisi de kolay, aralarında bir fark yok, yerine göre o kolay, yerine göre o zor. Mali Müşavirlik mesleği de Yeminli Mali Müşavirlik mesleği de çok önemli, çok kutsal meslekler, birlikte çalışıldığı sürece maksimum faydanın da alınabileceğini düşünüyorum. Tekrar teşekkür ediyorum.

Mehmet OKKALI
Ankara SMMM Oda Başkanı

- Teşekkür ediyorum. Öncelikle Muharrem Bey'in sorusuna kısmen cevap vereceğim çünkü cevabın çoğunluğunu Sayın Genel Başkanımız verdi. O görüş tabii ki, bizim için de değerlidir. Ama bu hususlarda önümüzdeki dönemlerde daha dikkatli olunması gerektiği tabii ki, gözden kaçırılmamalıdır.

Bunun dışında siyasi yönden arkadaşımız bir şeyler değerlendirdi, şöyle söyleyeyim Arkadaşlar; Muharrem Bey'i de biz 13 Şubat'ta yapmış olduğumuz Panele bütün Odalara davetiyeleri göndererek davet ettik, yapmış olduğumuz Panel'e Maliye Bakanımız Sayın Mehmet Şimşek bürokratların tamamı, Gelir İdaresi Başkanı, Kamu Gözetim Başkan Yardımcısı, bütün bürokratlar davet edildi. Ben Ankara Odasında bir sefer bile siyaset ile ilgili hiçbir şey konuşmadım arkadaşlar, hep her yerde "meslek" diye söyledim. Sayın Genel Başkanımı da bu konudan dolayı tebrik ediyorum, şu ana kadar da kendisinden hiçbir siyasi söylem duymadık. Ancak üzülerek şunu da belirtmek istiyorum; Sayın Mustafa Özyürek'i ve Sayın Başkanımız Masum Türker'i Kurumu siyasi kimliğe bulaştırdıklarından dolayı tenkit ediyorum. Şu anki siyasi yapı ile diyalog kurma içerisinde mücadele ediyoruz arkadaşlar, biz yapmış olduğumuz Panelde Sayın Genel Başkanımıza da söz verdik, kendisi 45 dakika mesleki sıkıntı, sorunları Bakan Bey'e iletiler ve yavaş yavaş da ufak tefek çözüm önerileri çıkmaya başladı. Biz burada kesinlikle hiçbir siyasi amacımız, siyasi rekabet gibi bir şeyimiz yok, diyalog kuralım "üzüm yiyeyim". Benim amacım bu meslekten para kazanmak, itibar kazanmak arkadaşlar, onun dışında gerisi benim için önemli değil diyorum.

Bunun dışında YMM'lerle ortak çalışma konusunu ben kinaye olsun diye söyledim, yeminli mali müşavirler nasıl bizim alanımıza giriyorlarsa, bizim de onların alanlarına girme hakkımız olabilir, bunun engellenmesi için söyledim. Tabii ki onlar muhasebe yapmıyorlar, tam tasdik yapıyorlar, yalnız yeminli mali müşavir üstadımız orada yanlış bir konuşma yaptı, "ben muhasebeye gerekli kayıtları yaptırıyorum, talimatları veriyorum" dedi. Bünyede o zaman mali müşavir çalışması gerekiyor, oradaki bir elemana kendisinin kayıtlarının nasıl yapılacağı konusunda talep de bulunmasının da yanlış olduğu, belirterek, kendisi denetim vazifesi yapması gerektiğini zaten biliyor. Orada dil sürçmesi olmuştur büyük bir ihtimal.

Kapasite ile ilgili bir şey de söylemek istiyorum arkadaşlar; kapasite çalışmasını, gerçekten TÜRMOB ile birlikte yapılması bize fayda getirecek. Burada bir meslektaş için 100 puanlık bir çalışma var arkadaşlar, 100 puanlık deftere bakabileceğiniz, sınırlama bizim 300 puanlık deftere bakmamızda bir sınırlama yok, yeterli, kaliteli eleman çalıştırılması şeklinde bir teşvik var. Eğer ki sen 100 puanı dolduruyorsan, ikinci bir Mali Müşavir yanında çalıştırarak ilave puan alabileceksin.

