



Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

İŞÇİLERİN EMEKLİLİK SÜRECİNDE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Doç. Dr. Okan Güray BÜLBÜL
A.H.B.V Öğretim Üyesi

Barış İYİAYDIN
TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzmanı

Nergis ŞİMŞEK
Sosyal Güvenlik Uzmanı

ANKARA
2024



Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

**İŞÇİLERİN
EMEKLİLİK SÜRECİNDE
KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR
ve
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

Doç. Dr. Okan Güray BÜLBÜL
A.H.B.V Öğretim Üyesi

Barış İYİAYDIN
TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzmanı

Nergis ŞİMŞEK
Sosyal Güvenlik Uzmanı

**ANKARA
2024**



TÜRK-İŞ

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Bayındır Sokak No. 10

Yenişehir - Ankara

Tel : 0.(312) 433 31 25 (4 hat)

Faks : 0.(312) 433 68 09 - 433 85 80

www.turkis.org.tr

e-posta : turkis@turkis.org.tr

Eylül 2024

Baskı:

Promedya Ajans Tanıtım Matbaa

Güzelkent Mh. Şht. Haydar Yolcu Cd. 6E-8

Eryaman-Etimesgut-ANKARA

Tel: 0533 246 44 52 - 0. (312) 282 64 83

e-posta : promedyaajanstanitim@gmail.com



İÇİNDEKİLER

SUNUŞ.....	1
Giriş.....	1
1. Kıdem Tazminatındaki Erime.....	3
2. Emekli Aylığı Hesabındaki Değişim ve İşçilere Yansımaları	9
2.1 İşçiler İçin Emekli Aylığı Hesaplama Sistemi.....	9
2.1.1. İşçilere Emekli Aylığı Bağlanacak Sistemin Tespiti	10
2.1.2. Dönemler İtibarıyla Aylık Hesaplama Sistemleri.....	11
2.1.2.1. 2000 Yılı Öncesi Aylık Hesaplama Sistemi	11
2.1.2.2. 2000 Yılı-2008 Yılı Eylül Ayı Arası Aylık Hesaplama Sistemi.....	13
2.1.2.3. 2008 Yılı Ekim Ayı Sonrası Aylık Hesaplama Sistemi	14
2.1.3. Karma Sistemde Bağlanan Aylıklarda, Kısmi Aylıkların Birleştirilmesindeki Kurallar	16
2.1.3.1. 2000 Yılı Öncesi Hizmetlere İlişkin Kısmi Aylığın Hesaplanması ve 2008 Yılı Ocak Ayına Güncellenmesi	16
2.1.3.2. 2000-2008 Yılı Eylül Ayı Arası Hizmetlere İlişkin Kısmi Aylığın Hesaplanması, A1 ve A2 Aylığının Birleştirilmesi ve Emeklilik Talep Yılına Taşınması	17
2.1.3.3. 2008 Yılı Ekim Ayı Sonrası Hizmetlere İlişkin Kısmi Aylığın Hesaplanması:	18
2.2. Emekli Aylığına Etki Eden Unsurlar	19
2.2.1. Yaş;	19
2.2.2. Prim Ödeme Gün Sayısı;	20
2.2.3. Prime Esas Kazançlar;	20
2.2.4. Çalışmaların Gerçekleştiği Dönemler;	20
2.3 Emekli Aylıklarının Düşmesine Neden Olan Faktörler.....	21
2.4 Emekli Aylıklarında Alt Sınır Aylığı Uygulaması	25
2.5. Ne Zaman Emekli Olunacağını Emekli Aylığına Etkisi....	27
2.5.1. Bu Yıl mı, Önümüzdeki Yıl mı?	29
2.5.2. Kaybı Telafi Etmek Mümkün mü?.....	31
2.5.3. Kaybın Telafisine Dair Ne Yapılabilir?	34
3. Emekliliğe Erişememe.....	41

3.1. Emeklilikte 65 yaş uygulaması	41
3.2. Bazı AB ülkelerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalışanların emeklilik yaşı düzenlemeleri.....	43
3.2.1. Avusturya.....	43
3.2.2. Belçika.....	43
3.2.3. Estonya.....	44
3.2.4. İspanya	44
3.2.5. Portekiz.....	44
Sonuç	45
Ekler	51

SUNUŞ

1999 ve 2008 yıllarında yapılan sosyal güvenlik reformları ile emekliliği hak etme koşulları ve aylık hesaplama yöntemi köklü bir şekilde değişikliğe uğramıştır. Bu reformlar yapılırken “kara delik” olarak ifade edilen sosyal güvenlik sistemi açıklarının kapatılacağı beyan edilmiştir. Söz konusu açıkları kapatmak için Sosyal Güvenlik Kurumunun giderlerinin azaltılması hedeflenmiş, bu hedef doğrultusunda emekli aylıkları hesaplama sistemi değiştirilmiştir. Emekli aylıkları bu düzenlemelerle birlikte hızla azalmaya başlamış, günümüzde emekli aylığı ile geçinmek nerdeyse imkânsız hale gelmiştir. Ancak Sosyal Güvenlik Kurumunun açıkları kapanmamış daha da artmıştır.

