

# MUHASEBE MESLEK ÖRGÜTÜ ODALARININ GÜNÜMÜZDE YAŞADIĞI SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ: BATI KARADENİZ BÖLGESİ İLLERİ ÖRNEĞİ

Yrd. Doç. Dr. Metin KILIÇ\*

Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, (metinkilic@karabuk.edu.tr)

Öğr. Gör. Ünal ARSLAN

Sinop Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Bölümü, (uarslan@sinop.edu.tr)

## ÖZET

3568 sayılı yasa ile temelleri atılan muhasebe meslek örgütü odalar, hızlı bir kuruluş ve kurumsallaşma süreci geçirmişlerdir. Tüzel kişiliğe sahip, kamu kurumu niteliğindeki muhasebe meslek odalarının Türkiye’de muhasebe mesleğinin gelişmesinde önemli katkısı bulunmaktadır. Meslek açısından büyük önemi olan odalar faaliyetlerini gerçekleştirirken birtakım sorunlar da yaşamaktadır. Hazırlanan çalışma muhasebe meslek örgütü odalarının sorunlarını ve bu sorunlara oda başkanlarının çözüm önerilerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla Batı Karadeniz Bölgesi’ndeki muhasebe meslek odalarını temsil eden altı oda başkanına, odaların sorunlarıyla ilgili önceden hazırlanmış sorular yöneltilmiş ve ifade edilen sorunlara oda başkanlarının geliştirdikleri çözüm önerileri, standartlaşmış açık uçlu görüşme yöntemiyle elde edilmiştir. Sonuçlar yorumlanarak sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** SMMMO, TÜRMOB, Muhasebe Odaları, Oda Başkanları.

## PROBLEMS OF THE CHAMBERS AS PROFESSIONAL ACCOUNTING BODIES AND ITS SOLUTION PROPOSALS: A CASE OF WESTERN BLACK SEA REGION PROVINCES

### ABSTRACT

The chambers as professional accounting bodies had been founded by The Law No. 3568 and lived a fast development and institutionalisation process. Chambers of professional accountants which have legal entity and public institution status, have made a significant contribution to progress of accounting profession in Turkey. The chambers which have great importance for the profession, also have a number of problems. The purpose of this study is to determine problems and solutions proposals which are suggested by presidents of chambers of certified public accountants for these problems. For this purpose, pre-prepared questions which are related to problems of the chambers asked six presidents who represents Western Black Sea Region and obtained the solution proposals which are developed by the presidents, with standardized open ended interview approach. Results were presented as interpreted.

**Keywords:** CCPA, TÜRMOB, Chambers of Professional Accountants, Chambers Presidents.

---

\* Sorumlu yazar

## 1. Giriş

Gelişmiş ülkelerde muhasebe meslek yasaları ve meslek örgütlenmeleri ülkelerin ekonomik gelişmelerine paralel olarak 19. yüzyılın sonlarında yasal düzenlemeye kavuşmuştur. Türkiye’ de ise bu alandaki ilk yasal düzenleme, gelişmiş ülkelere göre yaklaşık yüz yıllık gecikmeyle, 1989 yılında 3568 sayılı “Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebecilik Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik” Yasası ile gerçekleştirilmiştir (<http://www.turmob.org.tr>. Erişim Tarihi 24.06.2016) 3568 sayılı yasa, muhasebe mesleğinin yasal alt yapısını oluşturmakta olup, muhasebe mesleğine atfen “Meslek Yasası” olarak da tanımlanmaktadır (İskender, 2011:25).

3568 sayılı yasa, 2008 yılında yürürlüğe giren 5786 sayılı yasa ile köklü değişikliklere uğramıştır. Bu yasada odalarla ilgili olarak kuruluş, seçim sistemi, oda kurullarının işleyişi gibi konularda pek çok yeni düzenlemenin getirildiği görülmektedir. Özetle gerek 3568 sayılı yasa, gerek 5786 sayılı yasa, gerekse Maliye Bakanlığı’nca düzenlenen yönetmeliklerle muhasebe mesleğinin ve meslek odalarının ihtiyaç duyduğu yasal altyapının oluşturulması sağlanmıştır (RG, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/07/20080726-2.htm>, Erişim Tarihi 20.06.2016).

Meslek Yasasına göre odalar, serbest muhasebeci mali müşavirler (SMMM) ve yeminli mali müşavirler (YMM) odaları olmak üzere ayrı ayrı kurulur (SMMM ve YMM Kanunu, Kanun No:3568, m.14). Bu iki odanın üstünde ise kısa adı TÜRMOB olan Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği bulunur (SMMM ve YMM Kanunu, Kanun No:3568, m.28).

Odalar faaliyetlerinin sürdürürken çeşitli sorunlarla karşılaşmakta ve bu sorunlara çözüm önerileri geliştirmektedirler. Hazırlanan bu çalışmada, meslek odalarının (SMMM) karşılaşılabileceği sorunlar, temel ve diğer sorunlar olmak üzere iki başlık içinde incelenmiştir. Batı Karadeniz Bölgesindeki, Bartın, Bolu, Düzce, Karabük, Kastamonu ve Zonguldak illerindeki SMMM oda başkanlarıyla yüz yüze görüşülmüştür (Sinop SMMM odası başkanı ile görüşme sağlanamamıştır). Oda başkanlarına temel sorunlar başlığı altında odaların ilişkili olduğu taraflar; birlik, Maliye Bakanlığı ve vergi daireleri, meslek mensupları, yasal mevzuat ile diğer sorunları belirlenmeye, devamında bu sorunlarla ilgili oda başkanlarına çözüm önerileri elde edilmeye çalışılmıştır. Çalışma bu haliyle görüşme tekniği kullanılan, keşfedici nitel bir çalışmadır. Temel amaç, odalarda yaşanan sorunları belirlemek ve bu sorunları yaşayanlarca üretilen çözümleri ilgililere ulaşılabileceği bir bilimsel yazın hazırlayarak, bu sorunların düzeltilmesinde bir adım atılmasına yardımcı olmaktır.

## 2. Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Odalarının Kuruluş Amacı, Organları ve Gelişimi

Muhasebe meslek örgütü olarak SMMM odaları “...meslek mensuplarının ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, bu mesleklerin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleriyle ve iş sahipleri ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hâkim kılmak üzere meslek disiplini ve ahlakını korumak maksadıyla kurulan, tüzel kişiliğe sahip, kamu yararı niteliğindeki kamu kuruluşlarıdır” (SMMM ve YMM Kanunu, Kanun No:3568, m.14).

Meslek odaları genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu olmak üzere dört kuruldandır (SMMM ve YMM Kanunu, Kanun No:3568, m.17). Genel kurul, odanın en yüksek organı olup odaya kayıtlı bütün meslek mensuplarının katılımıyla meydana gelir (SMMM ve YMM Kanunu, Kanun No: 3568, m.18). Genel Kurul üç yılda bir mayıs ayının içinde başkanın daveti üzerine bütçeyi ve gündemdeki diğer maddeleri görüşmek ve gereken seçimleri yapmak üzere toplanır (SMMM ve YMM Kanunu, Kanun No:3568, m.20). Yönetim kurulu, genel kurulca kendi üyeleri arasından üç yıl için seçilen, üye sayısı binin altında olan odalarda beş asıl ve beş yedek, üye sayısı bin ila beş bin arasında olan odalarda yedi asıl ve yedi yedek, üye sayısı beş bini aşan odalarda ise dokuz asıl ve dokuz yedek üyeden oluşur. Odanın hukuki temsilcisi yönetim kurulu başkanıdır (SMMM ve YMM Kanunu, Kanun No:3568, m.21). Yönetim kurulu normal olarak ayda bir defa toplanabileceği gibi oda yönetim kurulu başkanı tarafından, doğrudan doğruya veya üyelerden en az ikisinin görüşme konusunu taşıyan yazılı isteği üzerine toplantıya çağrılır (SMMM ve YMM Kanunu, Kanun No:3568, m.24). Oda disiplin kurulları, üye sayısı elliye kadar olan odalarda üç, elliden fazla olan odalarda beş üyeden oluşur (SMMM ve YMM Kanunu, Kanun No:3568, m.24). Oda disiplin kurulunun görevi; oda yönetim kurulunun disiplin soruşturması açılması kararı üzerine üyeler hakkında disiplin soruşturması yaparak disiplinle ilgili kararları ve cezaları vermek ve kanunla verilen diğer yetkileri kullanmaktır (SMMM ve YMM Kanunu, Kanun No:3568, m. 26). Odanın işlem ve hesaplarını denetlemek ve bu hususta genel kurula rapor vermekle görevli olan, oda denetleme kurulu ise üç yıl için seçilen üç üyeden oluşmaktadır (SMMM ve YMM Kanunu, Kanun No:3568, m.27).