Benim şöyle bir iddiam da var; bu kapasitede de stajyerlere de muhakkak bir puan verilmesi lazım. Şu an stajyer arkadaşlarımız staj yapacak yer bulamıyorlar, çok düşük ücretlerle çalışıyorlar, onlara da 10, 15 puanlık, 20 puanlık defter tutma, yanında stajyer çalıştıran bürolara kapasite ilavesi yapılabilirse bu da bizim bu sorunumuzu çözebileceğini düşünüyorum.

Bana başka soru yok. Katılımızdan dolayı çok teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum, hayırlı akşamlar diliyorum.

Mustafa ÖZYÜREK

Moderatör

TÜRMOB Onursal Başkanı

- Değerli Arkadaşlarım, Faruk Bey'e söz vermeden önce bir şey söylemek istiyorum. Ben siyasi kimliğimden de siyasi geçmişimden de her zaman iftihar eden bir insanım. Onun için böyle siyasete bulaşmak yani "siyaset, kötü bir şey, ona bulaşmış", bulaşmak diye bir şey yok değerli arkadaşlarım. Ben siyaset yaptım, siyasette belli noktalara da geldim, bununla övünç duyarım, bu camiaya hizmet etmekten de her zaman gurur duydum ve ben siyasi kimliği

net olarak ortada olan birisi olmama rağmen hiç kimseye bir partizanlık uygulaması yapmadım. Onun için böyle Mustafa Özyürek, CHP'nin Milletvekili, Genel Başkan Yardımcısı, Masum Türker, DSP'de Bakanlık yapmış birisi diye bir genel suçlama bize yakışmaz. Biz belli düzeye gelmiş insanlarız, belli düzeye gelmiş insanların illaki bir kısmımızın çok net, benimki gibi tavı var, siyaset ile ilişkisi var, bir kısmımızın bir siyasi partide aktif görevi olmakla beraber o partiye dönük sempatisi olabilir. Bunlar çok doğal, bunların bizim bir arada hizmet vermemizi engelleyen şeyler değil. O nedenle yani Sayın Başkanın yaşı kadar benim siyasette hizmetim var, bunu bir cümleyle böyle kestirip atmak kolay değil.

İnşallah, siz de siyasete girersiniz, siyasette belli noktalara gelirsiniz, o zaman ben size de saygı duyarım. Onun için bu tip polemiklerle birbirimizi lütfen hırpalamayalım, bunlar küçük hesaplardır, bu büyük camiaı aşalım, daha önemli noktalara doğru gidelim. Evet, buyurun Sayın Gözübüyük,

Faruk GÖZÜBÜYÜK
Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı
Denetim ve Uyum Yönetimi Daire Başkanı

- Teşekkür ediyorum. Öncelikle şöyle bir yansıma var, ben o yansımanın meslek camiasına çok ciddi katkı sağlayacağını düşünmüyorum, yani SMMM ile YMM'lerin çekişmesi, birbirleriyle mücadelesi, garip geliyor bana, çok da anlamsız geliyor. Şimdi o çekişmeler, gücünüzü zayıflatan temel unsurlardan bir tanesinin de bu olduğunu düşünüyorum. O tarz tartışmaların çok da fayda getireceğini ben düşünüyorum, sadece bir tespit olarak paylaşmak istedim.

