

# *fazla mesai*

- *kiralık işçilik yasası*
- *kıdem tazminatının fona devri*
- *uluslararası işgücü yasası*
- *ulusal varlık fonu*
- *bireysel emeklilik sistemi*

---

**DEVİRİMCİ  
HUKUKÇULAR**

# Merhaba,

---

Bizler Devrimci Hukukçular olarak, işçi sınıfının yanında ve tarafında yer almanın onuru ve mutluluğuyla bu broşürü işçi sınıfına biraz olsun desteğimiz olsun diye kaleme aldık. Emeğe yönelik bin bir türlü saldırıdan bu broşürde hangisine yer vereceğimizi uzunca bir süre düşündükten sonra en güncel olanlara yer vermeyi uygun gördük. Umuyoruz işçilerin ve de işsizlerin kafasında beliren sorulara bir nebze cevap verebilmişiz oluruz.

Biz bu broşürde,

Esnek çalışma politikası ve bu kapsamda özcesi kiralık işçilik yasası olan yasayı, yıllar var ki hiç gündemden düşmeyen kıdem tazminatı meselesini, uluslararası işgücü, ulusal varlık fonu ve bireysel emeklilik konularını elimizden geldiğince sade ve de anlaşılır şekilde anlatmaya,

Tekelci kapitalizmin dünya üzerinde uygulamaya koyduğu sömürü politikalarının Türkiye ve Kürdistan'da nasıl karşılık bulduğunu, nasıl bir cisme büründüğünü lafı uzatmadan aktarmaya, bu politikaların hukuk eliyle uygulanırlığını da göz önüne alarak yapılan yasal düzenlemelerinin görünen ve görünmeyen yüzlerini açığa çıkarmaya çalıştık.

Temelde beş başlıktan oluşan bu broşürün ihtiyaç duyan herkese ulaşmasını ve faydalı olmasını diliyoruz.

Teşekkürler.

**DEVİRİMCİ HUKUKÇULAR**

# Başlarken

---

Sınıflı toplumlarda hukuk, egemen sınıfın hizmetinde olan üst yapı kurumlarından biridir. Tıpkı din, dil, felsefe vs. de olduğu gibi hukuk da egemen sınıfın çıkarları doğrultusunda şekillenir.

Kapitalist sınıf, “daha fazla kâr” elde etmek için karşımıza çeşitli yöntemlerle, yasal kılıflarla çıkmaktadır. Bu kılıfların en belirgin olanları ise emek piyasasını düzenleyen iş hukuku ve kanunları üzerinde denemektedir. Nitekim iş hukuku ve kanunları, işçi sınıfının yüz yıllar boyunca süren savaşımı sonucunda elde ettiği kazanımlardandır. Burjuvazinin amacı da bu kazanımları devlet aygıtını kullanarak yeniden gasp etmektir. Dolayısıyla kazanım ve bedel ne kadar büyük olursa olsun, işçi sınıfı için bu hakların kaybedilmesi kapitalist sistemde her zaman mümkündür.

Bunu daha önce torba yasa düzenlemeleri ile gördüğümüz gibi darbe girişimi sonrasında da Olağanüstü Hal Kanun Hükmünde Kararnameleri ile yapılan yasal düzenlemelerden de görebiliyoruz.

Son yıllarda, Türkiye ve Kürdistan’da işçi sınıfı, örgütlü mücadele ile kazandığı hakları ve edindiği mevzileri çeşitli yasal düzenlemelerle kaybetmektedir. Kiralık işçilik, kıdem tazminatının fona devri tartışmaları bunlardan sadece birkaçıdır. Güvencesiz ve esnek çalışma, sürekli belirsizlik, düşük ücretler, işsizlik korkusu ve uzun çalışma saatleri, kiralık işçilik, kıdem tazminatının fona devri vb. artık sürekli olarak gündemimizde yer edinmiş, sermayenin elinde işçi sınıfına karşı adeta bir sopa işlevi görmektedir. Bunun üzerine bir de OHAL ile birlikte gündemimize giren Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi, Uluslararası İş Gücü Yasası ve Ulusal Varlık Fonu eklenmiştir. Sermayenin olağan

koşullarda planlayıp, işçi sınıfının eylemleri ve gelen tepkiler nedeniyle hayata geçiremediği uygulamaları, darbe girişimi sonrası ve olağanüstü hal (OHAL) koşullarında gayet kararlı bir duruş sergileyerek birer birer hayata geçirmeye başladığını görüyoruz.

İçeriğinde kamunun ortak mallarına ve çalışanların birikimlerine el koymayı hedefleyen Varlık Fonu oluşturulmasından, kamusal alanların ve kurumların özelleştirilmesine kadar birçok maddeyi içeren “Torba Yasa” Meclis Plan ve Bütçe Komisyonunda kabul edildi. Kapitalizmin çöküşünün neden olduğu ekonomideki hızlı düşüşe çare olarak uygulanan bu ekonomi programının kapsamı, gün geçtikçe netleşmektedir. Önce Uluslararası İşgücü Kanunu, çalışanların gelirlerinin bir kısmına el koyacak olan Zorunlu Bireysel Emeklilik, sonra işsizlik ve emeklilik fonunu kemirecek, kara parayı ülkede aklayacak Varlık Fonu hayata geçirilmiştir.

Bir yandan, emekçilerin ve Kürt Halkının bugüne kadar mücadeleyle elde ettiği siyasal ve ekonomik kazanımlarını, faşizmin baskısı altında ve aynı zamanda getirilen yasal düzenlemelerle yitirmesi nedeniyle her geçen gün daha da yükselen iç savaşın olduğu ve bir yandan da sıcak olan dış savaşın konuşulduğu Türkiye’de adı geçen bu fonda biriken paraların neler için kullanılacağı ‘belli’ değildir.

