

Prof. Dr. MURAT ŞEN (Melikşah Üniversitesi)

Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Değerli protokol, çok değerli katılımcılar hepinizi saygıyla selamlayarak söze başlıyorum.

Başkanım ifade ettiler hakikaten çok nazik bir konuyu burada sizlerle paylaşacağız, sizlere takdim edeceğiz. Elbette ki bana düşen vazife için akademik yönü.

Az önce yemekten sosyal taraflardan bazılarıyla konuşurken dedim ki: “Özel istihdam büroları konusunda kanaatiniz nedir?”, hocam kesinlikle karşıyız dediler. “Niye karşıyız” dedim. Karşıyız hocam, kandırılmak istemiyoruz dediler. “Nesi sizi kandırıyor bu düzenlemenin” dedim, bu düzenlemenin içeriğini (sistemi) bilmiyoruz dediler. “Öğrenmek istemiyor musunuz?” dediğimde, Yok, masaya oturmayaacağız, sistemi de öğrenmek istemiyoruz, dediler. “Peki, ben öğleden sonra anlatacağım bu konuyu dinlemeyecek misiniz?” dedim, yok hocam huzursuzluk çıkarmayaacağız ama öğrenmeme irademizi de ısrarla devam ettireceğiz, konuyu öğrenmeyeceğiz dediler.

İşte böyle zor bir konu. Zorluk bizim üzerimizde kalıyor tabii.

Tarafların bu kadar keskin olduğu bir konuyu, az önce sayın hocam da söylediler, bizim sizlere takdim etmemiz de son derece zor, bunu baştan ifade etmek istiyorum.

Ben, sosyal tarafların bulunmadığı bir ortamda sadece akademik yönüyle bu konuyu uluslararası bir sempozyumda sunmuştum ama orada sosyal taraflar olmayınca kaygı da yoktu, sadece bilimsel boyutta, akademik görüşlerini özgürce, rahatlıkla paylaşabildik. Ama buranın böyle bir rahatlığı yok, kaygı verici ortamı var, tarafların gerginliği var. İki gündür, hemen hemen her konuşmacı, gerek kıdem tazminatı, gerek alt işverenlik konusunda söz alıyor ama noktayı, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin masaya dahi getirilmesini istemiyoruz diyerek nokt alıyor. Çok nazik bir konu, bıçak sırtı bir konu, herkesin burnundan derin derin nefes aldığı bir konu gibi geliyor bana.

Tabii tarafların, işverenlerin, işçilerin, bu kadar çok keskin bir şekilde bakması gerginlik oluştursa bile söylenmesi gerekenleri de burada söylememiz gerekiyor akademik özgürlük çerçevesinde. Hakikaten ekonominin veya çalışan kesimin ne kadarını ilgilendirecek bir konu, bir oranlama yapılırsa bu kadar gerginliğe ihtiyaç var mı bunların hepsi ortaya çıkarılması gerekir.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

İkinci bir husus da, süre baskısı var üzerimizde, 15 dakika gibi kısa bir sürede zor bir konuyu açıklayabilmek kolay değil. Biz tebliğimizi normal şartlarda hazırlarken 45 dakikaya, bir ders saatine uygun olarak hazırlıyoruz. 100 küsür slayttı benim tebliğim, kısa kısa 50 slayda indirdim, her birine birer dakika gitse 50 dakika yani sadece slaytların kısaca gösterilmesi bile sürenin dolmasına sebep olacak. Ama sizlerle konu hakkındaki en önemli hususları paylaşmak istiyorum ben.

Burada, mesleki anlamdaki geçici iş ilişkisinin dünyadaki, Avrupa Birliğindeki durumu nedir bunları takdim etmek istiyorum ve nasıl bir ilişki düşünülüyor, arzulanıyor, ne gibi sonuçlar bekleniyor, bunları sizlerle paylaşmak istiyorum.

Hemen belirtmek istediğim bir husus, bu tür üçlü ilişkilerde her zaman için anayasayla teminat altına alınmış olan insan onurunun hiçbir zaman zedelenmeden gerekli yasal düzenlemelerin yapılması gerekeceği hususudur.