Meslek yasasının yürürlüğe girmesinden sonra, 1990 yılında hızlı bir odalaşma süreci başlamıştır. İlk kurulduğunda 55’i SMMM ve 6’sı YMM odası olmak üzere 61 odada 35.000 üyesi bulunan meslek örgütü sürekli ve hızlı bir büyüme göstermiştir (Güvemli, 2011:139). 2016 yıl sonu itibarıyla TÜRMOB’a bağlı 99.946 üyesi

bulunan 77 SMMM odası ile 4.726 üyesi bulunan 8 YMM odası faaliyetlerini sürdürmektedir (TÜRMOB, <http://www.turmob.org.tr>).

TÜRMOB muhasebecilik meslek anlayışını değiştirmiş ve okul sonrası bir çatı altında bir dünya yaratmıştır. Meslekteki bu güçlü örgütlenme muhasebe anlayışının çağdaşlaşmasına önemli katkılarda bulunmuş, muhasebeciliğin onurunu, saygınlığını ve kamuca kabul edilebilirliğini yükseltmiştir. Muhasebecinin artık kendi standartlarını oluşturabilecek ve geleceğe dönük gelişmeler üzerinde çalışma yapabilecek bir konuma ulaştırmasını sağlamış, muhasebe uygulamalarının kalitesini yükseltmiştir (Güvemli, 2009:16).

### 3. Literatür

Literatür incelendiğinde benzer konuda yapılan çalışmalar aşağıdaki gibi özetlenebilir:

Uzay ve Güngör'ün çalışmasında ise yine ücret, eğitim eksikliği, haksız rekabet, yoğun iş yükü, sık değişen mevzuatın takip edilememesi, meslek mensuplarının toplumda oluşturulan yanlış algısı (vergi kaçırma aracı gibi) sorun olarak belirlenmiş bu sorunların çözümünde, ücretlerin düzenli tahsili, Maliye Bakanlığı'nın bürokratik işlemleri azaltması, vergi sisteminin basitleştirilmesi, denetim ve muhasebe standartlarının uygulamaya geçirilmesi; TÜRMOB'un meslek mensuplarına sürekli eğitim vermesi, meslek mensupları arasında iletişimin artırılması ve sosyal birlikteliğin canlandırıcı çalışmaların yapılması, muhasebe hukukunun oluşturulması ve meslek mensupları arasında haksız rekabetin önlenmesini ile sorunların çözüleceğini ileri sürmüşlerdir (Uzay & Güngör, 2004:94-104).

Kalaycı & Tekşen'in çalışmalarında meslek mensuplarının mükellefler tarafından vergi ödetme tutarına göre değerlendirildiği ve az vergi ödeten muhasebecilerin daha değerli olduğu, yasal değişikliklerin meslek mensuplarınca takibinin gerçekleştirilemediği, haksız rekabet, iş yükünün çok olması, ücret yetersizliği ve tahsil güçlüğü sorunlar olarak belirlenmiş; haksız rekabet engellendiğinde, sosyal birliktelik sağlandığında, yasal değişiklikler kısa sürede meslek mensuplarına aktarıldığında, hizmet içi eğitim gerçekleştirildiğinde bu sorunların azalacağı ve TÜRMOB'un Maliyeyi Bakanlığı ile iletişimi etkinleştirilmesi, muhasebecilerin sorumluluklarının azaltılması konusunda çalışmalar yapılması gerektiğini ileri sürmüşler (Kalaycı & Tekşen, 2006:90-101).

Tetik, Kınay ve Çiğir'in yaptıkları çalışmada, meslek mensuplarının teknolojiyi, mükellefe hizmet anlamında tek bir amaç için kullandıkları, ancak elektronik haberleşme, veri entegrasyonu ve mükelleflerin kendi bilgilerini uzaktan erişim olanağının sağlanması gibi konularda teknolojiyen yeteri kadar yararlanmadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca, meslek mensupları mesleğe başlamadan önce alınan eğitimi her ne kadar yeterli bulsa da, bu gelişmeler için sürekli mesleki eğitim programlarına katılma konusunda mesleği uzun süredir icra edenler ile yeni başlayanlar arasında farklı görüşler olduğu da anlaşılmıştır (Tetik vd., 2008:70-79).

Banar & Ekergil'in çalışmalarında ise muhasebe meslek mensuplarının müşterilerine sunduğu hizmetlerin kalitesinin müşteri memnuniyetini doğrudan etkilediği saptanmıştır. Muhasebe meslek mensuplarının müşteri memnuniyetini arttırabilmesi için; sürekli ve nitelikli bir eğitim, sektörel uzmanlaşma, iletişim yeteneklerinin ve araçlarının artırılması ve mesleği yasal zorunlulukları yerine getiren bir kurum imajından çıkarıp finansal danışmanlığa da yönlendirilmesi gerekmekte olduğunu tespit etmişlerdir (Banar & Ekergil, 2010:39-60)

Özulucan vd., yaptıkları çalışmada, muhasebe mevzuatının sık değişmesi, nitelikli eleman eksikliği, paket programlarda yaşanan sorunlar, meslek mensuplarının kariyer ilerlemesinin uzun sürmesi, staj, muhasebe standartlarının karmaşası ve tek düzen muhasebe sisteminde yetersizlik, vergi ve prim, ücret yetersizliği ve tahsilat zorluğu, meslek mensubuna güvensizlik, mesleki yayımların eksikliği, akademisyenler ile meslek mensupları arasındaki yetersiz iletişim, meslek odalarının yetersiz danışmanlık vermesi, mükellef-meslek mensubu arasındaki sorunlarda yetersiz etkisinin olması, meslek ihlalinde odanın yaptırım gücünde yetersiz kalması, eğitim konusunda odanın yetersiz olması ve teknolojiyi uygulamada yetersizlikler olarak sorunları tespit etmişlerdir (Özulucan, vd., 2010:41-64).

Bıyan'ın çalışmasında nitelikli eleman bulamama, ücret tarifelerini uygulayamama ve tahsilat güçlüğü, mesleki saygınlıkta yetersizlik, haksız rekabet, mesleğin sürdürülebilirliğini bir sorun olarak tespit etmiştir (Bıyan, 2012:105-134).

Gökgöz & Zeytin'in çalışmalarında iş yükünün çok olması, ücretin az olması, kamu kurumlarında yaşanan bürokratik işlemlerin yoğunluğu, mükellefin geç evrak teslim etmesi ve tahsilattaki gecikmeler sorun olarak tespit edilmiş, muhasebe meslek mensuplarının maliyeden bürokrasinin azaltılmasını, yasal değişikliklerde meslek mensuplarından görüş alınmasını, muhasebe standartlarının uygulamaya geçirilmesini, kayıt dışı ile etkin mücadele, meslek odalarından ise meslek mensuplarının haklarının korunmasını, hizmet içi eğitimin nitelik ve sayısının artırılmasını, kamu kurumlarıyla yaşanan sorunlarda çözüme yardımcı olunması ve muhasebe mesleğinin algısının güçlendirilmesinde daha etkin olmasını beklemektedirler (Gökgöz & Zeytin, 2012:477-493).

Tugay & Tekşen'in çalışmalarında meslek mensupların toplumda az vergi ödeten muhasebecilerin daha değerli olduğu, yasal değişikliklerin meslek mensuplarınca takibinin gerçekleştirilemediği, ücret tarifesinin altında

ücret alındığı, iş yükünün çok olduğu, ücret yetersizliği ve tahsil güçlüğü sorunlar olarak belirlenmiş; odalardan resmi kurumlarla iş ilişkilerinden kaynaklanan sorunlarda yardımcı olmasını, yasal değişiklikler kısa sürede meslek mensuplarına aktarılmasını, hizmet içi eğitimlerin gerçekleştirilmesini, mükelleflerde sorumluluk bilincinin artırılmasına ilişkin çalışmalar yapılmasını beklemektedirler. Ayrıca TÜRMOB'un Maliye Bakanlığı ile iletişimi etkinleştirmesi, muhasebecilerin sorumluluklarının azaltılması konusunda çalışmalar yapılması, işlem yoğunluğunun azaltılması, muhasebecilik mesleğinin itibarını artırıcı çalışmalar yapılması, muhasebecilerinin sorumluluklarının azaltılması yönünde çalışmalar yapılması gerektiğini de ifade etmişlerdir. Bu sorunların idare, meslek odaları ile meslek mensupları arasında etkin bir iletişim, koordinasyon ve gerekli yasal düzenlemeler yapılması ile çözülebileceğini ileri sürmüştür (Tugay & Tekşen, 2014:223-232).