Bir ömür boyu en zor koşullarda çalışarak hayatını kazanan işçilerin, emekli olduklarında rahat bir nefes almalarına imkân verecek kıdem tazminatları her geçen yıl hızla erimiştir. Geçmiş yıllarda kıdem tazminatı ile emekli olan işçiler evlerini alabilirken günümüzde bir araba dahi alamaz hale gelmiştir.

Ülkemizde emeklilik yaşı kademeli olarak 65’e yükseltilmiştir. Yakın gelecekte ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar dâhil bütün işçiler 65 yaşına kadar çalışmak mecburiyetinde kalacaktır. Özellikle beden gücü ile yapılan işlerde çalışan işçilerin 65 yaşa kadar çalışmasının olanaklı olmadığı ve acil olarak bu hususta yasal düzenlemeler yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Emekli aylığının miktarının belirlenmesinde çok önemli olan enflasyon oranlarının hızlı bir şekilde değişiklik göstermesi aynı işyerinde aynı dönemde çalışan iki işçiye emekli aylığı başvuru tarihleri farklı olduğu için farklı aylık bağlanabilmesine neden olmaktadır. Bu sebeple enflasyon farkının yüksek olduğu bu dönemde, 2024 yılı içerisinde emekli aylığı talebinde bulunanların emekli aylıkları, 2025 yılında başvuracaklara göre daha fazla olması beklenmektedir.

Çalışmamızda yukarıda değinilen sorunlara yönelik tespitler yapılarak çözüm önerileri sunulmuştur. Çalışmayı hazırlayan Doç Dr. Okan Güray BÜLBÜL, Sosyal Güvenlik Uzmanı Nergis ŞİMŞEK ve TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzmanı Barış İYİAYDIN’a teşekkür ediyoruz.

TÜRK-İŞ
YÖNETİM KURULU

Giriş

İşçiler, emekleri ile geçinen kişilerdir. Alın teriyle evine ekmek götüren işçiler, ailelerini geçindirmek, insan onuruna yakışır bir şekilde yaşamak için çalışırlar. Çalışırken de beklentileri ücretlerini zamanında alabilmek, uzun saatlerle çalıştırılmamak, haksız yere işten çıkartılmamak yani aslında insanca yaşamak ve emeklerinin karşılığını alabilmektedir.

İşçiler çalışırken bu beklenti içerisindeyken bir yandan da emekli olmanın hayalini kurarlar. Her işçi emekli olunca eline geçecek kıdem tazminatıyla küçük bir ev sahibi olmayı düşler. Pek çok işçinin kıdem tazminatı oğlunun, kızının düğün masrafına harcanır. Çocuklar yuva kurunca işçi yavaş yavaş emeklilik günlerinin planlarını yapmaya başlar. Emekli aylığıyla köyde bir ev yaptırmanın, bahçesinde sebze – meyve yetiştirmenin hayaliyle emeklilik için gün sayar.

Bu hayallerle çalışan işçilerin hayalleri ne yazık ki kabaşa dönüyor. İşçiler çalışırken geçinmiyor, emeklilikte ise ne yazık ki sürünüyor. Emekli olamıyor, çalışmaya devam etmek zorunda kalıyor. Üç kuruş aylıkla geçinebilmek için ucuz market, halk ekmek kuyruklarında beklemek zorunda kalıyor.

İşçinin hayalini kurduğu ne varsa eriyor. Kıdem tazminatıyla işçi eskiden bir ev almayı hayal ederdi ve bu hayalini o değilse bu semtten ev alarak gerçekleştirirdi. Şimdi kıdem tazminatıyla değil ev, evin bir odasını bile almak mümkün değil. Çocuğunun düğününü kıdem tazminatıyla yapan işçiler yerine kızının çeyizini düzemeyen işçiler var bugün.

Emekli aylıkları da işçilerin mazide kalan hoş bir anısı haline geldi. Emekli aylıklarıyla eskiden işçiler yaşlılığın tadını çıkartırdı. Şimdi emekli aylıkları ellerine ilk geçtiği gün faturalar ve mutfak masraflarıyla tüketiyor. Eskiden evlenen çocuklarına emekli büyükler destek olurlardı, şimdi çocuklar emekli anne – babalarına destek olmak zorundalar.

İşçilerin emekli olması için doldurması gereken gün ve beklemesi gereken yaş her geçen yıl artıyor. 2048 ve sonrasında emeklilik yaşı 65'e gelecek. Ancak pek çok işçi şu an yaptığı işleri bu yaşlarda yapamaz. Yer altında çalışan maden işçisi, demiryollarında çalışan makinist, karayollarında asfalt döken işçinin 65 yaşına kadar bu işleri yapması beklenemez. Bu kişiler emekli olsa sürünecek, çalışsa canını tehlikeye atacak.