Sunumumda öncelikle geçici iş ilişkisinin ne anlama geldiğini, kaç tür olduğunu ve öngörülen geçici iş ilişkisinin hangi şekilde düşünüldüğünü ifade edeceğim. Sonra özel istihdam bürolarıyla olmasının bir farkı var mı buna değineceğim. Bunun olumlu ve olumsuz taraflarını sizlerle paylaşacağım ve sonuç kısmında da birtakım örneklerle, düşüncelerle tebliğimi sona erdirmiş olacağım.

Geçici iş ilişkisi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7'nci maddesinde tanımlanıyor. Az önce hocam da ifade ettiler. Biz ona "meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi" diyoruz. 7'nci maddedeki bu ilişki, üçlü bir ilişki olarak karşımıza çıkıyor: İşçi, işveren ve geçici iş ilişkisi kurulan işveren var.

Az önce hocam onu söylerken belki hızlı geçti ama ben tekrar vurgulamak istiyorum: Bugünkü tebliğimizin konusu olan "mesleki anlamda yani özel istihdam bürolarıyla geçici iş ilişkisi" konusu 4857 sayılı İş Kanunu yasalaştığı esnada tasarıda bulunan bir konuydu fakat Hükümet Türkiye Büyük Millet Meclisine bunu sunarken bu kısmı çıkardı, Meclise sunulmamış oldu. Belki zamanı gelmemişti, şimdi zamanı geldi mi bu da tartışılacak bir husus.

Demek ki Türkiye uluslararası sözleşmelerin dışında bu konuyla 2003 yılında İş Kanunu Tasarısında tanışmış oldu.

İş Kanununun 7'nci maddesinde mesleki anlamında olmayan geçici iş ilişkisi söz konusudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7'nci maddesinde yer alan geçici iş ilişkisi, işçinin, işverenin ve geçici iş ilişkisi kurulan işverenin (işçiyi geçici olarak devralan işverenin) yer aldığı üçlü bir ilişkidir. Buna göre, işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak şartıyla bir işçisini belli

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

durumlarda ve belli süreyle başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devredilmektedir. Bu devir ancak holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya işçinin yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması durumlarıyla sınırlı olarak (numerus clausus) altı ayı geçmemek üzere yapılabilen, gerektiğinde de en fazla iki defa yenilenebilmektedir. Dolayısıyla hiçbir şekilde 18 ayı geçmesi mümkün değil. 18 ayı geçtiği takdirde yaptırımı da yargı tarafından öngörülüyor, artık bu geçici iş ilişkisi değildir deniliyor. Burada işveren ile geçici iş ilişkisi kurulan işveren arasında yazılı bir “geçici iş ilişkisi (Sözleşmesi)”; işçi ile geçici iş ilişkisi kurulan işveren arasında ise geçici sözleşme yapılmış olmaktadır. Bununla iş sözleşmesi devredilmemekte sadece işçinin işgörüme edimini geçici iş kurulan işverene karşı yerine getirmesi sağlanmış olmakta, işçi geçici iş ilişkisi kurulan işverenin talimatlarına uymak zorunda olduğu gibi kusu ruyla verdiği zararlardan dolayı da ona karşı sorumlu tutulmaktadır. Kural olarak ücret ödeme, gözetme ve sigorta primlerini ödeme yükümlülüğü işverenin üzerinde olmasına rağmen, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin de bunlardan birlikte sorumluluğu bulunmaktadır. Geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işyerinde grev veya lokavt uygulanıyor ise, kural olarak (geçici) işçinin orada çalıştırılması mümkün değildir; işverenin kendi işyerinde çalıştırması gerekir. Ayrıca geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işyerinde toplu işçi çıkarmaya gitmişse, bu tarihten itibaren ay aylık süre içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi kuramaz. Dolayısıyla eğer bir toplu işçi çıkarma söz konusu ise 6 aylık dönem içerisinde geçici iş ilişkisi kurumuna başvurulamıyor.