İbrahimoglu vd., çalışmalarında ise muhasebe meslek mensuplarının yönetsel sorunları sırasıyla mükelleflerle olan ilişkisel sorunlar, mükelleflerden etik dışı talepler, muhasebe mesleğinde algılanan stres düzeyinin yüksek oluşu ve muhasebe mesleğinin maddi – manevi talepleri karşılama yetersiz kalması şeklinde belirlemişlerdir. (İbrahimoglu, vd., 2014:589-605).

Aydemir'in çalışmasında elde edilen sonuçlara göre iş yükünün ağır olması, bazı meslek mensuplarının çok ucuza defter tutması, mükelleflerin ücretlerini ödememeleri veya düzensiz ödemeleri, mesleki yeterlilik ve sorumluluklara karşın muhasebe meslek mensuplarının kazancının düşük olması en önemli sorunlar olarak belirlenmiştir. Muhasebeciler mükelleflerden ticari faaliyetlerini belgelendirmesi, düzenli belge tutması ve yanıltıcı belge kullanmaması ve sorumluluklarının bilincinde olmasını beklemektedirler. Ayrıca muhasebecilik mesleğinin muhasebecilerin özel yaşantılarını etkilediğini ve meslekten dolayı muhasebecilerin bir sağlık sorunu ile karşı karşıya kaldıklarını da tespit etmişlerdir (Aydemir, 2015:71-84).

Dızman & Güney'in çalışmalarına göre meslek mensuplarının sorunları; bürokratik işlemlerin çokluğu, vergi yargısının işleyişinin yavaş olması, kayıt dışı ekonominin varlığı, vergi mevzuatında yapılacak değişikliklerde muhasebecilerin görüşlerinin alınmaması, vergi incelemelerinde denetçilerin ön yargılı olmaları, vergi sisteminin karmaşık ve sistematik olmadığıdır. Bu sorunların büyük bir çoğunluğunun sistemsel dönüşümler, kararlar ve yasal düzenlemeleri gerektirdiği, sorunların çözümünde meslek odalarından beklentilerin de yüksek olduğu tespit edilmiştir (Dızman, & Güney, 2015:97-110).

Kaya çalışmasında, muhasebe meslek mensuplarının çoğunluğunun; TÜRMOB'un sorunların çözümü için gerekli önlemleri aldığı ancak alınan önlemlerin yetersiz olduğunu, meslek mensuplarının sorunlarının çözümünün kurumlar arası iletişim eksikliğinden kaynaklandığını ve meslek mensuplarına verilen eğitim ve seminerlerin artırılmasına yönelik taleplerin yoğun olduğunu ileri sürmüştür (Kaya, 2015:207-231).

Gündüz & Özen çalışmalarında, mükelleflerle sorunlar, iş yüklerinin fazla olması, özel hayatlarına zaman ayıramama, alınan ücretlerin yetersizliği, haksız rekabet iken muhasebeciler mükelleflerinin ücretlerini zamanında ve tam ödemesini, belgelerini zamanında ve eksiksiz teslim etmesini beklemektedirler. Meslek mensuplarının devletten beklentileri ise bürokratik işlemlerin azaltılması, vergi mevzuatında yapılacak değişikliklerde muhasebecilerin de görüşünün alınması, muhasebe standartlarına ilişkin değişiklikler hakkında bilgi verilmesi, mesleğe hak ettiği değerin verilmesinin sağlamasıdır. Meslek mensupları Mali Müşavirler Odası'ndan memnuniyet duymaktadırlar, mevzuattaki değişiklikler hakkında bilgi ve yeterli eğitimin verilmesi, resmi kurumlarda karşılaşılan sorunların çözümüne yardımcı olunmasını beklemektedirler, TÜRMOB'dan ise, muhasebecilerin hakkını savunan bir muhasebe hukukunun oluşturulması, mesleğin tanınması için gerekli çalışmalar yapılmasını beklemektedirler (Gündüz & Özen, 2016:67-90).

Deran & Beller'in yapmış oldukları çalışmada mevzuatın sık değişmesi, tek düzen muhasebe sisteminin uygulanmasında, prim ve vergi beyanı ile bu işlemlerin ödemeleri, muhasebe paket programlarının kullanımı, kariyer ilerlemesi, mükelleflerin mesleğe yeteri önemi vermemesi, mükelleflerin yeteri bilgi ve belge vermemesi ve tahsildeki gecikmeler sorun olarak belirlenmiştir. Odalardan beklentiler ise meslek mensupları ile SGK arasında oluşan sorunların çözümünde daha aktif olması, ücret sisteminin tüm meslek mensuplarında standart şekilde uygulanmasının sağlanması, denetlenmesi ve tahsil konusunda yaptırım gücü yüksek düzenlemelerin getirilmesi olarak tespit etmişlerdir (Deran & Beller, 2017:37-56).

#### **4. Araştırma**

##### **4.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Yöntemi**

Araştırmanın amacı, SMMM odalarının günümüzde yaşadığı sorunları ortaya çıkartmak ve oda başkanlarının önerileri doğrultusunda bu sorunlara çözüm yolları geliştirmektir. SMMM odalarının yaşadığı sorunları en iyi bilenlerin oda başkanları olduğundan hareketle, başkanlarla görüşülerek odaların yaşadığı sorunlar ve çözüm önerileri ortaya konularak bu meslek örgütlerinin mevcut sorunlarının çözülmesine katkı sağlamak amaçlanmıştır. Ayrıca literatürde de bu yönde uygulamalı bir araştırmaya rastlanmamıştır. Literatür incelendiğinde genel olarak meslek mensuplarına ve onların sorunları ile oda ve Maliye Bakanlığı'nda beklentiler üzerine durulmuş ancak bunların hiçbirinde odaların sorunları ve çözüm önerilerine ilişkin bir tespit ile çözüm önerisi

sunulmamıştır. Hazırlanan çalışma mevcut çalışmalardan farklı olarak meslek mensuplarının değil meslek odasının sorunlarını temel alarak gerçekleştirilmiş ve literatüre farklı bir saha açmayı da hedeflemiştir.

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme tekniği, bireylerin deneyimlerine, tutumlarına, görüşlerine, şikayetlerine, duygularına ve inançlarına ilişkin bilgi elde etmede oldukça etkilidir (Yıldırım & Şimşek, 2011:119). Araştırmada dikkatlice yazılmış ve belirli bir sıraya konmuş bir dizi standartlaştırılmış açık uçlu sorudan oluşmakta ve her görüşülen bireye bu sorular aynı tarzda ve sırada sorulmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2011:119) Araştırma kapsamında, Batı Karadeniz Bölgesindeki, Bartın, Bolu, Düzce, Karabük, Kastamonu ve Zonguldak illerindeki SMMM oda başkanlarıyla yüz yüze görüşülmüş, Sinop SMMM odası başkanı ile görüşme sağlanamamıştır.

#### **4.2. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırma Batı Karadeniz Bölgesindeki Bartın, Bolu, Düzce, Karabük, Kastamonu, Sinop ve Zonguldak illerindeki SMMM odaları başkanları ile sınırlı tutulmuştur. Araştırma muhasebe mesleğinin ve bu mesleği yerine getirenlerin sorunlarından daha çok meslek odalarının yaşadığı sorunlara genel bir çerçeve belirlemek amacı ile sınırlandırılmıştır.

#### **4.3. Verilerin Toplanması ve Analizi**

Araştırma kapsamında yapılan görüşmeler ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş, daha sonra bu kayıtlar yazıya dökülerek bütün kayıtlar üzerinden betimsel analiz yapılmıştır. Bu yaklaşıma göre, elde edilen veriler, daha önceden belirlenen temalara göre özetlenmekte ve yorumlanmaktadır. Betimsel analizde amaç, elde edilen bulguları düzenlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde okuyucuya sunmaktır (Yıldırım & Şimşek, 2011:224). Araştırma kapsamında görüşmeler Nisan-Mayıs 2016 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir.

#### **4.4. Araştırma Bulguları ve Değerlendirilmesi**

Oda başkanlarına SMMM odalarını sorunları ve bu sorunlara çözüm öneri ile ilgili olarak altı tane soru yöneltilmiştir. Her biri yaklaşık 40 dakika süren bu görüşmeler ses kayıt cihazı ile kaydedildikten sonra yazıya dökülmüş ve sorulara verilen cevaplar ayrı ayrı incelenmiştir. Aşağıda her bir soru ve buna ilişkin görüşler açıklanacaktır.