Özellikle 15 Temmuz darbe girişimi sonrasında artan ve apar-topar getirilen bu düzenlemeler, sermayenin zaten gündeminde olan emeğin ve doğanın sınırsız sömürüsüne olanak sağlayarak, sermaye için oldukça cazip politikaları içermektedir.

Dediğimiz gibi bizler temelde beş başlıktan oluşan bu broşürde, esnek çalışma politikası ve bu kapsamda özcesi kiralık işçilik yasası olan yasayı, kıdem tazminatı meselesini ve OHAL’le

hayatımıza giren düzenlemeler olan uluslararası işgücü, zorunlu bireysel emeklilik sistemi ve ulusal varlık fonu konularını elimizden geldiğince anlatmaya çalışacağız.

## Kıdem Tazminatı

---

Her yıl yeniden gündeme getirilen, patronların ısrarla kaldırmaya çalıştığı, her hükümetin de bu yolda adımlar attığı kıdem tazminatı konusu üzerinden atlamayacağımız bir mesele.

### ➤ **Nedir?**

İşçinin çeşitli sebeplerle yahut sebepsiz yere işten çıkarılması sonucunda, iş kanunu gereğince işçiye verilen bir tazminat şeklidir. Kıdem tazminatı en az bir yıl çalışan işçinin, çalıştığı her yıla ilişkin olarak 30 günlük ücreti tutarında bir alacağa hak kazanmasıdır. Yani işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için bir iş yerinde ya da aynı patrona bağlı değişik iş yerlerinde en az bir yıl çalışmış olması gerekmektedir.

Çalıştığı iş yerinden kendi isteğiyle ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.

### ➤ **Kıdem tazminatına nasıl hak kazanılır?**

Öncelikle işçinin aynı iş yerinde veya aynı işverene bağlı değişik iş yerlerinde en az bir yıllık çalışma süresi olmalıdır.

İşçinin kendi isteği ile işten ayrılmamış olması veya vefat etmiş olması,

İşçi kendi isteği ile ayrılıyorsa da bunun kanunda sayılan haklı neden hallerinden birinden kaynaklanması,

Yine işçi kendi isteği ile ayrılıyorsa ve erkek ise muvazzaf askerliği nedeniyle işten ayrılmak zorunda kalmış olması,

İşçinin işveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışları nedeniyle işten çıkarılmamış olması (örn: patrona küfür),

İşçi kadın ise ve çalışırken evlenmiş ise evlendikten sonraki 1 yıl içinde işten ayrılmak istemesi,

İşçinin emeklilik şartlarını yerine getirmiş olup emeklilik için ilgili kuruma toptan ödeme ya da maaş bağlanması için müracaat etmiş olması gerekmektedir.

➤ **Kendisi işten ayrılan işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı durumlar**

Kıdem tazminatı açısından temel koşullar yukarıda saydıklarımızdan ibaret olmakla birlikte, işçinin kendi isteğiyle işten ayrılmasına rağmen kıdem tazminatına hak kazandığı durumlar da var.

Şöyle ki;

- Erkek işçinin askerlik hizmeti nedeniyle, kadın işçinin evliliği nedeniyle (evlilikten sonraki bir yıl içinde),
- Yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı almak amacıyla,
- İşçi tarafından sağlık, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık veya işyerinde işin durması benzeri nedenler varsa

İşçi işten kendi ayrılrsa dahi kıdem tazminatına hak kazanabiliyor.

### ➤ Kıdem tazminatının akıbeti?

Girişte de değindiğimiz üzere kıdem tazminatı her yıl yeniden gündeme getirilen, kaldırılması için patronların ve hükümetlerin bolca mesai yaptığı bir meseledir.

İşçilerin hâlihazırda belki de en önemli güvencelerinden biri olan kıdem tazminatının kaldırılmak istenmesi, esnek çalışma politikaları ile güvencesiz ve geleceksiz bir işçi ordusu yaratılarak sermayenin ve patronların çıkarlarını hat safhaya çıkarmak istemelerinden kaynaklanıyor.

Bu kapsamda atılan onca adım ve yapılan ulusal ve uluslararası çalıştaylar sonrasında, kıdem tazminatının kurulacak bir fona devredilmesi en belirgin hedeflerden birisi.

Bireysel tasarruf hesabı olarak da adlandırılan Avusturya modelinin de gündemde olduğu bu fon manevralarının en son nereye varacağı şüpheli.

Fakat gündeme getirilen bu uygulamaların istisnasız şekilde kıdem tazminatını tamamen ortadan kaldırmanın adımları olduğu unutulmamalıdır.

### ➤ Peki, tasarlanan yeni kıdem tazminat fonu nasıl olacak?

**TASARI YASALAŞIRSA, İŞÇİ BU FONDA  
BİRİKECEK TAZMİNATINI 10 YILLIK  
ÇALIŞMASI SONUCUNDA ALABİLECEK.**

Basına yansıdığı veya yansıtıldığı kadarıyla tasarlanan 'kıdem tazminatı fonu' şunları içeriyor:

İşçinin yaptığı çalışmalara karşılık her yıl hak kazandığı kıdem alacağı kurulacak bu fonda birikecek.

Bu yolda işçinin hak ettiği tazminatı patronu değil, fon ödeyecek.

İşçi kurulacak bu fonda birikecek tazminatını 10 yıllık çalışması sonucunda alabilecektir.

➤ **Patrona ne getiriyor?**

Patron açısından her dönem sıkıntı yaratan ve ödememek için her yolu denediği kıdem tazminatı konusu belki sonsuza dek kapanmış olacak.