Görüldüğü üzere, işveren değişik sebeplerle ya işçiyi işten çıkarmamak için iş temin ediyor veya başka maslahatlarla onun rızasını da alarak birikiminden yararlanılmasını sağlıyor, holding bünyesinde çalışma ve şirketler topluluğunda çalışma gibi. O kişinin yeteneğini, becerisini başka işyerlerinde de göstermesi gibi maslahatlarla bir başka işverene de destek olunuyor o yetenekli işçiyle.

Bu işveren diğer bir işverene, geçici iş ilişkisi kurulan işverene, söz konusu işçinin yazılı rızasını alarak, ona sorarak bu ilişkiyi kuruyor.

Diğer taraftan işçinin kişiliğinde, onurunda herhangi bir zedelenme olmadığı da gözüküyor. İşçi zaten yazılı rıza veriyor buna, yetenekli olarak görülüyor, bir başka işverene o yeteneklerini iş alanında göstermesi isteniyor. Örneğin bir bilgisayar sistemini kuruyor veya bir mimari tasarımda bulunuyor.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Burada işçi işverene göreceği işi geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı görüyor aralarındaki geçici sözleşme gereğince. Hatta bu çerçevede kusuruyla verildiği zararlardan da sorumlu tutuluyor. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiyi çalıştırdığı için geçici sözleşme çerçevesinde işveren işçiye talimat verme hakkını elde ediyor.

Kanun koyucu burada işçiyi güvence altına almak için işçinin ücretinden, gözetme borcundan ve sigorta primlerinden işverenle birlikte geçici iş ilişkisi kurulan işvereni de sorumlu tutuyor yani işçinin konumunun bir güvence içerisine alındığı ifade ediliyor.

Diğer taraftan eğer geçici iş ilişkisi kurulan işverenin iş yerinde bir grev ve lokavt söz konusu ise geçici işçi burada istihdam edilemiyor.

Bizim şu an hâlihazırda İş Kanunumuzda bulunan ve üçlü bir ilişkiyi öngören, 7'nci maddeyle düzenlenen mesleki anlamda olmayan yani profesyonel nitelikte olmayan geçici iş ilişkisi bu tür bir ilişkiyi sunuyor. Bu hâlihazırda uygulanan bir sistem.

Peki, gündemimizde olan özel istihdam bürolarıyla kurulan geçici iş ilişkisi nasıl bir düzenleme getirmek istiyor?

Burada tartışılan hususlardan ilki karşımıza bu işçi bir köle midir ki bir başka işverene devrediliyor anlayışı çıkıyor. Yani yasal işverenin kim olduğu sorunu hep tartışmayı çıkarıyor.

Hatta benim taraflardan dinlediğim kadarıyla itiraz edenler de kölelik düzenine karşı çıkıyoruz diyerek buna karşı çıkıyorlar.

Tabii, dünyada bu tartışılıyor. Avrupa Birliğinde özellikle İngiltere ve İrlanda bu konuda biraz farklı görüşler ileri sürüyor. Diğer Avrupa ülkelerinde çok sorun gözüküyor, onlar kabullenmiş gözüküyor. İngiltere ve İrlanda dışındaki Avrupa Birliği ülkelerinde mesleki anlamdaki geçici iş ilişkisinin kurulabilmesinde işçinin işverenin bu devri yapan kişi olduğu kabul ediliyor.

İrlanda ise bunu hiçbir şekilde kabul etmiyor ve geçici işçilerin gönderildikleri yani devredildikleri işletmenin işçisi sayıldığını, bu kişinin işveren niteliğine sahip olduğunu ifade ediyor. Birinci sorun olarak karşımıza bu çıkıyor.

İkincisi, bu işçinin yine özlük hakları açısından acaba belirli süreli iş sözleşmesiyle mi yoksa belirsiz süreli iş sözleşmesiyle mi çalışması gerektiği hususu bir sorun olarak karşımızda duruyor.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Üçüncüsü de eşit işlem ilkesinin uygulanıp uygulanmayacağı hususu sorun olarak karşımızda duruyor.