Şimdi öncelikle kızdığım ya da kırıngılığımı ifade ederek sorulara cevap vereceğim. Dün Sayın Bakan'ın söylemeleriyle ilgili herhangi bir açıklama yapmak durumunda değilim, ben sunumlarımı yaparken ya da bu tip ortamlara katılırken üslubuma, zarafetime ve nezaketime dikkat etmeye çalışıyorum, bu incelikte olmaya çalışıyorum. Sürçülisanım olur, olursa da bu bilinçsizce olmuştur ama oturup da şimdi bir arkadaşımızın "bizim lisanımız nedir, hangi lisandan şey yapıyorsunuz, bize aba altından sopa mı gösteriyorsunuz?" gibi bir yaklaşımını ben yadırgadığımı, böyle bir şeyi bu ortamda da duyduğuma çok üzülüğümü ifade etmek istiyorum. Öyle üslupla da gelebiliriz, öyle yetkilerimiz de var, onu da kullanabiliriz ama asla bu yöntemi seçmiyoruz. Yanlış anlama diyelim, ama bizim öyle bir tarzımızın olmadığını ortaklaşa yapmaya çalıştığımızı ben ifade etmek istiyorum.

Sorulara gelince, onlara kısa kısa cevap vereyim. Şimdi “danışmanlık sözleşmesi” hususu gündeme getirildi; bizim yapmış olduğumuz Tek Tebliğ çalışmasında, özellikle bu da yeminli mali müşavirler tarafından ifade edildi, yeminli mali müşavirler, danışmanlık sözleşmesiyle beraber beyannamelerin imzalanması hususunu kendileri istemiyorlar. Dolayısıyla danışmanlık sözleşmesi ile beyanname gönderilmesi hususunu biz zaten Tek Tebliğ ile düzenliyoruz. Bundan sonra danışmanlık sözleşmesi yapmış olan yeminli mali müşavirlerin beyanname gönderme hususunu engelliyoruz, ona ilişkin bir düzenlememiz var Tek Tebliğ ile onu kaldıracağız.

Şirketlerin beyanname gönderilmesine ilişkin husus ifade edildi; o biraz önce anlatmaya çalıştığım parasal hadlerin kaldırılmasıyla bu işlem zaten ortadan kalkacak. Dolayısıyla zaten meslek mensubu olmayanlar beyanname gönderemeyecekler.

Şimdi “mücbir sebep olayından” bahsetti bir meslektaşınız, mücbir sebep hususunu evet, biz dikkate aldık, onu süre kısıtlı olduğu için ben tam detaylarını izah edemedim. Mücbir sebep şöyle; mücbir sebep, zaten Vergi Usul Kanunu'nda tanımlanırken meslek mensubunun kendisine yönelik bir mücbir sebep uygulaması var. Dolayısıyla mücbir sebep kendisinin sözleşme yapmış olduğu meslek mensuplarıyla alakalı olan hususları kavramıyor, kapsamıyor, bu Vergi Usul Kanunu'ndaki düzenlemeden kaynaklı. Ama biraz önce beyefendi de ifade etti, haklı ve insani bir talep, neticede bir meslek mensubunun, herkesin başına gelebilir, hepimizin de başına gelebilir ama buna ilişkin çözüm üretmemiz lazım. Benim bu konuya ilişkin çözümüm şu; eğer mücbir sebep kapsamında bir husus ile karşılaşmışsa meslek mensubu, bu dönemde uygulanan cezaların uygulanmayacağına ilişkin bir düzenleme yapacağız Vergi Usul Kanunu'nda. Diyelim ki, işte “1 ay süre ile veya 15 gün süre ile beyanname vermeme veya bildirimleri zamanında vermeme gibi hususlara ilişkin ceza uygulanmaz” şeklinde bir düzenleme yapıp bu sorunu da ortadan kaldırmayı düşünüyoruz.