İş ilişkisinde patron yine ortadan çekilip, işçi ile bu fon baş başa bırakılacak.

Patronların “en büyük gider kalemi” olan kıdem tazminatı, artık önemli bir yer tutmayacak ve patronlar rahat bir nefes alacaklar.

İşçi çıkarmanın önündeki en büyük engellerden biri olan ve işçiye bir güvence sağlayan kıdem tazminatı, artık engel olmaktan çıkacak ve işçiyi güvence sağlayamayacak. Patron istediği an, kıdem tazminatı ödeme kaygısı olmaksızın işçi çıkarabilecektir.

➤ **İşçiye ne getiriyor?**

İşçiye yine güvencesizlik ve yokluk getiriyor.

Kıdem tazminatı iş ilişkisinin doğrudan bir parçası olmaktan çıkıyor ve iş güvencesi zayıflıyor. Fon ile baş başa bırakılan işçi, iş ilişkisindeki muhatabı olan patronu yine gözden kaybediyor. Hak talebinde bulunacağı kurum, devlet tarafından bizzat gözetilen,



devletin bir aygıtına dönüştürülüyor. İşçi her halde haksızlaştırılıyor.

Artık kıdem tazminatı için 30 gün ve benzeri bir gün garantisi olmuyor. Bunun yerine hesapta biriken para çekiliyor. Dolayısıyla kıdem tazminatının son ücretle bağı da kopuyor.

Patronların kıdem tazminatı ödememek için bir nevi çekindikleri işçi çıkarma meselesi ortadan kalkacağı için, işçi rahatlıkla ve kolay yoldan işten çıkarılabiliyor.

İşçi hâlihazırdaki uygulamada hak kazandığı kıdem tazminatını işten çıkarılır çıkarılmaz talep edebiliyorken, bu tazminatın fona devredilmesi ile birlikte 10 yıldan önce talep edemiyor. Bu da devletin bir işçi özelinde 10 yıl boyunca karşılıksız yararlanabileceği bir kaynağa dönüşüyor.

## Kıralık İşçilik Yasası

---

Hizmet Ticareti Genel Anlaşması(GATS) ve Avrupa Birliği politikaları doğrultusunda, kapitalizmin ve sermayenin çıkarlarına uygun olarak, “güvenceli esneklik” adı altında esnek ve güvencesiz çalışmayı meşrulaştıran ve “geçici işçilik” statüsünü getiren, işçi sınıfının haklarını gasp eden düzenlemedir.

Bu düzenleme 2003 yılında çıkarılan İş Kanunu ile kapıları aralanan Özel İstihdam Bürolarının kurulmasını yasalaştırıyor. Patronlara 8 aya kadar kıralık işçi çalıştırma fırsatı sunuyor ve onları her türlü sorumluluktan azat ediyor.

## ➤ Neleri Kapsar?

Geçmişte şehirlerde iş ve işçi piyasasının olmazsa olmazı olan “amele pazarlarını” başka bir yüzle yeniden inşasını kapsamaktadır.

Geçici iş ilişkisini, uzaktan ve evden çalışmayı yasallaştırıyor ve öğütüyor.

Geçici iş ilişkisinin kurulması ve bu sektörün devamlılığının sağlanması bakımından Özel İstihdam Bürolarının kurulmasını öngörüyor. Geçmişin işçi kahvehanelerini bürolara dönüştürüyor ve buralara resmi tabelalar astırıyor.

Doğum izni ve doğum sonrası kısmi çalışma hakkı kullanan ya da askere giden ve bu yüzden iş sözleşmesi askıya alınan işçinin yerine başka bir işçi ile geçici iş ilişkisinin kurulmasını öngörüyor.

Mevsimlik tarım işlerinde veya temizlik işleri, hasta, yaşlı ve çocuk bakım hizmetleri gibi ev hizmetlerinde ise süre sınırı aranmaksızın işçi kiralanmasının yolunu açıyor.

Bir iş yerinde iş hacminin artması halinde işçi kiralanabiliyor. Bu halde kiralanacak işçi sayısı, iş yerindeki toplam işçi sayısının dörtte birini geçemiyor. Örneğin 20 işçi çalıştırılan bir iş yerinde 5 işçiden fazla kiralık işçi çalıştırılmıyor fakat 10 veya daha az işçi çalıştırılan bir işyerinde, 5 işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabiliyor. Yani bir işyerinde çalıştırılacak 5 işçiden 5'i de kiralık işçi olabiliyor.

Kiralık işçilik süresi en fazla 4 ay olacak. Ama bu iki kez yenilebilecek yani 8 ay boyunca kiralık işçi çalıştırılabilecek.

Sürenin sonunda aynı iş için 6 ay geçmedikçe geçici işçi çalıştırılmıyor.

Geçici iş ilişkisinde patron, özel istihdam bürosu oluyor. Kiralık işçinin maaş-sigorta açısından muhatabı özel istihdam bürosu, yapacağı işin sayısı ve kalitesi konusunda muhatabı ise kiralandığı işyeri sayılıyor.

İşçi, beğenilmezse kiralandığı büroya geri gönderiliyor.

Bir firmada birçok farklı özel istihdam bürosundan kiralık işçiler bir arada çalışabiliyor.

Kiralama süresi bittiğinde Özel İstihdam Bürosuna dönen işçi ikinci bir işe başlatılmazsa ücret alamıyor.

➤ **Geçici işçilik nedir?**

Kadrosuz ve güvencesiz bir şekilde, belirli bir süre için herhangi bir işte çalıştırılmaya deniyor. Bu konumda olan işçilerin kadrolu işçilere göre tazminat ve iş güvencesi hakları bulunmuyor.