Şimdi, az önce sayın hocam söyledi, vakti de çok ekonomik kullanma amacıyla ona değinmeyeceğim ama ülkemizin bu konuda 2009 yılında bir yasa tecrübesi oldu. Meclisten kanunu çıktı fakat Cumhurbaşkanı bunu veto etti, değişik gerekçeler ileri sürdü. Keşke zaman olsaydı da bunlardan da bahsetseydim.

Öngörülen sistemde İş Kanununa 7/A maddesi ekleniyordu ve karşımızdaki slaytta gördüğünüz üzere. Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi, mesleki anlamda yani profesyonel geçici iş ilişkisi olup, “işçi”, “özel istihdam bürosu” ve “geçici iş ilişkisi kurulan işveren”den oluşan üçlü bir ilişki olarak düzenlenmek istenmiştir. Ülkemizde, ilk olarak 2009 yılında 5920 sayılı Kanunla geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığıyla yapılması düzenlenmiştir. Söz konusu Kanun’la, 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesinden sonra gelmek üzere “7/A” maddesinin eklenmesi öngörülmüştür.

Görüldüğü üzere, yine üçlü bir ilişki var. İşçi özel istihdam bürosuyla bir iş sözleşmesi yapıyor. Bu iş sözleşmesi belirli veya belirsiz de olabiliyor. Özel istihdam bürosu da bir ücret karşılığında -işte asıl onur kırıcı taraf olan belki burası, bunu tolere etmek lazım- bu işçisini geçici iş ilişkisi kurulan diğer bir işverene devrediyor. Zannediyorum taraflardan karşı çıkanlar bunu birinci noktada gerekçe olarak gösteriyorlar.

Bu 7/A maddesiyle getirilen düzenlemede geçici iş gücü talebini karşılamaya yönelik bir düzenleme olduğu ifade ediliyor. Özel istihdam bürosuyla geçici iş ilişkisi kurulan işveren arasındaki ilişkinin yazılı yapılması gerektiği ve en fazla 18 ay olabileceği. Şu an bizim mesleki anlamda olmayan geçici iş ilişkimiz de zaten en fazla 18 ay yapılabiliyor.

Bir sınır daha getiriliyor; bu tür mesleki anlamdaki geçici iş ilişkisine gidilebilmesi işyerinde çalıştırılan işçi sayısının 1/4’ünü geçmemesi şartına bağlanıyor 7/A maddesiyle.

Diğer borçlar aynı şekilde taraflara yükümlülük getirmiş oluyor.

Cumhurbaşkanı bu düzenlemeyi, az önce hocam ifade ettiler, 2008/104 sayılı Avrupa Birliği Direktifinde öngörülen eşitlik esasını, eşit işlem esasını yansıtmadığı gerekçesiyle ve bunun yanı sıra kanunla düzenlenmesi gereken birtakım hususların yönetmelikle düzenlenmesi istenildiğini gerekçe göstererek ve çalışma barışını da bozabileceği hususunu dikkate alarak, aynı zamanda sendikal hakların da güvence altında bulunmadığı hususlarını belirterek veto ediyorlar.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Bundan sonra çalışmada birtakım düzenlemeler yapılıyor. Konuya ilişkin yönetmelik ibaresi kanundan çıkarılıyor, emsal işçi gibi birtakım güvenceler getiriliyor ama bakıyorlar ki sosyal taraflar uzlaşmadan bunun gerçekleşmesi mümkün değil onun için bu teklifi geri çekiyorlar.

Daha sonra işte bizim geçen sene uluslararası sempozyumda da sunduğumuz özel istihdam büroları vasıtasıyla geçici iş ilişkisi yani mesleki anlamdaki geçici iş ilişkisi Bakanlık tarafından belki sosyal tarafların belki ekonominin gerekleri dikkate alınarak 22.11.2011 tarihinde Bakanlıkta tekrar bir çalışma grubu içerisinde ele alınıyor.