Bu tablo ne yazık ki son yirmi yılda işçilerin emekli olurken karşılaştığı sorunları somut biçimde ortaya koyuyor ve işçinin içinde bulunduğu durumu gösteriyor.

Bu durumun arkasında yatan unsurları ortaya koymak ve bu sorunların çözümüne ışık tutmak amacıyla hazırlanan bu rapor, işçilerin emekli olurken karşılaştığı üç sorunu kapsamlı bir biçimde değerlendirme amacını taşıyor. İşçilerin çoğunlukla emekli olurken eriştiği kıdem tazminatında yaşanan kayıp işçilerin emeklilikteki hayallerinin gerçekleşmemesinin önemli nedeni. Diğer yandan emekli aylıklarındaki düşüş özellikle 2008 yılı sonrasında kronik hale gelmeye başladı. İşçiler emekli olamıyorlar, emeklilikte geçinmiyorlar, emekli olsalar bile çalışmaya devam etmek zorunda kalıyorlar. Diğer yandan sosyal güvenlik sisteminde denge adı altında emeklilik yaşının ve prim ödeme gün sayısının artırılması işçilerin emekli olmasını da güçleştiriyor. Yük taşıyan, asfalt döken, demiryolu döşeyen işçilerin 55 – 60 yaşına kadar bu ağır işleri yapması beklenemez. Ancak emekli olmak için bu yaşları beklemek zorunda olan işçiler artık emeklilik günlerinin hayalini bile kuramaz hale geldi.

Bu çerçevede üç başlıkta işçilerin emeklilik sürecinde karşılaştığı sorunların arka planını anlatıp işçilerin mutluluk ve refah içinde, geçim derdiyle değil torun severek geçirecekleri bir emeklilik sürecinin hayal olmaktan çıkması için yapılabilecekler için sorunun öneriler sunuyor ve TÜRK-İŞ'in bu noktadaki taleplerini ortaya koyuyor.

1. Kıdem Tazminatındaki Erime

Kıdem tazminatı, ekonomik ve sosyal açıdan işverene karşı zayıf durumda olan işçinin korunması amacını taşımaktadır. Uzun yıllar işverene karşı emeğini sunan işçinin, işverenden alacağı olan kıdem tazminatı aynı zamanda işverenin haksız bir şekilde işçiyi işten çıkarmasının da teminatıdır. Bu çerçevede kıdem tazminatının birkaç fonksiyonu bulunmaktadır (Çelik, 2015).

Şekil 1. Kıdem Tazminatının Fonksiyonları



Kıdem tazminatı işçiler için; işverenin fesihlerinde iş kaybına karşı koruma fonksiyonu üstlenmektedir. Diğer yandan işsizlik durumunda işçinin gelir kaybına karşı da kıdem tazminatı devreye girmektedir. Son olarak kıdem tazminatı işçilerin aynı işverene bağlı olarak uzun süreli çalışmasını teşvik etmekte ve bu bağlamda işyerinde işçinin sadakatle çalışmasını da sağlamaktadır.

Buna karşılık askerlik, evlilik, emekliliğe hak kazanma ve emeklilik için yaş dışındaki diğer şartların sağlanması durumlarında kıdem tazminatı uzun süre aynı işverene bağlı olarak çalışmanın mükâfatı olarak ortaya çıkmaktadır.

Kıdem tazminatı, hukuki niteliğinin yanında çok önemli sosyal fonksiyonları olan bir kurumdur. İş Hukukuna özgü bir tazminat olarak hukuken ifade edilebilecek kıdem tazminatı, bu tanımının çok ötesinde anlamlar taşımaktadır.

Şekil 2. İşçi İçin Kıdem Tazminatının Anlamı



Alın terinin karşılığıdır



Sadakatinin bedelidir



Çoluğunun çocuğunun çeyiz parasıdır



Emeklilik hayallerinin teminatıdır

Türkiye’de 1936 yılında hayata geçen kıdem tazminatı süreç içerisinde değişim geçirmiştir. Ancak bu değişim ne yazık ki işçi lehine olmamıştır.

1936 yılında; 3008 sayılı İş Kanunu ile çalışma hayatına giren kıdem tazminatı o dönem beş yıldan fazla kıdemi olan işçilere her bir yıl için on beş günlük ücreti üzerinden ödeniyordu. İşveren tarafından işten çıkartılan işçi için fesih sebebinin kıdem tazminatı açısından bir önemi yoktu. Aynı işverenin farklı işyerlerinde geçmiş sürelerinin tamamı üzerinden kıdem tazminatı hesaplanıyordu.

1950 yılında; beş yıllık kıdem şartı üç yıla indirildi. Fesih sebeplerinde sınırlandırmaya gidildi. Ancak işçinin yaşlılık aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla istifa etmesi halinde de kıdem tazminatına hak kazanması sağlandı.