##### **4.4.1. Odalar ile TÜRMOB Arasında Yaşanan Sorunlar Nelerdir? Bu Sorunlar Sizce Nasıl Çözülebilir?**

Başkanların tamamı TÜRMOB ile odalarının arasındaki ilişkilerin çok iyi olduğunu, TÜRMOB'un odalara karşı her türlü desteği sağladığını, bu durumdan memnun olduklarını belirtmişlerdir. Ancak yine başkanların tamamının Meslek Yasa'sı uyarınca TÜRMOB başkanının YMM olması, TÜRMOB yönetim kurulunun 5 YMM, 4 SMMM'den oluşturulmasını sorun olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. 77 SMMM odasına mensup yaklaşık 100.000 üyenin, 8 YMM odasında kayıtlı yaklaşık 5.000 üyesi bulunan YMM'ler tarafından yönetilmesini adaletsiz bulduklarını, bu durumun bu şekilde sürdürülmesinin mümkün olmadığını belirtmişlerdir. Başkanlardan biri, *"oda seçimlerinde temsilde adaleti sağlamak amacıyla nispi seçim sistemini getirilirken, TÜRMOB yönetim kurulundaki 5'e 4 temsil için yasal bir düzenleme neden getirilmiyor?"* şeklinde eleştirel yaklaşım getirmiştir.

Yukarıda belirtilen soruna çözüm olarak, başkanların tamamı; mevcut düzenlemenin değiştirilmesi gerektiğini, meslek örgütlerine üye olup, adaylığını açıklayan herkesin aldığı oya göre TÜRMOB yönetim kuruluna girebilmesini, delegelerin tercihlerine göre yönetim kurulun şekillenmesini önermektedirler. Böylece sevk ve idarede eşitlik sağlanacağına inanmaktadırlar. Bir başkan; *"YMM'lerin sayısı az, bu yüzden seçilme şansları da az diye düşünülmemeli, aday olan YMM'lerin kendilerini SMMM'lere tanıtıp SMMM'lerden destek talep edebilirler ve bu desteği de bulabilirler"*, *"Muhakkak bir kontenjan şartı getirilmek isteniyorsa YMM'lere 5 değil 2 veya 3 kontenjan ayrılabilir"* düşüncesinde olduğunu eklemiştir.

Başkanların tamamı, adaletsizliğine inandıkları bu temsil sisteminin yasayla düzeltilmemesi durumunda en son çözüm olarak, pek istemeseler de üst odaların ayrılacağı görüşünü belirtmişlerdir. Ayrıca bir başkan, TÜRMOB tarafından belirli aralıklarla düzenlenen başkanlar kurulu toplantılarına beş yıldır YMM'lerin katılmadığını, bundan sonra yapılacak olan toplantılara da katılacaklarını düşünmediklerini ve buna bir anlam veremediklerini ifade etmiştir.

##### **4.4.2. Odalar ile Maliye Bakanlığı veya Vergi Daireleri Arasında Yaşanan Sorunlar Nelerdir? Bu Sorunlar Sizce Nasıl Çözülebilir?**

Maliye Bakanlığı'nın meslekle ilgili yapılan düzenlemelerde zaman zaman odalardan görüş aldığı ancak düzenleme yaparken bu görüşleri dikkate almadığını ve Bakanlığın kendi görüşüne göre düzenleme yapma yoluna gittiğini belirten başkanların tamamı, bu konuyu çok önemli bir sorun olarak görmektedirler. Bu şekilde oluşturulan yasal düzenlemelerin pek çok sorunu da beraberinde getirdiğini düşünmektedirler. Bu durumun yol açtığı en önemli sorun olarak da yasaların çok sık değiştirilmesini veya yürürlükten kaldırılmasını göstermektedirler. Odaların görüşü alınmadan yapılan düzenleme pratikte uygulamaya geçemeyince Bakanlığın

bu düzenlemesini geri çekmek zorunda kaldığını belirten bir başkan, bunun da Maliye Bakanlığı için hoş olmayan bir durum oluşturduğu görüşündedir. Ayrıca başkanlar çok kısa aralıklarla mesleğe ilişkin düzenlemelerin değiştirilmesini meslek mensupları açısından takip etmenin bir zorluk oluşturduğunu ifade etmişlerdir.

Başkanların dördü, meslek yasası gereği Maliye Bakanlığı'nın odaların ve TÜRMOB'un denetim merci olduğunu, elbette ki bu odaların yasalara uygun hareket edip etmediğini denetleyen bir kurumun olması gerektiğini belirtmişlerdir. Ancak bu denetim gücünün çok geniş alanlara yayıldığını, Maliye Bakanlığı'ndan izin alınmadan odalar ve TÜRMOB'un hiçbir şey yapamaz durumda olduğunu eklemişlerdir. Bu durumu bir başkan şu örnekle açıklamıştır: *“TÜRMOB Genel Kurulunda meslek mensuplarının zorunlu eğitimiyle ilgili beş yıl önce bir karar alındı. Meslek Yasası'na göre bu kararın Maliye Bakanlığı'nun onayına sunulması zorunludur, bu yüzden kararı onay için Bakanlığa gönderdik. Ancak Bakanlık bu düzenlemeyi altı yıldır onaylamayıp bekletiyor. Odalar için çok önemli olan mesleki eğitim konusundaki bu düzenlenmeyi altı yıldır bekliyoruz”*. Bu açıklamanın sahibi başkan bu durumu şöyle özetlemiştir; *“Maliye Bakanlığı bize diyor ki, ben izin vermeden hiçbir şey yapamazsınız, eğitim dahil”*. Bu durumu sorun olarak görmektedirler.

Başkanlar, yukarıdaki sorunlarla ilgili çözüm önerilerini şu ifadelerle aktarmışlardır. *“Maliye Bakanlığı, yasal düzenleme yapma aşamasında odaları daha fazla önemsemeli, odaları dışlamamalıdır. Çünkü bizler bu ekonomiyi yöneten kişilerin içindeyiz, bu yasaların uygulayıcılarıyız, uygulamada her türlü sorunla karşılaşılıyor ve bu sorunların neler olduğunu biliyoruz. Biz bu tecrübelerimizi Bakanlıkla paylaşmaya hazırız ve paylaşmak ta istiyoruz. Bakanlık odaları paydaş olarak görmeli, sorunlara ortak akılla çözüm arayışı içinde olunmalı ve karşılıklı fikir alışverişi ile daha kalıcı düzenlemeler yapmanın yolu açılmalıdır”*.

Başkanlar, meslekle ilgili yapılacak olan düzenlemelerde Maliye Bakanlığı'na bu ölçüde bağlı kalınmaması gerektiğini savunarak, odalara ve üst birliğe bu düzenlemeleri yapma hakkı verilmesinin gerekli olduğuna inanmaktadırlar. Örneğin meslek mensubunun mükelleften alacağı ücretin belirlenmesinde, tarifeyi odaların belirleyip TÜRMOB'a bildirdiğini, TÜRMOB'unda Bakanlığa bildirdiğini, Bakanlık onayladıktan sonra ücret tarifesinin yürürlüğe girdiğini ifade ederek, ücret tarifesi belirleme yetkisinin odalar ile TÜRMOB'a bırakılmasını, bunun gibi meslekle ilgili pek çok düzenlemenin de odalar ve TÜRMOB tarafından yapılabileceği görüşünü paylaşmaktadırlar.

Vergi daireleriyle ilgili olarak başkanların üç tanesi vergi daireleriyle sorun yaşamadıklarını, diğerleri ise vergi daireleriyle sorunlar yaşadıklarını söylemişlerdir. Bir başkan; vergi dairelerinin, meslek mensuplarını, vergi mükelleflerine her türlü yolsuzluğu yaptırtan kişiler olarak gördüğünü, bir yanlışlık, bir hata varsa bunun tek sorumlusunun meslek mensubuymuş gibi düşünüldüğünü, söylemiştir. Bu bakış açısının önemli bir sorun olduğunu ve bu sorunun oda ile idare arasındaki ilişkilere de yansıdığını düşünmektedir. Meslek mensuplarına karşı bu bakış açısının temelden değişmesini istemektedir. Her meslekte olduğu gibi kendi mesleklerinde de etik değerlere aykırı hareket eden meslek mensuplarının olabileceğini, ancak bu kadar büyük bir camiaya bu şekilde bakılmaması gerektiğini düşünmektedir. İdarenin kendilerini, onlara yardımcı olan meslek mensupları olarak görmelerini istemektedir.