Bu çalışma grubu İş Kanununda birtakım hükümlerin değiştirilmesini arzu ediyor. Söz konusu düzenlemede özel istihdam büroları kuruluyor işveren olarak, bunlara bu yetki veriliyor. Geçici iş ilişkisi kurulması amacıyla büroyla iş sözleşmesi düzenleyen işçiye büro işçisi adı veriliyor ve bu büro işçisini çalıştıran bir işveren var ve işverende çalıştıran işveren arasında da geçici işçi temin sözleşmesi söz konusu.

Orada da yine bir üçlü ilişki söz konusu. Bu düzenlemede, işçiye büro işçisi, işverene özel istihdam bürosu, işçiyi geçici iş ilişkisi çerçevesinde devralan işverene de çalıştıran işveren denilmiştir. Büro işçisi var, o işçiyi çalıştıran daha doğrusu işvereni olan, onunla iş sözleşmesi yapan bir özel istihdam bürosu var, biz buna işveren diyoruz, bu özel istihdam bürosu işçiyi bir ücret karşılığında diğer bir işverene, çalıştıran işveren adı verilen işverene devrediyor.

Özel istihdam bürosuyla çalıştıran işveren arasında geçici işçi temin sözleşmesi var.

İşin niteliği gereği birtakım sınırlandırmalara gidiliyor. Yine ihtiyaç varsa bunun yapılabileceği ifade ediliyor. Sınırlı sayıda belirtilmiş dört husus var. Bunların iş sözleşmesi devam eden işçinin herhangi bir nedenle iş görme edimini yerine getirememesi veya işletmenin iş hacminin öngörülemez şekilde artması hali ile aralıklı olarak gördürülen kısa süreli işler veya iş güvenliği bakımından acil işler veya işletmenin günlük işlerinden sayılmayan işler veya mevsimlik işler olabileceği belirtilmiştir.

Bunun yanı sıra geçici işçi temin sözleşmesinin mutlaka yazılı yapılması gerektiği ifade ediliyor.

Kısa dönemler hâlinde, dört aylık dönemler hâlinde yapılabileceği ve en fazla da 12 ay olacağı yani iki defa daha yenileneceği, 12 ayı aşamayacağı belirtiliyor.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Normal 7/A maddesinde öngörülen sistemden bir farkı da çalıştıran işverene açık iş pozisyonlarını bildirme yükümlülüğü getiriliyor; işyerinde çalıştırılan işçi sayısının 1/5'ini geçemeyecek kadar bir geçici iş ilişkisiyle çalıştırılacak personel olabileceği ifade ediliyor.

Bunun yanı sıra, çalıştıran işverenin tüm çalışma koşulları açısından işyerinde kendi işçisiyle emsal iş yapan büro işçisi arasında ayırım yapamayacağı, büro işçisinin dayanışma aidatı ödemek suretiyle işyerinde toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklardan emsal işçi ile eşit ölçüde yararlanacağı da belirtiliyor. Özel istihdam bürosu, göndereceği işçinin işvereni sayıldığı için, iş mevzuatından kaynaklanan tüm işçilik haklarının yerine getirilmesinden ve ödenmesinden de sorumlu tutuluyor.

Görürsünüz her üç ilişkide de, bir işçinin çalıştığı işverenin işyerinde çalışmayıp bir başka işverene ait işyerinde çalışması söz konusu.

İlk söylediğimizde şu an hâlihazırda yürürlükte bulunan İş Kanununun 7'nci maddesindeki kişi işveren adını alırken, mesleki anlamdaki geçici iş ilişkilerinde artık özel istihdam bürosu karşımıza çıkıyor. Büronun bu işçiyi bir işte istihdam etmeden bir başkasına devri gibi belki insan onurunu biraz zedeleyecek bir tabloyla karşı karşıya kalınmış oluyor.

Süremi doldurduğumu biliyorum.

Hak ve yükümlülüklerinden bahsetmek isterdim ancak zaman baskısı nedeniyle hızlı bir şekilde geçiyorum.