➤ **Kiralık işçi yasası patrona ne getiriyor?**



İşçi ile arasındaki iş ilişkisinden kendisini koparan patron, sorumluluk ve yükümlülüklerini bir aracı kuruma devrediyor.

Yıllardır taşeron uygulaması ile işçisini ezen patrona, bu kez Özel İstihdam Bürosu aracılığı ile daha çok ezme hakkı veriyor.

Uzun yıllardır konuşulan esnek çalışma modelini pekiştirerek, iş ilişkisini patron açısından esnetiyor ve denetlenebilir olmaktan uzaklaştırıyor.

İşçiye tazminatlarını ya da hak ve alacaklarını ödemekten, bunun yasal yollarla takip edilebilmesinden önemli ölçüde kurtuluyor.

Sendika haklarının gasp edilmesi ile kiralık işçiler üzerindeki baskı ve sömürüyü patron lehine derinleştiriyor. Örgütsüz ve savunmasız işçilerle üretime katılan patrona rahat ve kolay para kazanmanın yolunu açıyor.

### ➤ **İşçiye ne getiriyor?**

Güvenceli esneklik safsatası ile iş ilişkisinde işçiyi güvencesizleştiriyor ve işçiye güvencesiz bir çalışmayı dayatıyor.

İşçinin alacakları, tazminatları ve başkaca talepleri bakımından muhatabı olan patronu ulaşılabilir olmaktan çıkarıyor ve işçiyi büyük oranda muhatapsız bırakıyor.

Taşeron çalışma uygulamasından dahi kötü şart ve koşullarda işçinin iş hayatını sekteye uğrattığı, işçiye statü kaybı yaşıyor.

Esnek çalışma modeli ile iş ilişkisini patron lehine esnetirken, işçi aleyhine katılaştırıyor ve işçinin emeğini daha fazla sömürülebilir bir hale getiriyor.

Şuan yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanununa göre kıdem tazminatı için 1 yıl, ihbar tazminatı için 6 ay çalışma zorunluluğu

bulduğundan, bu yasa kapsamında kiralık işçi olarak çalışan işçiler tazminat hakkına sahip olamıyor.

Yasa işçinin iş devamlılığını ve sürekliliğini de güvence altına almıyor ve yasa işçinin istihdamının devam edeceğine ilişkin hiçbir düzenlemeyi içermiyor.

Özellikle kiralık işçi Özel İstihdam Bürosunun işçisi olduğu için çalıştığı işyerinde var olan sendikaya üye olamıyor, sendikanın ve Toplu İş Sözleşmesinin sağladığı haklardan da yararlanmıyor.

➤ **Kiralık işçilik uygulamasının bulunduğu Almanya'dan örnek;**

Almanya'da kiralık işçi ücretleri aynı işi yapan diğer işçilerden ortalama olarak **yüzde 35 ile yüzde 70 daha düşük.**

Kiralık işçiliğin uygulandığı Almanya'da örneğin kiralık işçi ücretleri aynı işi yapan diğer işçilerden ortalama olarak **yüzde 35 ile yüzde 70 daha düşük.** Sendikaların daha güçlü olduğu metal sektöründe kiralık işçi ücretleri yüzde 41-46 daha düşük seyrediyor.

Kiralık işçiler sürekli işçilerin aldığı ikramiyeleri de alamıyor. Böylece ücretleri daha da düşüyor.

Kurulan Özel İstihdam Bürolarının sık sık kanunlara aykırı işler yaptıkları, kanunların etrafından dolanarak yargı denetimden kaçtıkları görülüyor.

**İşsizlik ödeneği** konusunda da önemli bir hak kaybı yaratan kiralık işçilik durumu, işsiz kalanları kiralık işçilik bürolarına yönlendiriliyor. Kiralık işçilik bürosu tarafından önerilen işi kabul etmeyenler işçilerin ise işsizlik ödeneği kesiliyor.

Almanya'da 2003 yılında kabul edilen düzenlemeyle kiralık işçi olarak çalıştırılmanın bir sınırı bulunmuyor. Ömür boyu kiralık işçi olarak çalışmanın önünde bir engel yok. Kiralık işçiler daimi geçici işçi haline geliyor.

Almanya'da **kiralık işçilerin yüzde 49'u üç aydan az sürelerle kiralanıyor**. Kısa periyotlarla uzun dönem kiralık işçilik yapıyorlar. Bu durum işsizlik ödeneği ve iş güvencesinden yararlanmalarının önüne geçiyor ve emeklilik hakları açısından ciddi sıkıntılar yaratıyor.

Tüm bu durumların ve çok daha kötülerinin Türkiye'de yaşanacağı konusunda ise hiçbir tereddüdümüz bulunmuyor.

## Uluslararası İşgücü Kanunu

---

### ➤ **Uluslararası İşgücü yasası nedir?**

Yasa, uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi ile yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esasları, yetki ve sorumlulukları ve uluslararası işgücü alanındaki hak ve yükümlülükleri düzenliyor.

### ➤ **Neleri kapsar?**

Yasa, Türkiye'de çalışmak için başvuruda bulunan veya çalışan, bir işveren yanında mesleki eğitim görmek üzere başvuruda bulunan

veya görmekte olan, staj yapmak üzere başvuruda bulunan veya staj yapan yabancılar ile Türkiye’de geçici nitelikte hizmet sunumu amacıyla bulunan sınırötesi hizmet sunucusu yabancıları ve yabancı çalıştıran veya çalıştırmak üzere başvuruda bulunan gerçek ve tüzel kişileri kapsıyor.