Yine vergi dairelerinin kadrolarının yetersiz, çalışanlarının eğitimlerinin yetersiz, öğrenmeye ve çözüm üretmeye kapalı, iş birliğine açık olmadıklarını belirten oda başkanı, vergi dairelerinden çağdaş hizmet talep ettiklerini, ancak bu taleplerinin yerine getirilmediğini belirterek, bu durumda hem meslek mensuplarının yorulduğunu hem de idarenin iş yükünün arttığını belirtmiştir. *“Bu şehirde bir iş kursam işyerimin merkezini bu ilde değil, İstanbul yaparım. Çünkü bu şehirdeki vergi dairesinden istediğim kaliteli hizmeti alamıyorum”* ifadelerini kullanmıştır. Çözümü olarak; devletin vergi dairelerinin bu durumunu bir an önce görmesi gerektiği ve vergi dairelerinin günün koşullarına uygun, çağdaş hizmet sunabilecek bir yapıya kavuşturulması için çaba sarf etmesi gerektiği görüşündedir.

Vergi daireleriyle ilgili üç başkanın da dile getirdiği bir diğer sorun; vergi daireleri arasında işlem birliğinin olmaması durumudur. Aynı konuda farklı iller arasındaki uygulamaların farklı olduğu hatta aynı ildeki iki vergi dairesinin aynı konu hakkında farklı uygulamalar yaptığı, bunun da meslek mensupları açısından sıkıntılar doğurduğunu belirtmişlerdir. Bu sorunun en kısa zamanda çözüme kavuşturulması gerektiğini ve aynı olay karşısında vergi dairelerinin farklı uygulamalarının kaldırılarak daireler arasında işlem birliğinin sağlanması gerektiği görüşündedirler.

#### **4.4.3. Odanızın Meslek Mensupları İle Yaşadığı Sorunlar Nelerdir? Bu Sorunlar Sizce Nasıl Çözülebilir?**

Başkanların tamamı, diğer meslek örgütlerinde olduğu gibi, odalarının üyeleri arasında da az da olsa meslek yasasındaki etik kurallara uymayan üyelerin olduğunu ve bu üyelerle sorunlar yaşadıklarını söylemişlerdir. Etik kurallara uygun hareket etmeyen üyeler odalara bildirildiğinde, ya da oda tarafından bu durum tespit edildiğinde bu üyeler hakkında oda disiplin kurulunca gerekli yasal süreçlerin işletildiğini ifade etmişlerdir.

Bu konuda başkanların üçü, şu sorunu dile getirmişlerdir: *“Meslek mensuplarının birçok sorunu bulunmaktadır ve bu sorunlarına odalar aracılığıyla çözüm getirmek için bize bildirmektedirler. Bizlerde bu*

sorunları ve çözüm önerilerimizi Maliye Bakanlığı'na bildirip bir çözüm getirmesini istemekteyiz. Bakanlıktan sorunlara çözüm getirilmediğinde, oda üyeleri, odaların varlığını sorgulamaya başlamakta ve odalarla olan irtibatlarını asgari seviyeye indirgemektedir". Maliye Bakanlığı meslek mensuplarının sorunlarının çözümüne daha fazla katkı sağlarsa, oda ile üyeleri arasındaki ilişkilerin daha iyi olacağını düşünmektedirler.

Başkanların ikisi üyelerin oda faaliyetlerine katılımının az olmasından şikayet etmektedirler. Üyelerin odaya daha fazla katılımının sağlanmasını istemektedirler. Odaların belirli aralıklarla üyeleri için eğitim faaliyetleri, sosyal faaliyetler düzenlediklerini ancak katılımın çok az olduğunu ifade ederek, bu durumun sebeplerinden birinin de meslek mensuplarını iş yükünün fazla olmasına bağlamaktadırlar. Zorunlu eğitimi istemelerinin nedenlerinden birinin de zorunlu eğitimle odaya üye katılımının artacağını düşünmeleri, böylece odayla üyelerinin ilişkilerinin daha da artacağı beklentilerini taşımalarıdır.

Bir başkan, üyelerden oda aidatlarının toplanması konusunda sıkıntı yaşadıklarını ifade etmiştir. Bu durumun çözüme kavuşturulması için önce meslek mensuplarının mükelleften olan tahsilat sorununun çözümü kavuşturulması gerektiğini söylemiştir. Bunun içinde şöyle bir yol önermiştir: "Mükellef, meslek mensubuna yapacağı ödemeyi banka aracılığıyla yapsın. Ödeme yapılırca banka meslek mensubuna bir şifre göndersin ve bu şifreyle o mükellefin vergi dairesiyle ilgili işlemleri gerçekleştirilsin. Ödeme yapılmadığı takdirde meslek mensubunun vergi dairesine erişimi olmasın ve mükellefin o aya ait işlemleri yapılmasın". Buna benzer bir yöntem de odalarla üyeleri arasında kurularak odaların aidat toplama sorununa çözüm getirilebileceğini düşünmektedir.

#### 4.4.4. Odaların Yasal Mevzuat Sebebiyle Oluşan Sorunları Nelerdir? Bu Sorunlar Sizce Nasıl Çözülebilir?

Başkanlar, odaların seçim sistemleriyle ilgili yapılan bu yasal düzenlemelerin odaların ve odaların üst birliği konumundaki TÜRMOB'un görüşüne başvurulmadan, yeterince tartışılmadan, tek taraflı olarak hayata geçirilmesini doğru bulmamaktadırlar.

Başkanların tamamı, 2008 yılında 5786 sayılı Kanun ile oda kurullarının seçimi için getirilen nispi temsil sistemine karşı olduklarını belirtmekte ve bu sistemi odaların çözülmesi gereken önemli sorunlarından biri olarak değerlendirmektedirler. Temsilde adaleti sağlamak, demokratik bir yönetim oluşturmak gerekçeleriyle getirilen bu düzenlemenin uygulamada çok büyük sorunlar yarattığını, bu yüzden bu düzenlemeden vazgeçilip eski seçim sistemine geri dönülmesi gerektiği görüşünde birleşmektedirler.

Eski seçim sistemine göre oluşturulan oda yönetimlerinin birlik ve beraberlikle, uyum içinde bir çalışma ortamında odaların amaçlarını gerçekleştirmek için çalıştıklarını, bunun sonucunda da oda başkanlarının planladıkları pek çok işi gerçekleştirebildiklerini belirtmişlerdir. Ancak nispi temsil sisteminin getirilmesiyle yönetim kurullarındaki uyumun bozulduğunu belirten başkanlar, birlikte çalışma ruhunu ortadan kaldırdığını düşündükleri bu sistemin, oda yönetimleri için uygun olmadığını ifade etmişlerdir. "Nispi temsil sistemi odaların yönetimi için uygun değildir" diyen bir başkan sözlerine şöyle devam etmiştir. "Odaların amacı bellidir ve bu amaç meslek yasasında açıkça belirtilmiştir. Oda yönetimleri de bu amaçları gerçekleştirmek için çalışırlar. Odaların yönetimlerine talip olup, liste yapan gruplar bir hedefle ortaya çıkmaktadır ve bu hedefini gerçekleştirmek için adaylarını belirleyip, iş bölümü yapıp seçimlere girmektedir. Ancak nispi seçim sistemiyle diğer gruplardan yönetim kuruluna gelen arkadaşlarla bu hedeflere ulaşmak mümkün olmuyor" demiştir.

"Nispi temsil sisteminin sonucu olarak oda yönetim kurullarına gruplar giriyor, bu grupların yönetime girmesiyle temsilde adalet sağlanacaksa neden bakanlar kurulu da nispi temsil sistemine göre oluşturulmuyor, neden bakanlar kurulunda muhalif partilerden üye yok" diye soran başkan "Farklı gruplardan oluşan yönetim kurulu, yönetim kurullarının karar almasını, icra organı görevi yapmasını engellemektedir" demiştir. Başkanların tamamının eleştirdiği konu yönetim kurullarındaki gruplaşma ve gruplaşmanın yol açtığı olumsuz durumlardır. Bu gruplaşmayla birlikte, yönetim kurullarının toplanmadığı, toplansa da karar alamadığı ve daha da önemlisi bu sistemde odayı temsil eden oda yönetim kurulu başkanının her an başkanlığı kaybetme durumuyla karşı karşıya olmasını, nispi temsil sisteminden kaynaklı sorunlar olarak görmektedirler. Başkanlardan biri nispi temsil sistemi ve bu sistemin sonucunda gruplardan oluşan yönetim kurulunu eleştirirken "bu sistem yönetim kurullarının kilitlenmesine neden oluyor" ifadesini kullanmıştır.