1967 yılında; 931 sayılı İş Kanunu ile işverenin, işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeniyle feshi dışındaki tüm fesihler ile işçinin sağlık sebepleri ve işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı ve askerlik nedeniyle feshi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı hüküm altına alındı. Altı aydan fazla sürelerin bir yıla tamamlanacağına yönelik hüküm düzenlendi.

1975 yılında; kıdem tazminatına hak kazandıracak asgari süre 3 yıldan 1 yıla indirildi. Kıdem tazminatı tutarı her 1 yıl için 15 günlük ücret tutarından 30 günlük ücret tutarına çıkartıldı. Kıdem tazminatı tavanı da ilk kez günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının 7,5 katı olarak getirildi.

1979 yılında; Anayasa Mahkemesi kıdem tazminatı tavanı ile ilgili hükmü Anayasaya aykırı bularak iptal etti. 14 Nisan 1979 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan iptal kararının 14 Nisan 1980'de yürürlüğe girmesi sonrası 12 Eylül 1980'den itibaren iptal edilen düzenlemenin tekrar yürürlüğe girmesi kararlaştırıldı.

1980 yılında; yeniden asgari ücretin 30 günlük tutarının 7,5 katı olarak kıdem tazminatı tavanı hayata geçirildi. Anayasa Mahkemesinin iptal kararı hiçe sayıldı. Bununla birlikte kıdem tazminatına gelir vergisinden muafiyet tanımlandı.

1981 yılında; kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlarda çalışan personelin de kıdem tazminatı tavanına tabi olacağı hüküm altına alındı. 12 Eylül 1980 ila 21 Ekim 1980 arasında ödenecek kıdem tazminatlarının eksik ödenmesi, tam ödenmişse geri alınmaması öngörüldü.

1982 yılında; kıdem tazminatı tavanı, en yüksek devlet memurunun bir hizmet yılı için alacağı emekli ikramiyesi olarak belirlendi.

1983 yılında; zamanında ödenmeyen kıdem tazminatları için ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesi esası getirilmiştir.

1999 yılında; emeklilik için yaş dışındaki diğer şartları sağlayan işçilere kıdem tazminatı hakkı tanınmıştır.

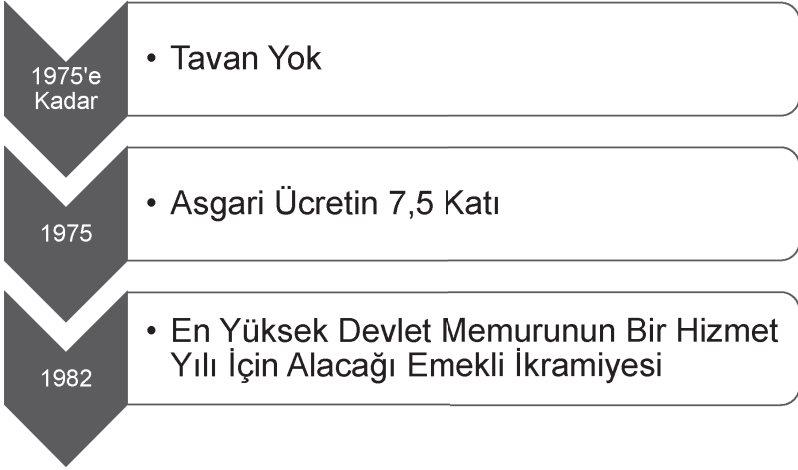
Şekil 3. Kıdem Tazminatında 88 Yıln İşçi Açısından Bilançosu

Kıdem Tazminatına Hak Kazanmak İçin Gerekli Süre 5 yıldan 1 Yıla İndirildi	Kıdem Tazminatına Tavan Getirildi
Kıdem Tazminatı Miktarı 15 Günlük Ücretten 30 Günlük Ücrete Çıkarıldı	Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları Sınırlandırıldı
	Fiilen Kıdem Tazminatı Tutarını İndiren Araboluculuk Hayata Geçirildi

Tarihsel süreç içerisinde;

- Kıdem tazminatına hak kazanmak için işçinin aynı işverene bağlı olarak çalışması gereken asgari süre, 5 yıl ile başlamış 1 yıla indirilmiştir,
- Kıdem tazminatı miktarı her bir yıl için 15 gün ile başlamış 30 güne çıkartılmıştır,
- Kıdem tazminatına hak kazandıracak haller işçinin işveren tarafından işten çıkarıldığı bütün sebepler olarak başlamış, daha sonra işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışları nedeniyle gerçekleşen fesihler kapsam dışına çıkarılmıştır,
- Kıdem tazminatına hak kazandıracak fesihler işçi açısından askerlik, emeklilik ve toptan ödeme olarak başlamış, emeklilik için yaş dışındaki diğer şartların sağlanması ve kadın işçiler için evlilik olarak genişletilmiştir,
- Kıdem tazminatı tavanı 1975 yılına kadar yokken, tavan önce asgari ücretin aylık tutarının 7,5 katı olarak getirilmiş, Anayasa Mahkemesinin iptal kararına rağmen tavan aynı şekilde tekrar yasalaştırılmış, 1982 yılında kıdem tazminatı tavanı en yüksek devlet memurunun bir hizmet yılı için alacağı emekli ikramiyesi olarak değiştirilerek bugüne kadar uygulanmaya devam edilmiştir.