➤ **Neler getiriyor?**

Bu düzenleme,

- Darbe girişimi öncesi meclisten geri çekilen ama sonra tekrar Meclis Plan Bütçe Komisyonunda görüşülmesine başlanan, “Kara Para Aklama” düzenlemesi ile ilişkili olduğu gibi,
- Yatırım adı altında meslek mensuplarının kontrolsüz ve denetimsiz çalıştırılmasının önünü açıyor, imza yetkisine de sahip olacak olan kişilerin yaptığı işlerden sorumlu tutulmayacakları bir hal alıyor .
- Yabancıların hizmet sunması veya çalışmasında hiçbir denetim veya kural olmayacak.
- Yasa mimar, mühendis, plancılar ve hekimleri etkiliyor.

➤ **Düzenleme ile ilgili çekinceler nelerdir?**

- Hizmet sunumunda vatandaşa değil yabancıya öncelik veriliyor.
- Vatandaş için aradığı koşulları yabancından istemiyor.
- Mühendislik, mimarlık, hekimlik vb. hizmetlerde yabancılarda akademik ve mesleki yeterlilik aramıyor.

- Vergi ödemelerine gerek olmaksızın, yabancıların uzaktan (ülkeye gelmeden) hizmet sunmasını sağlıyor.
- Yabancıların serbest meslek mensubu olarak kendi ad ve namlarına kolayca hizmet sunmalarının önünü açılarak haksız rekabet ortamı yaratıyor.
- Yabancılara, nitelikleri bir yana, çalışma ve ikamet izni dahi almalarına gerek kalmaksızın muafiyet tanıyor.
- Kamu yararına dernek ve vergi muafiyeti olan vakıflarda yabancılara çalışma iznine tabi olmadan çalışma hakkı veriyor.
- Özel İstihdam Büroları'nın benzer işlevini üstlenen 'Yetkili Aracı Kurum'lar yabancıların çalışma izni başvurusunda bulunabiliyor.
- Mühendislik, mimarlık, şehir planlama meslek grupları için ilgili bakanlıklardan ön izin aranmazken meslek örgütlerinden söz edilmiyor.
- Yabancı işçiye ilk başvurusunda en çok 1 yıl süre ile izin verilecek. Aynı iş yerinde çalışması halinde çalışma süresi önce 2 yıl, daha sonra 3 yıl uzatılabilecek. İşverenin değişmesi halinde süre en çok 1 yıl uzayabiliyor. Bu durum işçileri patrona tam bağımlı hale getirecek bir düzenleme.
- Profesyonel meslek mensubu yabancılara bağımsız çalışma izni verilebilecek. Bağımsız çalışma iznine sahip olanlara çalışma süresi kısıtlamaları yok.



- Yabancı mühendislik, mimarlık hizmetleriyle ilgili açığa çıkacak sorunlar, mağduriyetler, tehlikelerle ilgili soruşturma ve denetim fiilen yapılamaz hale gelecek.

## Bireysel Emeklilik Sistemi

---

### ➤ **Neden zorunlu BES?**

Yasaya göre yapılan düzenlemenin birkaç amacı bulunuyor;

- Yetersiz iç tasarruf miktarını artırmak, bankalar için yeni bir kazanç kalemi oluşturmak, kamu emekli aylıkları yıldan yıla eridiği için, emeklilikte ilave bir gelir kalemi oluşturmak.

Yani hükümet diyor ki; bizim ülkemizde diğer ülkelere göre insanlar harcamalarını kısıp yeterince tasarruf ve birikim yapmıyorlar, ben hükümet olarak yeterince tasarruf yapmayan vatandaşlarımı tasarruf yapmaya zorlayacağım bunun için de zorunlu bireysel emeklilik sistemini (BES) kullanacağım. Böylece BES sayesinde hem “yurt içi tasarruf oranı” artacak hem de çalışanlar emeklilik döneminde çalışırken sahip oldukları refah düzeyini korumuş olacak.

### ➤ **Zorunlu BES kimi vuracak?**

- Bireysel Emeklilik Sistemine prim ödeme, kamu çalışanları dışındaki tüm özel sektör çalışanları için zorunlu olacak. . 45 yaş altı çalışan herkes otomatik olarak bireysel emeklilik sözleşmesine dahil edilecek. Çalışan dilerse BES’e dahil edildiğinin kendisine bildirildiği tarihten itibaren iki ay

içerisinde cayma hakkını kullanacak. Cayma hakkını kullandığında kesilen tutarlar on gün içerisinde kendisine ödenecek. Taslağa göre 45 yaş üstü çalışanlar ile 50'den az işçi çalıştıran iş yerlerinde çalışanlar zorunlu BES dışında tutulacak.

➤ **Ne kadar ödeme yapılacak?**

- Zorunlu olarak BES'e girişi yapılan sistemde prim işçiden kesilecek. Kesilecek tutar prime esas ücretin yüzde 3'ü olacak, bu oran Bakanlar Kurulu kararı ile değiştirilebilecek.

➤ **İşveren prim ödeyecek mi?**

- Hayır, mevcut taslağa göre işverenler zorunlu BES'e prim ödemeyecek. Prim kesintisi sadece işçinin ücretinden yapılacak.

➤ **Devlet katkısı olacak mı?**

- Şu an isteğe bağlı BES'te yüzde 25 devlet katkısı var. Zorunlu BES'te de yine devlet katkısı olacak. Devlet ilk girenlere bir kereye mahsus olmak üzere bin lira da katkı verecek.

Sistemden 3 yılda çıkılırsa kesinlikle devlet katkısı alınamıyor. 3 ila 6 yıl arasında çıkanlar devlet katkısındaki birikimlerinin yüzde 15'ini, 6 ila 10 yıl arasında çıkanlar yüzde 35'ini, 10 yılı tamamlayanlar yüzde 60'ını alıyor.