Oda Yönetim kurullarına farklı gruplardan gelen üyelerin ister istemez bir muhalefet oluşturarak, oda yönetim kurullarında gündeme gelen her konuya muhalif bir duruş sergilediklerini, yönetim kurulunu çalıştırmamak için yoğun bir çaba harcadıklarını belirten başkanlar, bunun sebebini de şu şekilde ifade etmişlerdir: "Bu yönetim 3 yıldır odayı yönetmesine rağmen, bu süre içinde meslek için, meslek mensupları için hiçbir şey yapmamıştır algısını oluşturmak". Başkanlardan ikisi farklı gruplardan gelen üyelerin tamamının bu düşünceler içinde olmadığını, gerçekten katkı sağlamaya çalışan, elinden gelen her türlü desteği oda yönetimlerine sunmaya çalışan farklı grup üyelerinin de mevcut olduğunu söylemişlerdir. Ancak bu sistemin art niyetli kişilerin önünü açtığını, onlara imkan sağladığını belirtmişlerdir.

"Bu seçim sistemini odalar için bir pranga olarak görüyorum" diyen başkanlardan biri, devamında "nispi temsil sistemini, odaların gelişmesini, büyümesini, amaçlarını gerçekleştirmesini engelleyen bir sistem olarak

*görüyorum” demiştir. Nedenini ise şu şekilde açıklamıştır. “Yönetim kurulunda temsil edilen gruplar birbirleriyle mücadele içinde, bu çatışma ortamı da oda yönetimlerinin güç kaybetmesine neden oluyor, bu güçsüz oda yapısıyla odalar nasıl amaçlarına gerçekleştirebilirler.”*

Bu sistemde, yönetim kurulu başkanının her an başkanlıktan indirilme ihtimalinin olduğunu belirten başkanlar, bu durumu sistemin önemli olumsuzluklarından biri olarak değerlendirmektedirler. Meslek yasasına göre yönetim kurulu üyeleri arasından gizli oyla seçilen oda başkanının seçilmesinde ve seçildikten sonra başkan olarak kalmasındaki zorlukları ifade etmişler ve başkanlardan biri şu soruyu sormuştur. *“A grubundan 2, B grubundan 2, C grubundan 1 üyeden oluşmuş 5 kişilik bir yönetim kurulunda acaba başkan nasıl seçilecektir, seçilen bu başkan ne kadar süre o görevde kalabilecektir?”*. Ayrıca yönetim kurullarındaki grupların etik olmayan davranışlar sergilediklerini söyleyen başkanlar bu durumla ilgili şu deneyimlerini paylaşmışlardır. *“Yönetim kurulu başkanıyla aynı listeden gelen kişiye, diğer gruplardan gelen üyeler başkanlık teklifinde bulunuyorlar, başkanı görevden alıp seni başkan seçelim diyorlar”*.

Nispi temsil sistemine getirilen diğer bir eleştiri ise şu şekildedir. *“Bu sistemle meslek mensupları arasında oluşan gruplar birbirlerinden kesin çizgilerle ayrılmakta, bu durum ise odaların dışında, meslek odalarına alternatif örgütlenmelerin oluşmasına neden olmaktadır. Bu örgütler ise odaların etkinliğini azaltmaktadır.”*

*“Bu sistemde, oda yönetimlerinin başarısızlıklarının hesabını da soramıyorsunuz”* diyen başkan sözlerine şu şekilde devam etmiştir. *“Gruplardan oluşan yönetim kurulunda başarısızlığın hesabını kime soracaksınız? Böyle bir durumda her grup başarısızlığın faturasının karşı gruba kesmektedir”* demiştir.

Başkanların tamamı odalar için pek çok sorunun kaynağı olarak gördükleri nispi temsil sisteminin uygulamadan kaldırılarak, eski seçim sistemine geri dönülmesi gerektiğini söylemekle birlikte, başkanlardan biri şu şekilde bir ara çözüm önerisinde de bulunmuştur. *“Yönetim Kurulu başkanlığı için her grubun başkan adayları arasından, ayrı bir seçimle oda yönetim kurulu başkanı 3 yıllığına seçilsin, oda yönetim kurulunu oluşturacak diğer üyeler yine nispi temsil sistemine göre kurula gelsin.”* Bu görüşünün gerekçesini de şu şekilde ifade etmiştir. *“Diyelim ki seçimlere 3 grup katılsın ve üç grubun da başkan adaylarının yönetim kuruluna seçildiğini düşünelim, 3 grup liderinin içinde bulunduğu yönetim kurulunda uyum sağlamak, karar almak çok zor olacaktır, ancak gruplardan birinin lideri başkan seçilip diğer grupların ikinci, üçüncü, vb. üyeleri yönetim kuruluna seçilirse yönetim kurullarının daha uyumlu çalışabileceğini düşünmekteyim. Ayrıca bu şekilde 3 yıl boyunca başkanlıktan indirilme durumuyla karşılaşmayacak başkan oda için daha verimli çalışmalar yapabilecektir.”* demiştir.

Başkanlardan odaların yönetimiyle ilgili olarak değerlendirmelerini istediğimiz ikinci konu Meslek Yasasına 5786 sayılı Kanun ile getirilen “Odalarda üst üste iki seçim döneminde iki defa yönetim kurulu başkanlığına seçilmiş olanlar, aradan iki seçim dönemi geçmedikçe yönetim kurulu üyeliğine seçilemezler” düzenlemesidir. Başkanların tamamı yapılan bu düzenlemeye karşı olduklarını ifade etmişlerdir. Bu düzenlemeyi odaların çözülmesi gerekli bir sorunu olarak değerlendirmektedirler.

Başkanlar, başarılı bir oda yöneticisinin tecrübelerinden yararlanması gerektiğini düşünmektedirler. Görevini başarıyla yapan bir başkanının bu görevden zorunlu olarak uzaklaştırılmasını doğru bulmadıklarını ifade etmektedirler. Bu düzenlemeyi Anayasal hak olan seçme ve seçilme hakkının kanunla meslek mensuplarının elinden alınması olarak görmektedirler. Kimin başkan seçilip, kimin seçilmeyeceğini kanunların değil, oda üyelerinin hür iradeleriyle belirlemesi gerektiğini ifade etmektedirler. Yönetim kurulu başkanının görevinde başarısız olması durumunda oda üyeleri tarafından zaten o görevde tutulmayacağı görüşündedirler. Başkanlar, bu düzenlemenin iptali için Anayasa Mahkemesine başvurduklarını, Anayasa Mahkemesinin bu düzenlemeyi iptal etmediğini, ancak diğer meslek odaları için de geçerli olan bu düzenlemeyi o odaların başvurularının sonucunda Anayasa Mahkemesinin iptal ettiğini belirtmişlerdir. Bu konuda muhasebe meslek odalarına haksızlık yapıldığını düşünmektedirler.

Başkanların tamamı, bu düzenlemenin uygulamadan kaldırılmasını istemektedirler. Başkanlardan ikisi, oda yönetim kurulu başkanlığını iki dönemle sınırlandıran düzenlemeye karşı olmakla birlikte, 15-20 yıl bir kişinin odayı yönetmesini de doğru bulmadıklarını ifade etmişlerdir. Uzun süre oda başkanlığının yapılması durumunda kişinin yaratıcılıktan, çalışma azmi ve hırsından uzaklaşabileceğini düşünüyoruz demişlerdir.

Bir başkan, mevzuatla ilgili sorun olarak gördüğü durumu şu şekilde ifade etmiştir: *“3568 sayılı yasanın 15. maddesinde yasaklarla ilgili afaki düzenlemeler vardır, özellikle maddenin son paragrafının anlaşılmasında zorluk çekilmektedir, bu madde seçimle gelmiş oda yönetimleri üzerinde baskı oluşturmaktadır”*. Bu konuyla ilgili olarak da Meslek Yasasının ilgili maddelerinin daha net bir şekilde ortaya konulması gerektiğini, ayrıca Meslek Yasasının seçimle işbaşına gelmiş bir yönetim üzerinde baskı oluşturulmaması gerektiğini ifade etmiştir.