Özellikle söylemek istediğim husus acaba bu geçici iş ilişkisi bacadan düşer gibi mi düştü, ekonominin ihtiyacı mı, bir talep sonucunda mı doğdu? Birinci neden olarak geleneksel nedenler mesleki anlamdaki geçici iş ilişkisinin yapılması gerektiğini ortaya koyuyor.

Bunun yanı sıra işgücü talebindeki dalgalanmaların da böyle bir müesseseyi gerekli kıldığı ifade ediliyor. Yine işletmenin rekabet gücünü artırmak amacıyla böyle bir düzenlemeye gerek duyulduğu belirtiliyor.

Yine sürekli nitelikteki işe geçişi kolaylaştırma imkanlarının doğabileceği ifade ediliyor çünkü ihbar yükümlülüğü var geçici çalıştıran işverenin.

Bir de çalışma yaşamında dezavantajlı grupların bu yolla daha kolay iş bulabileceği ifade ediliyor.

Yine KOBİ'lere birtakım avantajlar sunacağı belirtiliyor.

3. Panel: Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi

Avrupa'da 1965'lerde itibaren uygulama alanı bulan ancak yasal düzenlemelerini 1990'lardan itibaren bulan bir düzeleme bu.

Mesleki anlamdaki geçici iş ilişkisi uygulamasına geçilmesinin yararları, zararları neler olabilir onlardan bahsedecektim ama zaman darlığı var.

Uluslararası Çalışma Örgütü konuya ilişkin 1997 yılında 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesini kabul ediyor ve bu sözleşme çerçevesinde bu bahsettiğimiz mesleki anlamdaki geçici iş ilişkisi yolu açılmış oluyor ama Türkiye bunu hâlihazırda onaylamış değil. Yine peşinden 188 sayılı Tavsiye Kararı kabul ediliyor. Bu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 181 sayılı Sözleşmesine destek olması için kabul ediliyor.

Avrupa Birliği de az önce söylediğimiz 2008/104 sayılı direktifi kabul ediyor. Sadece şartlar öngörüyor. Burada güvence öngörülmesi, işçi korunmalı, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmalı, eşit işlem ilkesine uyulmalı, bunlar gerçekleştikten sonra geçici iş ilişkisi söz konusu olabilir diyor.

Yapılan birtakım çalışmalardan bahsetmeyeceğim, zamanım doldu ama benim bu konudaki kanaatimi şu şekilde ifade edebilirim: Mesleki anlamdaki geçici iş ilişkisi bir kere sosyal tarafların iyice düşünerek, öğrenerek, artısını eksisini masaya yatırarak vereceği bir karar olmalıdır.

İkincisi, az önce bahsedemedim ama ülkenin ekonomisi açısından işsizliğe çözüm üretecek çünkü yeni istihdam alanları yaratacak bir yapıdır, ekonomiye mutlaka katkısı olacaktır.

Diğer taraftan bu husus kabul edilirse mutlaka işçinin onuru zedelenmeden, işçiye birtakım güvenceler sunularak, eşit işlem ilkesi gibi, sendikal haklar gibi, toplu sözleşme gibi birtakım hususlarda güvenceler sunularak yapılmalıdır. Yapılsa bile burada bunun hangi şartlar içerisinde yapılacağı sınırlı sayıda numerus clausus prensibi çerçevesinde yapılmalı, yine süreler çok iyi tespit edilmeli, işçi sayısı sınırı konulmalı, hangi sektörde olabileceği ifade edilmeli, büronun sorumlulukları belirtilmelidir diyorum.

Hepinize saygılar sunuyorum.

PANEL BAŞKANI- Teşekkür ediyorum.

Hemen belirtiyim ki bu Avrupa Birliği ülkelerini çoğunda bu sonuca ulaşmak kolay olmamış. Birçok ülkede yıllar almış onun için ülkemizdeki durumu da o kadar fazla abartmamak lazım. İyi bir düzenleme için zaten Murat Bey önerilerini ortaya koydu.