### ➤ **Çıkmak mümkün mü?**

- Bireysel emekliliğin zorunlu olması, yaş ve iş yeri açısından kapsama giren herkesin zorunlu olarak sisteme katılması anlamına geliyor. Katılımcı iki ay içinde sistemden isterse çıkacak ancak bin liralık devlet katkısını ve diğer katkıları alamayacak.

### ➤ **Ne zaman başlayacak?**

- Uygulamanın 1 Ocak 2017'de başlaması planlanıyor.

### ➤ **Çalışana ne sağlayacak?**

- Zorunlu BES kesintilerinin işveren yerine sadece işçiden kesilecek olması en önemli sorun. Kesintiyle birlikte net ücretlerde düşüş yaşanacak olması da ayrı bir problem.

### ➤ **Maaş verilecek mi?**

- Zorunlu Bireysel Emeklilik Sisteminde ödediğiniz primlerin karşılığı olarak ileride taksitler halinde geri ödeme veya tek seferde toplu ödeme yapılacak. Fakat bunun için belirli bir süreyi ve yaşı doldurmak gerekiyor. Şu an en az 10 yıl prim ödemek ve 56 yaşı doldurmak suretiyle BES'ten emekli olunabiliyor.

**Bu arada BES'ten alınan emekli maaşını kamu emekli aylığı ile karıştırmamak gerekir!** Kamu emekli aylığı ömür boyu verilirken BES aylığı belirli süre verilir.

Düzenleme Özal döneminde yapılan KEY çalışmasını (Konut Edindirme Yardımı) akıllara getiriyor. 12 Eylül darbesi sonrasında kısaca Konut Edindirme Yardımı (KEY) olarak adlandırılan kesintiler 1995 yılına kadar 9 yıl sürdü. 9 yıl sonra fonda biriken paralar eritildi. Çalışanlar açısından beklendiği gibi sonuç tam bir hiç oldu.

Sermayeye kaynak aktarmanın bir diğer örneğini 9.3.1988 tarihli ve 3417 sayılı “Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine” ilişkin kanunla yaşadık. Bu kanunla da çalışanların aylık ücretlerinden yüzde 2 kesinti yapılmış bu kesintiler yüzde 3 oranında da devletin katkı yapacağı belirtilmiştir. Çalışanlardan yapılan bu kesintiler özellikle belediyeler başta olmak üzere patronlar tarafından yatırılmamış, geri ödeme aşamasında binlerce dava açılmış, kesintiler kısmen geri ödenmiştir.

Şimdi de “BES” ile emekçilere bireysel emeklilik şirketleri aracılığı ile senin üzerinden tasarruf yapıp sıcak para elde edeyim sen de emekli olduğunda refah düzeyin çalıştığın dönemdeki gibi olsun deniyor.

➤ **Peki gerçekten tasarruf edebiliyor muyuz?  
Gelirimiz ne nerelere harcıyoruz?**

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK ) Ağustos haber bülteninde yayımlanan verilere göre;

1. Kazandığımız her 100 liranın 26 lirasını kira ve konut giderleri için harcıyoruz.

2. Kazandığımız her 100 liranın 20,2 lirasını gıda ve alkolsüz içecekler için harcıyoruz.

3. Kazandığımız her 100 liranın 2 lirasını sağlığa, 2,2 lirasını eğitime ayırıyoruz.

4. Alkollü içecek sigara ve tütüne 4,2, giyim ve ayakkabıya 5,2, ev eşyasına 6,1, ulaştırmaya 17, haberleşmeye 3,7, kültür ve eğlenceye 2,9, otel lokanta ve pastane için 6,4, çeşitli mal ve hizmetler için 4,3 lira harcama yapıyoruz.

2016 yılı Mayıs ayı itibarı ile Türkiye Bankalar Birliği (TBB) Risk Merkezi verilerine göre;

Banka ve banka dışı kredi kuruluşlarına bireysel krediler yoluyla 424 Milyar TL borçlanmışız.

Bu borcun yüzde 38'ini ihtiyaç kredisi olarak (161 Milyar TL), yüzde 37'sini konut kredisi olarak (157 Milyar TL), yüzde 19'nu kredi kartlarıyla (80 Milyar TL), yüzde 7'sini taşıt kredileri aracılığı (29,7 Milyar TL) ile borçlanmışız.

TÜİK Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçlarını 2015 yılı sonu için açıkladı. Buna göre çalışma çağında kabul edilen 15-64 yaş grubundaki kişi sayısı 53 milyon 359 bin 594 kişi.

Bu 53 milyon kişinin 26,3 milyon kişisi bireysel kredi borçlusunu, 2,3 milyon kişinin konut kredi borcu var, 22,1 milyon kişi kredi kartı kullanıyor, 18,4 milyon kişi ihtiyaç ve diğer kredi borçlusunu, 0,8 milyon kişi taşıt kredisi borçlusunu.

(TBB) Risk Merkezi Mayıs ayı verilerine göre 2 milyon 815 bin 743 kişi bireysel kredi ve bireysel kredi kartı borçlarını ödeyemiyor. 2 milyon 815 bin 743 kişi hakkında yasal takip başlatılmış. Yani 2 milyon 815 bin 743 kişi bireysel kredi ve bireysel kredi kartı borcunu ödeyemediği için icralık.

## ➤ **Bireysel Emeklilik Sistemiyle Ne Yapılmak İsteniyor?**

Anayasaya göre devlet her kişiye sosyal güvenlik hizmeti sağlamakla yükümlü. Ancak Devlet sağlık sistemi gibi emeklilik sistemini de bir yük olarak görüyor ve bireysel emeklilik sistemiyle emeklilik sistemi özelleştirilmek istiyor. Bu nedenle 2013 yılından bu yana bireysel emekliliği teşvik etmek için %25 katkı sağlıyor. Çalışanın maaşının %15'ini bireysel emeklilik şirketine yatıran patronlara bu rakamı vergi matrahından düşme imkânı sağlıyor.