Şimdi iki arkadaşımız, karşıt tutanağından bahsetti, bir arkadaşımız da beyannamelerin dizaynı ile alakalı soru sordu, diğeri de “beyannameler dizayn edilirken efendim, SMMM’lerle görüşüyor musunuz?” gibi bir ifade kullanıldı. Bu ifadeleri yadırgıyorum, biz bunları ifade etmeye çalıştık, demek ki, biz kendimizi yanlış ifade ediyoruz. TÜRMOB ile yaptığımız, Odalarla yaptığımız çalışmalarını anlatmaya çalıştık, izah etmeye çalıştık, bunları sizlerle birlikte yapıyoruz, bunların bizim bilgimiz dahilinde olmaması veya biz masa ba-

şında oturuyoruz, bunları yapıyoruz gibi bir algı mı var, onu anlamakta zorluk çekiyorum.

Karşıt tutanağı ifade ettik, karşıt tutanağa olan talebi azaltacağız. Dolayısıyla karşıt ile ilgili sorunlar zaten kendiliğinden ortadan kalkacak. Bundan sonra karşıt ile ilgili, bu arada bir de yapıma tarzı olarak, zaten bizim düzenlemelerimiz var, bu düzenlemelerdeki yöntemin takip edilmesini istiyoruz.

Ücret konusu, Sayın Genel Başkan da ifade etti; ücretin gönderilmesi ve ücretin yayınlanması kanuni bir zorunluluk, yani neticede örgüt hazırlayacak, meslek örgütü hazırlayacak, meslek örgütünün hazırlamış olduğu tarife bize gelecek, biz yayınlayacağız. Bu noktada tabii ki, geldiği gibi gönderiliyor gibi bir ifadem olmadı benim, oradaki ifade şu; büyük bir çoğunlukla geleni gönderiyoruz, yani onların artırım hususu, yeniden değerlendirme hatta bu yıl yeniden değerlemenin üzerinde bir artış oldu, tamamen TÜRMÖB'un göndermiş olduğu ya da Odalarımızın göndermiş olduğu tutarda artışa yönelik hususları yaptık.

Bu zamana dayalı ücret meselesi; şimdi zamana dayalı bir ücret tarifesi, elbette makul, mantıklı, çalışabiliriz, o konuya da açığız. Biraz önce ifade etmeye çalıştığım kapasite hadisesinde de hesaplama sistematüğini zamandan alın, bir bakış açısı, bir diğer bakış açısını aldık, dedik ki, puanlama yapalım, o puanlamaya göre aktif büyüklüğü, net satış tutarları ve çalışan sayısından alalım dedik. Bununla zamana dayalı olarak tespit edilen tarife arasında bir fark yok, sadece parametreleri farklı, biz iki parametreyi de çakıştırıyoruz zaten. Bu yeni tartışıyoruz, yeminli mali müşavirler ile serbest muhasebe mali müşavirlerde bir zamanlama tablosu, ona daha güzel bir isim bulmuştuk ama şimdi hatırlayamadım. Yani bir meslek mensubu, serbest muhasebeci mali müşavir için veya yeminli mali müşavir için söyleyeyim; tasdikini yaptığı veya beyannamesini göndermiş olduğu mükellefe ilişkin, SPK örneklerinde olduğu gibi ne kadarlık hizmet, ne hizmeti veriyor ve o hizmetin karşılığında da ne kadarlık zaman, ne kadarlık saat, ne kadarlık dakika ayırdığına ilişkin bilgi alacağız.

Yine Emre Bey de ifade etti, Genel Başkan da ifade etti, bu tanımlamalar zaten doğal olarak 1 gün 24 saat, yılımız 365 gün, bunu daha arttırmanın imkanı yok. Dolayısıyla uluslararası standartlar veya sizin meslek örgütünüzün yaptığı, "örgüt" kelimesini de kullanmak istemiyorum ama meslek camiasının yaptığı çalışma ve bizlerin yaptığı çalışmada da bunların standardı var zaten. Dolayısıyla kendiliğinden bu yöntemlerle, bu zorlamalarla yola gireceğini düşünüyorum.

Evet, beyannameleri uzatma taleplerine, yani beyanların uzatma taleplerini, esas itibariyle Bakanlık olarak sıcak bakmıyoruz ama meslek camiasından gelen talepler olunca da bunu değerlendiriyoruz.