Şekil 4. Kıdem Tazminatında Tavan Uygulamasının Tarihi Gelişimi



Kıdem tazminatı tavanı işçinin emeğinin çalınmasına, yoksullaşmasına, işten çıkarıldığında satın alma gücünün korunamamasına neden oluyor. İşçi eskiden emekli olurken aldığı kıdem tazminatı ile ev, araba alırdı. Şimdi çocuğuna düğün yapamıyor.

Şekil 5. Kıdem Tazminatının İşçiden Götürdükleri



The diagram consists of three rectangular boxes, each with an icon and a title:

- KIDEM TAZMİNATI TAVANA TAKILIYOR**:  □Kıdem tazminatı tavanı ilk kez hayata geçirildiği 1975 yılındaki haliyle kalsaydı; bugün işçilerimiz her bir yıl için 41.828,42 TL yerine 150.018,75 TL kıdem tazminatı alabilecekti,
- TAVAN ASGARİ ÜCRETE YENİLİYOR**:  □2005 yılında kıdem tazminatı tavanı asgari ücretin 3,37 katıyken bugün 1,75 katına kadar geriledi,
- DOĞRU OLMAYAN ENFLASYON KIDEMİ BİTİRİYOR**:  •Düşük açıklanan enflasyon verileri memur maaş zammını azaltıyor, olan işçinin kıdemine oluyor,
•Geçtiğimiz yıl seyyanen yapılan 8.077 TL'lik zam kıdem tazminatı tavanına yansıtılmadı, işçi bu nedenle kayıp yaşadı.

- Kıdem tazminatı tavanı ilk kez hayata geçirildiği 1975 yılındaki haliyle kalsaydı bugün işçilerimiz her bir yıl için 41.828,42 TL yerine 150.018,75 TL kıdem tazminatı alabilecekti,
- 2005 yılında kıdem tazminatı tavanı asgari ücretin 3,37 katıyken bugün 1,75 katına kadar geriledi,
- Kıdem tazminatı tavanı asgari ücretin 7,5 katı yerine en yüksek devlet memuruna bir yıl için ödenecek emekli ikramiyesine endekslenince işçinin eline geçen tazminat azalmaya başladı,
- Asgari ücret 2016 yılından bu yana 15,7 kat artarken kıdem tazminatı tavanı yalnızca 9,4 kat arttı,
- Geçtiğimiz yıl seyyanen yapılan 8.077 TL’lik zam kıdem tazminatı tavanına yansıtılmadı, işçi bu nedenle kayıp yaşadı.

Kıdem tazminatı tavanı ile asgari ücret arasındaki ilişki kesildiği ve memur maaşlarındaki artış asgari ücretteki artıştan düşük olduğu için işçi kıdem tazminatı açısından kayıp yaşıyor.

Sözün Özü:

- **İşçilerin çoğu kıdem tazminatına zaten erişemiyorken erişebilen örgütlü işçiler için uygulanan tavan, kıdem tazminatını anlamsızlaştırıyor,**
- **Kıdem tazminatına erişme sorunu yaşayan işçiler kıdem tazminatının önemli bir bölümünü “dava sonrası alacağım tazminat kuşa dönecek” endişesiyle arabuluculukta bırakıyor,**
- **Kıdem tazminatına uygulanan faize ek olarak işçinin haklı bulunması halinde işverenin tazminattan mahrum bırakma tazminatı ödemesi ayrıca sigorta prim ve teşviklerinden menedilmesine yönelik düzenleme hayata geçirilmelidir,**
- **Kıdem tazminatında tavan tamamen kaldırılmalı ve Anayasa Mahkemesinin kararına geç de olsa uyulmalıdır.**

2. Emekli Aylığı Hesabındaki Değişim ve İşçilere Yansımaları

İşçilerin emekli olma sürecinde yaşadığı tek sorun kıdem tazminatı değil. Emekli aylıklarının hesaplanmasındaki mevzuatın değişimi ne yazık ki işçilere olumsuz yansıyor. Hem emekli aylıkları düşüyor hem de 2024 yılı özelinde yıl bitmeden emekli olan işçiyle 2025 yılında emekli olacak işçi arasında maaş farkı yüzde 35'i geçiyor. Bu garabet işçilerin emekli olsam bir dert, olmasam bir ders durumuna itiyor. Bu garabetin nedenlerinin ortaya konulması bu sorunun çözümü için önemli. Bu çerçevede raporda oldukça teknik bir konu olan aylık bağlama sistemini kısaca özetleyerek bu yılki farklılığın nedenleri ortaya konulmaya çalışıldı.