Patronlar, BES'le kullanacakları bir sermaye fonu oluşturmayı amaçlıyorlar. Sözde tasarruf olsun diye toplanan ve bireysel emeklilik fonunda biriken para, patronlar tarafından işçi emekli oluncaya kadar kullanılacak. Hükümet bu sistemle ekonomide 100 milyar lira ek tasarruf yaratılacağını iddia ediyor. Özellikle banka ve sigortacılık alanında faaliyet gösteren büyük şirketler muazzam kazanç, kâr sağlayacak.

Aslında amaç emeklilerin refah düzeylerini korumak değil daha önce KEY ve zorunlu tasarruf uygulamalarında yaşadığımız gibi emekçiler üzerinden bu kez bireysel emeklilik şirketleri ile piyasaya para aktarmak, emekçinin cebinden alıp sermayenin cebine para koymaktır. Bireysel Emeklilik Sistemiyle aynı dönemlerde gündeme gelen Ulusal Varlık Fonu gibi yollarla emekçilerin cebinden çıkan para sermayenin cebine girecektir.

# Ulusal Varlık Fonu

---

Ulusal Varlık Fonu genellikle cari fazla<sup>1</sup> üreten veya emtia geliri olan ülkelerin (petrol, doğalgaz ihracatçıları), bu kalemlerden sağladıkları döviz rezervlerindeki artışı değerlendirmek adına işletilen bir fondur ve kontrolü tamamıyla devlete aittir. Geçmiş 1950’li yıllara kadar gitse de, özellikle 2008 Krizi sonrası popüler oldular. Fonu bugün bu kadar popülerleştiren, 2008 krizi sonrası bu fondan onlarca finansal şirketin kurtarılması oldu. 1998’de dünya genelinde toplam büyüklüğü 2 trilyon doların altında olan bu fonların 2015 itibariyle 12 trilyon dolara çıktığı tahmin ediliyor. Suudi Arabistan, Kuveyt, Katar, Norveç, Rusya gibi ülkeler petrole dayalı varlık fonlarıyla dünyada ilk sıralarda yer alırken, yüksek ihracat nedeniyle cari fazla veren Çin, Singapur, Hong Kong gibi gelişmekte olan ülkelerin emtia dışı kaynaklardan elde edilen fonları göze çarpıyor. Dünyada Norveç 847 milyar dolarla birinci, Çin 813 milyar dolarla ikinci.

## ➤ **Peki, Bu Fon Türkiye’de Ne Arıyor?**

Yüksek cari açığı ile ün yapmış, Türkiye’de AKP’nin ‘yatırım ortamını iyileştirme stratejisinin’ vitrinini neredeyse bu fon oluşturuyor.

Tanımı gereği UVF’nin Türkiye’de işlemeyeceği çok açık. Düzenlemenin gerekçesine baktığınızda, onca laf kalabalığının arasında gerçek niyet apaçık görülüyor:

---

<sup>1</sup>Cari fazlayı, bir ülkenin ihraç ettiği (yurt dışına sattığı) mal ve hizmetlerden elde ettiği gelirin, ülkenin yurt dışından ithal ettiği (aldığı) mal ve hizmetlere yaptığı ödemelerden fazla olması şeklinde açıklayabiliriz.

“Otoyollar, Kanal İstanbul, üçüncü köprü ve havalimanı, nükleer santral gibi büyük altyapı projelerine kamu kesimi borcu artırılmadan finansman sağlanması.”

### ➤ **Fonun kaynakları ne olacak?**

Türkiye'nin bugün rezerv fazlası yok, dolayısıyla buradan bu fona kaynak aktaramayacak, 'bütçe fazlası' da buna imkân vermiyor.

Düzenlemede UVF'nin kaynaklarını özelleştirme gelirleri, Kamu varlıklarının menkul kıymetleştirilerek transferi, TMSF, DASK, vakıflar gelirleri, emeklilik ve işsizlik fonlarının oluşturacağı belirtilse de söz konusu fonun kaynağının vatandaş olacağı çok açık. Sistematik bir şekilde cari açık veren, doğal gaz ya da petrol gibi bir doğal kaynak ihracatı olmayan ve bunun da ötesinde tasarruf oranının oldukça düşük Türkiye ekonomisinde vatandaşın cebi dışında bir kaynak gözüküyor. Bu kapsamda Mevcut kaynakların en büyüğü “İşsizlik Fonu”. Bu fonun varlıkları 100 milyar TL'yi bulmuştur ve zaman zaman merkezi bütçe tarafından amaç dışı kullanılmaktadır. Silah sanayini geliştirmek için kurulan Savunma Sanayi Fonu ile özelleştirmelerden kalan paranın toplandığı Özelleştirme Fonu, öteki mevcut kaynaklar. Varlık Fonu, işte bu mevcut kaynakları kullanmanın peşinde. Bunun yanı sıra bir diğer kaynak; 45 yaşın altındaki çalışanlardan her ay kesilecek BES primleri. Karayolları, DSİ, TRT gibi özel bütçeli kuruluşların, kimi KİT'lerin ellerindeki arsa ve binalardan oluşan varlıklarının Özelleştirme İdaresi eliyle satılmasına ilişkin bir yasa da çıkarıldı ve bu yolla yapılacak satışların Özelleştirme Fonu'na, oradan Varlık Fonu'na akıtılması gündemde. Varlık fonundaki bu paralar şirketlerin ihtiyacı halinde bu şirketlere aktarılacak. Örneğin, 2008 ekonomik krizinde, otomotiv devi GM'yi batmaktan kurtarmak için ABD Hazinesi 50 milyar dolar



aktarmıştı. Şimdi Türkiye de, borç alarak dev projelere (havaalanı, köprü vs.) giren şirketlere kefil olan hükümet kurulacak fonla kefil olduğu şirket ve projelerin sayısını artıracak.