KDV yüzde 18. O konuda bir şey söylemeyeyim, o konu biraz siyasi bir husus. Yani değişebilir ama şimdi buradaki temel açmaz şu; Katma Değer Vergisine sadece meslek mensuplarının serbest meslek kazancına yönelik bir değişiklik yapmak durumundasınız, sadece bunların içerisinde serbest muhasebeci mali müşavirleri ayırtmak gibi bir durum söz konusu değil. Dolayısıyla tüm serbest meslek kazancına yönelik bir Katma Değer Vergisi olacak. Bu zaten çeşitli ortamlarda Sayın Bakan'a da iletildi. Sayın Bakan'ın ıttılанда olan siyasi bir konu, siyasi otoritenin tavrına bağılı olarak değışecek bir husus. O konuda bizim bürokratik olarak herhangi bir olumsuz görüşümüzün olmadığını ifade etmek isterim.

Basit usul konusunda, parasal sınırlama hususunda bir alt limit var bir de üst limit var, biz şu anda üst limiti kaldırıyoruz, alt limitin tabanı da basit usule çekeceğiz. Dolayısıyla basit usulde olanlarda şu andaki cari uygulama devam edecek. Niye böyle bir şey olacak? Gerçekçi olmak lazım, zamanla bunu da Üstadımın bir yönü de siyaset olduğu için daha iyi bilir bunun zorluğunu daha iyi anlayacaktır. Dolayısıyla çok kolay aşağıya doğru indirmek, mümkün değil ama bizim hedefimiz bunu mümkün olduğu kadar basit usul sınırına indirmek ve zor ama tüm mükellefleri bu kapsam altına alabilmek. Ama bizim için önemli olan üst sınırdakiler için sınırlamayı kaldırmaktı, onu da yapmayı planlıyoruz.

Teknik sorunlara ilişkin, evet, arkadaşların birkaç sorunu var ama biz onları not aldık, onları arkadaşlara iletelim. Bize mail atarsanız o konuyla ilgili, teknik hususlarla alakalı, biz ilgili arkadaşlarımıza iletelim, şimdi teknik hususlara çok girmek istemiyorum.

Evet, beni sabırla dinlediğiniz için teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

Dr. Masum TÜRKER
TÜRMOB Eski Genel Başkanı

- Hepinizden özür diliyorum, Sayın Okkalı'ya yanıt vermem lazım ve size bir şey danışmam lazım. Çünkü O'nun söylemi, bugünden sonra TÜRMOB'un hiçbir aktivitesine katılmamız demektir. Eğer katılmamızı istemiyorsanız katılmayız, şimdi söyleyeceğim.

Ben 1992 yılından beri TÜRMOB'da seçime giren Çağdaş Grubun mensubuyum, bu yönelttiğiniz eleştirilerin tümü benim Çağdaş Grubun mensubu olarak 1992'den bugüne kadar gelmem içindir. Siz Oda Başkanı olarak bütün parti yöneticilerinden randevu aldınız, meslek mensubu olduğu için ve ben sizinle aynı gruptan olmadığım halde bekletmeksizin size randevu veren bir Genel Başkanım ve hemen sizi karşıladım, gazetelerde de haber oldu. Niye? Çünkü muhasebecisiniz. Bakın sizin yaptığınızı yapan bir arkadaşı söyleyeyim; ben şu anda IFAC'ın Yönetim Kurulu üyesiyim, IFAC'ta seçilmek için sizinle 1.5 saat süren bir mülakat yapıyorlar. Bizim Örgütümüzden birisi seçilmeyim diye benim bir partisinin Genel Başkanı olduğuma dair mektup göndermiş. Bu sene Kasım ayında IFAC'ın Başkanı olacak ve şu anda Başkan Yardımcısı olan Amerikalı Olivier, bana bir soru sordu. Dedi ki, "size bir soru sormak istiyorum" ama ondan önce de Güney Afrikalı üye bir soru sordu, "kamu yararı için ne düşünüyorsunuz?" dedi. Biraz evvel Sayın Genel Başkanımız söyledi, anlattım, anlattım, zaman yetmeyecek, isterseniz 1978 yılında yayınladığım makaleyi bu konuda göndereyim deyince adam, yerinden fırladı, "Türkiye'de siz bunu görüşmüşsünüz", evet, biz bu işi görüşenlerdeniz, hatta sizin ihtiyacımız olursa size de gönderirim.