2.1. İşçiler İçin Emekli Aylığı Hesaplama Sistemi

2008 yılı Ekim ayı itibarıyla yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi (SSK) kapsamındaki sigortalıların emekli aylığı hesaplama sistemleri; 2000 yılında 4447, 2008 yılı Ekim ayında 5510 sayılı Kanunlar ile 2013 yılında ise, 2000 öncesi emeklilerin aylıklarına intibak yapılmasıyla birlikte üç kez değişmiştir.

2000 yılından önce emekli aylıkları gösterge sistemine göre hesaplanmaktaydı. 2000 yılında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile aylık hesaplama sistemi değiştirilerek gösterge sistemi terk edildi ve sigortalıların prime esas kazançlarının güncellenmesi esası getirildi. Gösterge sisteminde sigortalıların prime esas kazançları olduğu şekliyle alınmakta ve herhangi bir güncellemeye tabi tutulmamakta iken, 2000 yılından sonra sigortalıların prime esas kazançlarının tahsis talep yılına taşınmasında diğer bir ifadeyle, güncellenmesinde Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından açıklanan en son temel yıllık tüketici fiyatları genel indeksindeki değişim oranı (TÜFE) ve sabit fiyatlarla gayri safi yurtiçi hasıla gelişme hızı (GH) kullanılmaya başlandı. Ancak, 4447 sayılı Kanunla getirilen aylık hesaplama sisteminde, kazançların güncellenmesinde yıllık TÜFE ve GH'nin yüzde 100'ü alınırken, 5510 sayılı Kanun ile getirilen aylık hesaplama sisteminde, 2008 yılı Ekim ve sonrası yılların TÜFE'sinin yüzde 100'ü, GH'nin yüzde 30'u kullanılmaya başlandı. Ayrıca, aylık bağlama oranının tespiti ile alt sınır aylığı uygulamaları her bir sistemde farklı kurallara bağlandı.

Sözün Özü:

Göstergeden güncellemeye geçildi.

Güncelleme katsayısı da işçi aleyhine değiştirildi.

İşçi büyümenin tamamından yararlanmaya layık görülmedi!!!

2.1.1. İşçilere Emekli Aylığı Bağlanacak Sistemin Tespiti

Sigortalıların yaşlılık aylıklarının hangi sistemde hesaplanacağı, tahsis talep tarihine göre tespit edilmektedir. Buna göre;

1. Özel sektörde çalışanlar için 31/12/1999, kamu sektöründe çalışanlar için ise 14/1/2000 (dahil) ve öncesinde emeklilik talebinde bulunan sigortalıların aylıkları, 506 sayılı Kanunda öngörülen gösterge sistemine göre, (506 sayılı Kanunun 4447 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki 61. Maddesi)
2. 2000 yılı öncesi hizmetleri bulunup, 2000 yılı ila 2008 yılı Ekim (özel sektör için 30/9/2008, kamu sektörü için 14/10/2008) ayı öncesi emeklilik talebinde bulunanların aylıkları gösterge ve 4447 sayılı Kanunla getirilen sistem olmak üzere ikili karma sisteme, (506 sayılı Kanuna 4447 sayılı Kanunla eklenen geçici 82. Maddesi)
3. Sigortalılık başlangıç tarihi 2000 yılından sonra olup, 2000 yılı ila 2008 yılı Ekim (özel sektör için 30/9/2008, kamu sektörü için 14/10/2008) ayı öncesi emeklilik talebinde bulunanların aylıkları sadece 4447 sayılı Kanunla getirilen sisteme, (506 sayılı Kanunun 4447 sayılı Kanunla değişik 61. Maddesi)
4. Sigortalılığı 2008 yılı Ekim (dahil) ayı ve bundan sonraki bir tarihte başlayanların aylıkları 5510 sayılı Kanunla getirilen yeni sisteme, (5510 sayılı Kanunun 29. Maddesi)
5. 2000 yılı sonrası hizmetleri bulunup, 2008 yılı Ekim (özel sektör için 01/10/2008, kamu sektörü için 15/10/2008) ayı sonrası tahsis talebinde bulunanların aylıkları 4447 ve 5510 sayılı Kanunla getirilen ikili karma sisteme, (5510 sayılı Kanunun geçici 2. Maddesi)

6. 2000 yılı öncesi hizmetleri bulunup, 2008 yılı Ekim (özel sektör için 01/10/2008, kamu sektörü için 15/10/2008) ayı sonrası tahsis talebinde bulunan veya ölenlerin aylıkları gösterge, 4447 ve 5510 sayılı Kanunla getirilen üçlü karma sisteme, (5510 sayılı Kanunun geçici 2. Maddesi) göre hesaplanmaktadır.