#### **4.4.5. Odanızın Diğer Odalarla Yaşadığı Sorunlar Nelerdir? Bu Sorunlar Sizce Nasıl Çözülebilir?**

Oda başkanlarının tamamı, odaların diğer SMMM odalarıyla bir sorun yaşamadıklarını, tam aksine karşılıklı dayanışma ve işbirliği içinde odaların amaçlarını gerçekleştirmek için çaba sarf ettiklerini söylemişlerdir.



Belirli aralıklarla gerek bölgesel (Karadeniz Bölge Platformu) gerekse de ulusal bazda düzenlenen oda başkanları toplantılarında fikir alışverişi yaparak, bu mesleği ve meslek mensuplarını daha iyi noktalara taşımanın gayreti içinde olduklarını ifade etmişlerdir.

Beş oda başkanı, mükellefleri ilgilendiren yasal bir düzenleme yapıldığında, illerindeki diğer meslek odalarının, üyelerine bu düzenleme hakkında eğitim vermesi, üyelerini bilgilendirmesi gerektiğini düşünmektedirler. Herhangi bir konuda mükellef bir sorunla karşılaştığında ilk olarak meslek mensubuna geldiğini, soruna çözüm bulacak tek kişi meslek mensubu, tek oda ise ildeki SMMM odalarıymış gibi düşünüldüğünü belirtmişlerdir. Bu durumun yoğun olan iş yüklerini daha da yoğunlaştırdığını söylemişlerdir.

Çözüm olarak; illerindeki diğer meslek odalarının, üyelerinin sorunlarının çözümüne daha fazla katkı sağlamalarını, öncülük etmelerini, üyeleri için sorun teşkil eden konularda kamuoyu yaratmalarını, üzerlerine düşen sorumluluğu daha fazla yerine getirme gayreti içinde olmalarını beklemektedirler.

#### 4.4.6. Diğer Sorunlarınız Nelerdir ve Sizce Nasıl Çözülür?

Başkanlar, odalarının diğer sorunlarını ve çözüm önerilerini birkaç konu başlığı altında aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir.

Başkanların tamamının üzerinde hemfikir olduğu ve bir an önce çözülmesi gerektiğini düşündükleri sorun; odaların bir türlü zorunlu eğitime geçememeleri ve eğitimlerini gönüllülük esasına göre sürdürmeleri durumudur. Mesleğin durağan bir meslek olmayıp sürekli değişen, bir yapı arz ettiğini, bu değişimlere meslek mensuplarının uyum sağlayabilmeleri için muhakkak zorunlu eğitime geçilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Ayrıca mesleğin bilgiye dayalı bir meslek olduğu için, meslek mensuplarının belirli aralıklarla eğitim verilmesi gerektiğini, bu eğitimlerin gönüllülük esasıyla sağlanamayacağını, ancak zorunlu eğitimle verim alınabileceği görüşündedirler.

Bu zorunlu eğitimlerin meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini sürdürmesi açısından da önemli olduğunu düşünmektedirler. Şöyle ki, günümüzde mesleğin kulaktan dolma bilgilerle icra edilemeyeceğini, meslekte müteselsil sorumluluk olduğunu, cezaların çok ağır olduğunu, dolayısıyla zorunlu eğitime katılmayan meslek mensuplarının zamanla mesleği bırakmak zorunda kalabileceklerini ifade etmişlerdir. Zorunlu eğitimle, üyelerinin mesleki bilgilerini arttırabileceklerini, böylece mesleğin kalitesini de arttıracaklarını düşünmektedirler. Zorunlu eğitimin yapılabilmesi içinde Maliye Bakanlığında biran önce ilgili yönetmeliğin düzenlenerek yürürlüğe girmesini beklemektedirler. Bu yönetmelikle odaların bundan sonraki verecek oldukları eğitimlere bir ivme kazandırılacağı görüşündedirler.

Başkanların dördü, az sayıda üyesi bulunan odaların mali sıkıntıları olduğunu söylemişlerdir. Mali sıkıntılar yüzünden odaların istenilen sayı ve kalitede personel istihdam edemediklerini, fazla etkinlik yapamadıklarını, üyelerine eğitim vermek için ücretini ödeyip alanında uzman bir kişiyi getirtemediklerini ifade etmişlerdir.

Mali sıkıntıların çözümünde; odaların TÜRMOB'tan aldıkları payların tüm odalar arasında dağıtılması konusunda, az sayıda üyesi bulunan odalar lehine bir düzenleme yapılmasının faydalı olacağını düşünmektedirler. Başkanlardan ikisi, TÜRMOB'un az sayıda üyesi olan odaların, bir veya iki kişi olan personelinin giderlerini karşılamasının bu odaları mali yönden rahatlatacağını düşünmektedirler. Ayrıca bir başkan, odaların gelir getirici faaliyetlerde bulunması ile bu sorunun çözülebileceğini düşünmektedir. Başkanlar, mali sıkıntıları çözülen odaların hizmet kalitelerinin artacağını ifade etmişlerdir.

Başkanların bu başlık altında dile getirdiği bir başka sorun; SMMM odalarının, buldukları illerin ekonomileriyle ilgili yapılan toplantılara davet edilmeme, dolayısıyla bu ortamlarda görüşlerini ifade edememe durumudur. Başkanlardan biri; bölgelerinde kalkınma ajanslarının olduğunu ve bu ajansların temel görevinin bulunduğu bölgelerdeki illerin ekonomilerini güçlendirmek olduğunu, bu açıdan bakıldığında odalarının tam da bu konuda çalışan, iş adamlarına, ticaret erbabına ekonomik ve mali konularda danışmanlık hizmeti sunan meslek mensuplarından oluştuğunu, ancak kalkınma ajansları kanununda SMMM odalarının kalkınma ajanslarının üyeleri veya paydaşları arasında sayılmadığını söylemiştir. Bu nedenle odaların, ilin ekonomisiyle ilgili toplantılara katılamadıklarını, *“ilin ekonomisini ilgilendiren bir konuda Milli Eğitim Müdürü davet edilip konuşma yaparken, SMMM odasının davet edilmediğini, SMMM odasının ilin protokol listesinde 53. sırada yer aldığını”* söylemiş ve bunları çözülmesi gereken bir sorun olarak gördüğünü ifade etmiştir.

Başkanlardan birinin, diğer sorunlar başlığı altında ifade ettiği ve çözüm bulmaya çalıştığı diğer bir konu ise, vefat eden meslek mensubunun geride kalan aile fertlerinin çok mağdur duruma düşmesi, maddi sıkıntılar içinde kalması durumudur. Meslek mensuplarının emekliliği hak etmedikçe geride kalan aile üyelerine hiçbir maddi imkân sağlanmadığını ifade etmiştir. Başkan, ayrıca meslek mensubunun vefatından itibaren bürosundaki tüm defterlerin bir ay içinde dağıldığını, bu konuda bir düzenleme bulunmadığını söylemiştir.

Bu konunun SMMM odalarınca çözülmesi gereken öncelikli sorunlar arasına alınarak, çözümü için gayret gösterilmesi gerektiği görüşündedir. Çözümünün ise TÜRMOB bünyesinde bir sandık kurulması ve bu sandığa Maliye Bakanlığının da katkısı sağlanarak, sağlanabileceğini düşünmektedir.

## 5. Sonuç

Muhasebe mesleğinin örgütlü yapısını oluşturan odaların, kuruldukları günden günümüze, mesleğe çok önemli katkıları olmuştur. Ülkenin mali sisteminin unsurlarından biri olan odaların, aynı zamanda yaklaşık 100.000 meslek mensubunu kapsayan bir sivil toplum kuruluşu olarak yaşadığı sorunları ortaya çıkartmak ve bu sorunlara çözüm yolları geliştirmek hem meslek camiası için hem de mali sistem için önem arz etmektedir. Bu çalışma; SMMM odalarının günümüzdeki sorunları ve bu sorunlara karşı çözüm önerilerini tespit etmek amacıyla, Batı Karadeniz Bölgesindeki SMMM odaları başkanlarıyla yüz yüze görüşme tekniğiyle gerçekleştirilmiştir. SMMM odalarının sorunları ve bu sorunlara getirilen çözüm önerileri genel olarak değerlendirildiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Oda başkanları görev yaptıkları dönem içinde TÜRMOB'la tam bir uyum içinde çalıştıkları ve her türlü desteği gördükleri için memnundurlar. Ancak meslek yasasına göre TÜRMOB başkanının YMM olması, yönetim kurulunun 5 YMM, 4 SMMM'den oluşması şartını adaletsiz bulup, çözüme kavuşturulması gereken bir sorun olarak görmektedirler. Çözüm olarak da yasadaki bu düzenlemenin kaldırılması gerektiğini, seçimlerde aday olanların delegelerden aldığı oya göre yönetim kuruluna girebilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Bu düzenlemelerin yapılmaması durumunda üst odaların ayrılmasını da bir çözüm olarak görmektedirler.