Böylece bugüne kadar birikimleri siyasi çıkarlarla eritilmiş emekçiler, emeğiyle geçinen tüm çalışanlar ekonomideki sonuçların bedelini bir kez daha ödemeye zorlanıyor olacak.

## ➤ Varlık Fonu sistemi nasıl işletilecek?

Özel hukuk hükümlerine tabi olarak kurulacak olan Türkiye Varlık Yönetimi Anonim Şirketi'nin 50 milyon lira olan kuruluş sermayesi Özelleştirme Fonu'ndan karşılanacak.

Fona getirilecek yasa üstü muafiyetler ise şöyle:

- Şirket ile fon gelir ve kurumlar vergisinden muaf olacak. Şirket ile fon ayrıca emlak vergisi, tapu bedellerinden de muaf olacak. Damga vergisi, banka ve sigorta vergilerinden de istisna tutulacak. Şirket ile fon kamuya uygulanan mevzuat, uygulama ve kısıtlamalara da tabii olmayacak.
- Aralarında Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Yasası, Devlet Memurları Yasası, Harcırah Yasası, KİT'ler ile Fonların TBMM'ce Denetlenmesinin Düzenlenmesi Hakkında Yasa, Kamu İhale Yasası ile Devlet İhale Yasası'nın da bulunduğu birçok yasa, fon ve şirket ile bu şirket tarafından kurulacak diğer şirketler için uygulanmayacak. Yani şirket ile fon bu yasalardan muaf olacak.
- Şirketin kurduğu varlık kiralama şirketleri de tüm hak, istisna, indirim ve muafiyetlerden yararlanacak.

Yani düşünün ki, özel hukuk hükümlerine tabi ama Başbakanlık'a bağlı.

Kurulur kurulmaz Ticaret Sicili'ne tescil edilmiş sayılacak, ama Kurumlar Vergisi'ne tabii değil.

Tahvil ihraç edecek, repo – ters repo yapacak, gayrimenkul sertifikaları çıkaracak, yabancı şirketlerin yatırımlarına ortak olacak, ama Sermaye Piyasası Kanunu'na tabii değil.

Her düzeyde yüzlerce çalışan istihdam edecek, ama Devlet Memurları Kanunu'na tabi değil.

Onlarca ihale açacak, milyonluk alımlar yapacak, ama ihale mevzuatına tabi değil.

➤ **Bu kaynaklar nerede kullanılacak?**

Öncelikle 3. Havalimanı'nı, tasarlanan Kanal İstanbul'u, 3. Köprü inşaatını toparlamak için kullanılacak.

- Fonun denetimi için üç kişilik bir denetim mekanizması kuruluyor. Başbakanın görevlendireceği, üç denetim elemanı ve kariyer meslek elemanı denetleyecekler. Başbakanın atayacağı denetim elemanlarının bağımsız davranma ihtimali yüzde kaçsa, çıkacak raporların bağımsız olma ihtimali de o kadar azdır.

Hiçbir kamu denetimi olmadığına göre, fonun dünyada emsalleri bolca görülen türden yolsuzluğa, usulsüzlüğe, bulaşması kaçınılmaz. Ayrıca kara parayı ülkede aklayacak bir mekanizma da hayata geçirilmiş oluyor. Malezya bunun en çarpıcı örneği.

# Sonuç

---

Üretim bandının başında çalışan her işçi, aynı makinenin birer parçası haline geldi amaç ise kapitalist için daha fazla kar. Kapitalizm, işçilere daha fazla çalışma ve daha az ücreti dayatırken, işçi ise insanca yaşayabileceği bir ücret ve sosyal gelişimi için ihtiyaç duyduğu fazla zaman için savaşıyordu. Bu uzlaşmaz çelişki kapitalizmle birlikte doğdu ve bugün iç savaşlar, çatışmalarla sürüyor. İşçi sınıfının yüzyılları bulan savaşımı, sayısız grevler, çatışmalar, iktidar mücadeleleri ve örgütlenme modelleri ile süregelmıştır. Ödenen ağır bedellere rağmen işçi sınıfı azımsanmayacak bir birikim ve kazanım elde etti. Burjuvazi de aynı şekilde saldırılar, katliamlar, savaş, yok etme, yıldırma vb. yöntemlerle kimi zaman saldırılarını yoğunlaştırıp daha fazla taviz koparmaya çalıştı, kimi zaman geri adım atmak zorunda kaldı. İşçi sınıfı bu kazanımları elde ederken, burjuvazi de bu kazanımları nasıl dağıtıp, lehine çevirebileceğini öğrendi. Kapitalizm, varolduğu sürece de her iki sınıf açısından bu amansız savaşın dinmesi beklenemez.

Gerek mevcut düzenlemeler, gerekse uygulamada karşılaşılan sorunlar bize burjuva hukukun, işçilerin yaşadığı problemleri çözemeyeceğini, çözmek de istemediğini göstermektedir. Elbette hukuki düzenlemeler bugüne kadar verilen mücadeleler sonucu işçi sınıfı lehine düzenlemeler getirmiş, işçi sınıfı açısından bir mücadele aracına dönüşmüştür. Bu aracı en başa koymadan; ancak tamamen de yadsımadan mücadeleye devam edilmelidir. Hukuku da lehimize çevirecek yöntem kapitalizme karşı örgütlü bir mücadeleden ve sokaklardan geçmektedir. Bugüne kadar ki sınıf savaşımı bunu göstermiştir.

**DEVRİMCİ HUKUKÇULAR**