Bugün emekli aylığı talebinde bulunan sigortalıların aylıkları;

- 1 Gösterge Sistemi + 4447 sayılı Kanunla Getirilen Sistem + 5510 sayılı Kanunla Getirilen Sistem olmak üzere üçlü karma sisteme (Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) bu kapsamdadır) veya,
- 2 4447 sayılı Kanunla Getirilen Sistem + 5510 sayılı Kanunla Getirilen Sistem olmak üzere ikili karma sisteme, göre bağlanmaktadır.

Sözün Özü:

İşçinin çalışmasının olduğu dönemlere ve aylık talep tarihlerine göre emekli aylık hesabı değişiyor. Birden fazla dönemde çalışması olan işçiler için ikili ya da üçlü karma sisteme göre aylık hesaplanıyor.

2.1.2. Dönemler İtibarıyla Aylık Hesaplama Sistemleri

Emekli aylığı hesaplama sistemleri dönemlere göre farklılık gösterdiği için her dönemin kriterleri ayrı ayrı ele alınmıştır.

2.1.2.1. 2000 Yılı Öncesi Aylık Hesaplama Sistemi

1978 yılında gösterge sistemine geçilmesi ile aylıklar;

Aylık = Gösterge x Katsayı x Aylık Bağlama Oranı formülüne göre hesaplanmaya başlanmıştır.

Aylıkların hesabına esas gösterge rakamı, sigortalıların ortalama yıllık kazancına göre emekli aylığı talep tarihine ait takvim yılında geçerli olan gösterge tablolarından belirlenmektedir. 506 sayılı Kanuna

20/06/1987 tarihli ve 3395 sayılı Kanunla eklenen ek 20. Maddeyle gösterge tablolarına, üst gösterge tabloları da eklenmiştir. 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra, Kanunun geçici 2. maddesi gereğince sigortalıların 2000 öncesi ortalama yıllık kazanç hesabına giren takvim yılı (Gösterge Tablosu için 1 ila 5 yıl, Üst Gösterge Tablosu için 1 ila 10 sayısı) esas alınmak suretiyle özel ve kamu sektörü için gösterge tespit tabloları hazırlanmıştır.

Buna göre, üçlü karma sisteme göre bağlanan emekli aylıklarında gösterge tespitinde; sigortalıların önce 2000 öncesi son çalıştığı sektör (özel veya kamu) ve son 10 yıllık kazançlarının ortalaması dikkate alınarak üst gösterge tablosundan, bu tablodan tespit yapılamaması durumunda ise bu defa, son 5 yıllık kazançlarının ortalaması alınarak gösterge tablosundan göstergesi belirlenmektedir. Sigortalının 2000 öncesi hizmeti 5 veya 10 yıldan az ise mevcut yıl sayısına göre belirlenen üst gösterge veya gösterge tablolarından göstergesi belirlenmektedir. En son 31/12/1999 tarihinde güncellenen gösterge rakamları gösterge tablosu için Ek 2, üst gösterge tablosu için Ek 3'te gösterilmiştir.

Katsayı; Devlet memurları için uygulanan katsayı olup, üçlü karma sistem aylık hesaplamalarında en son kullanılan katsayı 1/7/1999-31/12/1999 süresinde geçerli olan 12.000'dir.

Aylık Bağlama Oranı (ABO); Gösterge tablosundan hak kazanılan yaşlılık aylıklarının taban aylık bağlama oranı yüzde 60'tır. Üst gösterge tablosunda ise, her bir gösterge için taban aylık bağlama oranı belirlenmiştir. Üst gösterge tablosunun; en düşük göstergesi olan 10225'in taban aylık bağlama oranı yüzde 59,9, en yüksek göstergesi olan 15175'in taban aylık bağlama oranı ise yüzde 50'dir. Ara göstergelerin oranları ise, en düşük göstergenin karşılığı olan yüzde 59.9 oranı, izleyen her gösterge için binde bir azaltılarak belirlenmiştir. Üst göstergelerin taban aylık bağlama oranları Ek 4'te gösterilmiştir.

Gösterge ve üst gösterge tablosundan bağlanan aylıklarda, taban aylık bağlama oranları, sigortalı kadın ise 50, erkek ise 55 yaşından sonra doldurulan her tam yaş ve 5000 günden fazla ödenen her 240 günlük prim için (1)'er puan arttırılmakta, 5000 günden eksik her 240 günlük prim için (1)'er puan eksiltilmektedir. Aylık bağlama oranı yüzde 85'ten daha fazla olamamaktadır.

Alt Sınır Aylığı; Sigortalının aylığı;

1. Gösterge tablosundan bağlanmış ise, hesaplanan aylık; en düşük göstergenin katsayı ile çarpımının yüzde 70'inden daha az ($9475 \times 12000 \times \text{yüzde } 70 = 79.590.000 = 79,59 \text{ TL}$),
2. Üst gösterge tablosundan bağlanmış ise, hesaplanan aylık; gösterge tablosunun en yüksek göstergesinin katsayı ile çarpımının, sigortalının yüzde 60 taban oranına yaşı ve prim gün sayısı dikkate alınarak yapılan ilaveler sonucu bulunan aylık bağlama oranı ile çarpımından daha az ($10175 \times 12000 \times \text{ABO}$), olamamaktadır.