Odalar, Maliye Bakanlığı ile ilgili en önemli sorunlarının, Bakanlığın yaptığı düzenlemelerde odaların görüşüne önem vermemesi olarak ifade etmektedirler. Yasal düzenlemeler yapılırken Bakanlığın odalarla görüş alışveriş yaparak hareket etmesinin, odaların görüşlerini önemsemesinin ilgili tüm kesimlerin yararına olacağını düşünmektedirler.

Odalar, yapılacak olan, meslekle ilgili düzenlemelerde tamamıyla Maliye Bakanlığına bağımlı kalınmasını bir sorun olarak görmektedirler. Meslekle ilgili bazı düzenlemelerin odalar ve TÜRMOB tarafından yapılabileceğini, buna imkân verilmesi gerektiğini düşünmektedirler.

Vergi daireleriyle ilgili olarak odalar; vergi daireleri arasında işlem birliğinin olmaması, iller arasında hatta aynı ildeki farklı vergi dairelerinde farklı uygulamaların yapılmasını çözülmesi gereken bir sorun olarak görmektedirler. Ayrıca vergi dairelerinin günün koşullarına uygun çağdaş hizmet verebilmeleri için birtakım düzenlemeler yapılması gerektiğini, vergi dairelerinin meslek mensuplarına karşı olumsuz bakış açısının da temelden değişmesi gerektiğini düşünmektedirler.

Odalar ile üyeleri arasında zaman zaman meslek yasasındaki etik kurallara uyulmamasından kaynaklı sorunlar yaşandığı görülmektedir. Böyle durumlarda odalar disiplin kurullarını çalıştırarak soruna çözüm bulma yoluna gitmektedir. Bunun dışında üyelerin, gerek yoğun iş yükü gerekse de odaların meslek mensuplarının sorunlarının çözümünde etkili olamaması gibi nedenlerle oda ile irtibatlarının asgari düzeyde olması sorun olarak düşünülmektedir. Ayrıca üye aidatlarının tahsilinde de sorunlar yaşandığı görülmektedir.

Odaların mevzuatla ilgili sorunlarında önceliği nispi temsil sisteminin oluşturduğu, odaların tamamının bu sistemin kaldırılıp, eski sisteme geri dönülmesi taraftarı olduğu anlaşılmaktadır. İki dönem oda yönetim kurulu başkanlığı yapan kişilerin iki dönem ara vermek zorunda kalmasını da sorun olarak gören odalar, bu yasal sınırlamanın da kaldırılması gerektiğini düşünmektedirler.

Odaların, diğer SMMM odalarıyla bir sorun yaşamadıkları, uyum içinde çalıştıkları görülmektedir. Ancak odalar, illerindeki diğer meslek odalarının, üyelerinin sorunlarının çözümüne daha fazla katkı sağlamalarını, üzerlerine düşen sorumluluğu daha fazla yerine getirme gayreti içinde olmalarını beklemektedirler.

TÜRMOB genel kurulunda karar alınmasına rağmen odaların zorunlu eğitime başlayamamasını sorun olarak gören odalar, bir an önce zorunlu eğitime geçilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Zorunlu eğitimin pek çok açıdan mesleğe katkısı olacağına inanmaktadırlar.

Az sayıda üyesi bulunan odaların mali sıkıntı içinde bulduklarını, bu sorunlarının çözülmesiyle odaların hizmet kalitesinin de artacağını düşünmektedirler. Odalar, buldukları illerin ekonomisiyle ilgili yapılan toplantılara katılıp, görüşlerini ifade ederek katkı sağlamak istemektedirler. Hayatını kaybeden meslek mensuplarının geride kalan ailelerinin, maddi sıkıntılarla karşı karşıya kalması bir sorun olarak görülmekte ve bu durum odaların çözmesi gereken önemli sorunlardan biri olarak düşünülmektedir.

Bundan sonraki çalışmalarda ilgili başlıklarda belirtilen her bir sorun daha detaylı olarak ele alınıp farklı menfaat gruplarının katılımlarıyla farklı çözüm önerileri de geliştirilerek meslek odalarının sorunsuz veya en az sorunla çalışılmasına katkı sağlanabilir.

## Kaynakça

Aydemir, O. (2015). Muhasebe meslek mensuplarının karşılaştıkları sorunlar ve beklentiler, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 66, 71-84.

- Banar K., & Ekergil, V. (2010). Muhasebe meslek mensuplarının hizmet kalitesi: sunulan hizmetlerin kalitesi ile müşteri memnuniyeti ilişkisi Eskişehir uygulaması, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 39-60.
- Bıyan, Ö. (2012), Muhasebe meslek mensuplarına yönelik bir çalışma: meslek mensuplarının demografik durumları, mesleki sorunları ve değerlendirilmesi, *Sosyoekonomi Dergisi*, 17, 105-134.
- Deran, A., & Beller, B. (2017). Muhasebe Meslek Mensuplarının Karşılaştıkları Sorunlar ve Bağlı Buldukları Meslek Odalarından Beklentileri Üzerine Bir Araştırma, *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 50, 37-56.
- Dızman, Ş., & Güney, S. (2015). Muhasebe meslek mensuplarının sorunları kamu’da karşılaşılan olumsuzluklar ve beklentiler Erzincan ili uygulaması, *The Journal of Academic Social Science*, 16, 97-110.
- Gökgöz, A., & Zeytin, M. (2012). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerinde karşılaştıkları sorunlar ve beklentiler: Bilecik ve Yalova illeri uygulaması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 477-493.
- Gündüz, M., & Özen, E. (2016). Muhasebe meslek mensuplarının sorunları ve mesleki memnuniyetlerinin analizi: Uşak ili örneği, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 70, 67-90.
- Güvemli, O. (2009) Türkiye’de muhasebe meslek örgütünün 20. yılı bir değerlendirme, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 44, 6-16.
- Güvemli, O. (2011). Türkiye’de muhasebe meslek örgütünün kuruluşu ve gelişmesi”, *Muftav Dergisi*, 1, 129-145.
- İbrahimoglu, N., Kara, E., & Karaca, C. (2014). Muhasebe meslek mensuplarının yönetsel sorunları algılamaları üzerine bir araştırma, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 13(3), 589-605.
- İskender, H., (2011). *Türkiye’de muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetkinlik sorunları ve bu sorunların çözümünde sürekli eğitim rolü*, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalaycı Ş., & Tekşen Ö. (2006). Muhasebecilik mesleğinde karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri: Isparta il merkezi uygulaması, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 31, 90-101.
- Kaya, G. A., (2015). Muhasebe meslek mensuplarının sorunları ve çözüm önerileri: Elazığ’da bir araştırma, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 41, 207-231.
- Özulucan, A., Bengü, H., & Özdemir, F. S. (2010). Muhasebe meslek mensuplarının güncel sorunları, uygulamada karşılaştıkları yetersizlikler ve meslek odalarından beklentilerinin unvanları ve mesleki deneyim süreleri yönüyle incelenmesi: Türkiye genelinde bir araştırma, *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, 31, 41-64.
- Resmi Gazete (RG). Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/07/20080726-2.htm>, Erişim Tarihi: 20.06.2016.
- Tetik, N., Kınay, F., & Cığır, A. (2008). Antalya ilindeki muhasebe meslek mensuplarına yönelik durum analizi ve beklentilerini saptamaya dönük bir araştırma, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 38, 70-79.
- Tugay, O., & Tekşen, Ö. (2014). Muhasebe meslek mensuplarının sorunları: Burdur ilinde bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19, 223-232.
- Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB), <http://www.turmob.org.tr>, Erişim Tarihi 24.06.2016.
- 3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu, Erişim Tarihi: 29.06.2016. [http://www.turmob.org.tr/Arsiv/FCKEditor/userfiles/file/3568%20SAYILI%20YASA/3568\\_SAYILI\\_KANUN\\_8\\_5\\_2015.pdf](http://www.turmob.org.tr/Arsiv/FCKEditor/userfiles/file/3568%20SAYILI%20YASA/3568_SAYILI_KANUN_8_5_2015.pdf).
- Uzay, Ş., & Güngör, Ş. (2004). Muhasebecilerin sorunları ve beklentileri: Kayseri ve Nevşehir illeri uygulaması, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 22, 94-104.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.