Şimdi kadın bana sordu, "Sayın Türker, siz aynı zamanda bir partinin Genel Başkanısınız ve bu meslek örgütlerinde çalışıyorsunuz, neden Genel Başkanısınız?" dedi. Bir ülkede bir partinin Genel Başkanı olmak demek, o kişinin hayal gücünün o ülkede başbakan olmayı hayal etmesi demek, ben başbakan olmayı hayal ediyorum. Muhasebeciyim, Bakan olduğum zaman herkes "Muhasebeciden Bakan mı olur?" dedi, sonra "ne güzel yönetiyor" dediler, bütün arkadaşlar övünmeye başladı. Ben bu lafı söyledim, Kadın bana başka bir soru sormadı, yerinden fırladı, şu lafı söyledi; "lütfen, vizyon" Ve geçen gün dosyama baktım, üzerinde, değerlemede, "müthiş vizyonu olan adam" yazıyor.

Şimdi bakın, sevgili kardeşim, bugün tartıştığımız denetimi Sayın Özyürek ile aday olduğumuz ilk gün, Çağdaş Demokratların, o zamanki raporuna koy-

duk, dedik ki, biz bunları gerçekleştireceğiz. Birçok arkadaş onu kaldırmak istedi, adeta nöbet bekledik, bu önemlidir dedik, bugün bakın, denetimi konuşuyorsunuz. Sene 1994, burada Muğlalılar varsa hatırlayacaklar, Muğla'da ilk defa bugün tartıştığınız muhasebe mesleğinde pazarlama konusunu oturum açan, onlara nasıl pazarlama yapılacağını anlatan, daha sonra dönemin Başkani geldi, "dediğini yaptık, pazarlamadan para kazandık." dedi.

Şimdi eğer böyle meslek örgütlerine gelmemizi istemiyorsanız söyleyin ama bakın, ben size bir şey söyleyeceğim; ben bu örgütte seçilenlerin, kiminin cemaat üyesi, kiminin A partisi üyesi, kiminin B partisi üyesi olduğunu biliyorum ve destekliyorum. Mesela ben sizin gösterdiğiniz listedeki başkan adaylarının AKP'den milletvekili aday adayı olmaya çalıştığını, müracaatı olduğunu söylüyor muyum, gurur duyuyorum, diyorum ki, bizden biri de orada kolunu uzatmaya çalışıyor ya da bir arkadaşım Büyük Birlik Partili olduğunu, bir arkadaşımın MHP'li olduğunu söylüyor muyum? Söylemiyorum. Burada dönüp dolaşip Çağdaşların sol düşünceli olmasından kaynaklanan ya Mustafa Özyürek'e çatıyorsunuz ya bana, bu ayıptır. Neden ayıptır söyleyeyim; ben Parlamentoda bulunduğum süre boyunca geçen her kanunun içine muhasebe mesleğine yarar çıkartan madde koydurttum, açın o bütün kanunları konuşulurken kürsüye çıkıyorum diye bana sataşma şu, bu. Çıktım muhasebeci haklarını savundum, yani ben sizin hakkınızı savundum, evet, muhasebeciyim dedim Parlamentoda savundum, Bakanken muhasebeci olmakla gurur duyuyorum dedim, çünkü beni bununla aşağılamak istediler. Ben ise muhasebeci kavramını en üst düzeye çıkarttum.

Şimdi Hüseyin Çelik Bey dün ne dedi, "böyle zannediyorduk ama olmadığını anladık" çünkü şu anda bürokrasiden gelip sizin aranızda seçilenler hangi dönemin bürokratu? Nedir kimlikleri? Biz hep birbirimizi biliyoruz. Arapçada bir laf var, bizim Mardin'de söylenir, "biz birbirimizi damın altında da biliyoruz damın üstünde de biliyoruz!" Ama böyle yerlerde aramızda yabancıların, medyanın, dinleyicilerin geldiği ortamda bunu söylemek doğru değil.

Bakın, beni tahrik ediyorsunuz, bırak siyaseti, gel meslek örgütünde çalış, bakın bakalım hangimiz daha fazla meslek mensubuna hizmet ederiz? Neden? Şurada bulunan arkadaşların her birisi, gecenin saati kaç olursa olsun siyasi görüşü ne olursa olsun, arayıp da onun yardımına mı koşmadım, onunla kendimi mi paylaşmadım? Şimdi siz böyle siyaset diyorsunuz, bilgime ihtiyacınız var. Şimdi söyleyeyim size, burada herkes bilsin; hani diyorsunuz ya mali müşavir çalıştırılınsın, çok alkış aldınız; mükerrer 227 sayılı Tebliğin, iptal

edilen birinci tebliğin, bulsun herkes okusun, diyoruz ki, tasdik işlemini aldığı zaman yeminli, o firmanın zorunlu bir mali müşaviri olacak diyoruz. O Tebliğe o maddeyi yazan benim, birlikte savunduğumuz kişi burada Sayın Özyürek, ikna ettik ama bakın, ben sizinle hala aynı beraber yürüyen, hani seçimler yapıyorsunuz ya nispi temsil filan, adlarını söylemiyorum, mevcut iktidara yakın olan, gidip de “biz bunu istemiyoruz, kaldırın” diyenlerin adını deklere etmiyorum, neden? Çünkü onların şimdi siyasi gücü var, bize yardım etsinler. Ama en çok meslek örgütünün kıyıma uğradığı, gadre uğradığı bu dönemde kim ne yaptı? Şimdi soruyorum size; Masum Türker’in önergesiyle mali müşavirlerin tamamına sendikaları denetleme yetkisi gelmiştir. Sizinle de birlikte hareket eden bir arkadaşımızın önergesiyle mali müşavirlerin artık sendika denetimi kalktı, yalnız yeminlilere verildi, neredeydiniz?

Gidin sorun, yakasına yapışın, gidin yakasına yapışın! Şunu söylemek istiyorum; değerli arkadaşlar, bu toplantılar akademik toplantılardır, bana Değerli Genel Başkan dedi ki, “siyasilerin konuşacağı yerde konuşmak ister misiniz?” dedi, “hayır” dedim. Ben Bakan oldum, Parti Genel Başkanı oldum, hatta Parti Genel Başkanım, Milletvekili oldum, bu çatının altında bütün konuşmalar yazılıdır, kongrelerde bir gün siyasi bir laf söylediğimi söyleyin. Milletvekili olana kadar, hatta benim Çağdaş Gruptaki bazı arkadaşlar, “bu renksiz mi, niye siyasi görüşünü belli etmiyor” diyorlardı. Bir tek Mustafa Bey ile konuştuk, bilirdi, sesimizi çıkartmayız. Ben sizi seviyorum, niye seviyorum biliyor musunuz? Yakışıklı olduğunuz için değil, bir gruba mensup olduğunuz için de değil, unvanınız “muhasebeci” olduğunuz için sizi seviyorum, unvanınız için seviyorum.

Şimdi biz burada “efendim, siyasallaştırdınız” diyorsunuz, ee ben söyleyeyim size; MÜSİAD’ın Başkanı hepsi dahil arka arkaya hepsi milletvekili seçiliyor, biz gidiyoruz MÜSİAD’ın toplantılarına Sol Parti’nin Genel Başkanı olarak konuşuyorum, bir gün demiyorum ya sizin renginiz şu, bu. Şimdi bakın, “uzanan kol bizden olsun”, ister AKP’den ister CHP’den, ister Demokrat Parti’den, ister Büyük Birlik Partisi’nden, isterse BDP’den, uzanan kol bizden olsun. Dün BDP temsilcisi konuşan arkadaşımız, bir zamanlar Ankara Odasının Başkanıydı, bir dönem ilk seçildiğimizde TÜRMOB’un Yönetim Kurulu üyesiydi, bizimle ilgili ne kadar güzel şeyler söyledi, hiç bizi aşağıladı mı? Bilakis daha teşvik etmeye çalıştı.

Şimdi ben sizin geleceğinizi güzel görmek istiyorum, parlayın, sizin de siyasi taraflarınız, sizi de parlatıp bir yere atsınlar. O zaman ben geleyim, YMM

ruhsatını iade edeyim, Ankara Odasına gelip üye olayım, hodri meydan 2 sene sonraki seçimlerde kim seçilir görürüz!

Yani bu iş siyasetle değil, bu iş kalp ile olur kalp ile. Bakın benim kalbim buradaki herkes için atıyor ama bir tek soru soracağım size, bu çok gücüne gitti. Bu arkadaşın söylediğinin manası şu demektir, “bir daha buraya gelme” demektir, gelmemi istemiyorsanız gelmeyeyim.

(Salondan asla, asla)

Yani bakın, Allah bizi birbirimize düşürmesin, Allah bizi birbirine yardım eden insanlar safında tutsun. Ben iki şey için hayatım boyunca mücadele ederim; Allah için, vatan için, gerisi umurumda değildir.

Onun için lütfen, siyasi şeylere bizi alet etmeyin, bizi tahrik etmeyin. Ben tahrik olmam biliyor musunuz ama Allah size en iyi yolu gösterecek, birlikte beraber daha çok güzel günler olacak ama lütfen, bir daha bunu böyle söylediğiniz zaman, tutamıyorum kendimi söylüyorum. Bakın, ben yarın size Etik için Oturum Başkanlığı yapacağım, bilin diye Etik Felsefesi konusunda 300 sayfa okuyarak geldim.

Hepinize saygı sunuyorum ve öldüğüm zaman ben muhasebeci öleceğim, ben muhasebeci öleceğim, Eski Bakan, Eski Başkan ama muhasebeci öleceğim. Sağ olun.

Mehmet OKKALI
Ankara SMMM Oda Başkanı

- Ben Sayın Masum Türker'e, Sayın Bakanımıza, mesleğe, TÜRMOB'a yaptığı katkılardan dolayı çok teşekkür ederim. Hiçbir zaman bu mesleğe verdiği katkıları göz ardı etmiyorum, sadece bir Genel Başkanlık döneminde, TÜRMOB Başkanlığını yaptığından dolayı tenkit ettim kendisini. Şu an bana demin soru soran arkadaşımız ne dedi? Maliye Bakanı niye senin Odanın programına geliyor da buraya gelmiyor? Demek ki bu Kuruma bir siyasi algı oluşturulmuş, bunun önlenmesinden dolayı ben bu öngörümü söyledim. Sizi çok seviyorum, gerçekten, çok sayıyorum, mesleğe, camiaya çok büyük katkılarınız oldu, beni yanlış anladınız, o konuda da bunu lütfen bilin. Çok teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

Mustafa ÖZYÜREK
Moderatör
TÜRMOB Onursal Başkanı

- Evet, çok teşekkür ederim değerli arkadaşlarım. Bu Panelimizi kapatıyoruz, ben konuşmacılarımız Faruk Gözübüyük, Mehmet Okkalı ve Sayın Emre Kartaloğlu'na çok teşekkür ediyorum. Hepinize iyi akşamlar diliyorum.