2.1.2.2. 2000 Yılı – 2008 Yılı Eylül Ayı Arası Aylık Hesaplama Sistemi

4447 sayılı Kanunla getirilen ve sigortalıların 2000 yılı ila 2008 yılı Eylül ayı arası hizmetleri için uygulanan yeni aylık hesaplama sistemiyle, gösterge sistemi sonlandırılarak emekli aylığı hesaplamasında önemli değişiklikler hayata geçirilmiştir. Bunlardan ilki; aylıkların hesaplanmasında sigortalıların sadece belirli yıllara ilişkin prime esas kazançlarının dikkate alınması yerine, tüm çalışmalarına ilişkin kazançlarının dikkate alınması, ikincisi ise gösterge sisteminde güncellenmeden ve yıl sayısına bölünmek suretiyle tespit edilen ortalama yıllık kazancın, bu sistemde sigortalıların prime esas kazançlarının ait olduğu yıl ile talep yılına kadar geçen yılların TÜFE ve GH'nin yüzde 100'ü ile güncellenmesidir.

4447 sayılı Kanunla getirilen sistemin 8 yıl sonra 2008 yılı Ekim ayında yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanunla değiştirilmesi sonucu, bu sistemde emekli aylığı bağlanması imkânı ortadan kalkmıştır. Ancak ikili (4447+5510) veya üçlü (Gösterge+4447+5510) karma sistemde bağlanan aylıklarda, sigortalıların 2000-2008 yılı Eylül ayı arasında geçen çalışmalarına bu sistemin kuralları uygulanmış ve uygulanmaya devam edilmektedir.

2000 yılı itibarıyla 4447 sayılı kanunla getirilen yeni aylık bağlama sisteminde,

Aylık= Ortalama Yıllık Kazanç x Aylık Bağlama Oranı / 12 formülüne göre hesaplanmaktadır.

Ortalama Yıllık Kazanç (OYK); Sigortalının 2000-2008 yılı Eylül ayı arasında geçen çalışmalarına ilişkin kazançlarının, kazancın ait olduğu yıl ile 2008'e kadar geçen yılların TÜFE ve GH'nin yüzde 100'ü ile ayrı ayrı artırılması sonucu güncellenen kazançlar toplamının, 2000-2008 yılı Eylül ayı arası gün sayısına bölünmesi suretiyle bulunan günlük kazancın, 360 ile çarpılması sonucu hesaplanmaktadır. Sigortalıların 2000-2008 yılı arası prime esas kazançlarının güncellenmesinde kullanılan ve yıllık TÜFE ve GH'lerin çarpılmasıyla oluşturulan çarpanlar Ek 5'te gösterilmiştir.

Aylık Bağlama oranı (ABO); 4447 sayılı Kanunla ortalama yıllık kazancın tespiti değiştirildiği gibi, ABO tespiti de tamamen yeni kuralara bağlanmıştır. Bu sistemde sigortalıların yaşları ABO tespitinde dikkate alınmamaktadır. Sadece prim ödeme gün sayısına göre belirlenen ABO'da; sigortalının ilk 10 yıl yani 3.600 günün her 360 günü için yüzde 3,5, sonraki 15 yılın yani 5.400 günün her 360 günü için yüzde 2, 25 yıldan sonraki yani 9.000 günden sonraki her 360 gün için yüzde 1,5 artış verilmek suretiyle ABO oluşturulmaktadır. Sigortalıların gün sayısı arttıkça, ABO tespitinde her 360 gün için esas alınan oranlar düşürülmüştür. Ayrıca ABO'da üst sınır bulunmamaktadır.

Alt Sınır Aylığı; Gösterge sisteminde olduğu gibi bu sistemde de bağlanan aylıkların belirli bir miktarın altına düşmemesi için alt sınır aylığı uygulaması bulunmaktadır. 2008 yılı Ocak ayı itibarıyla hesaplanan aylık, 2008 yılı Ocak ayındaki asgari günlük kazancın 30 katının yüzde 35'inden az olamamaktadır. 2008 yılı Ocak ayında asgari günlük kazanç 20,28 TL olduğundan, üçlü karma sistemde, 2000-2008 yılı Eylül ayı arası hesaplanan aylık için alt sınır aylığı miktarı $20,28 \times 30 \times \% 35 = 212,94$ TL'dir. Bu dönem için hesaplanan aylık miktarı 212,94 TL alt sınır aylığı ile mukayese edilmektedir.

2.1.2.3. 2008 Yılı Ekim Ayı Sonrası Aylık Hesaplama Sistemi

2008 yılı Ekim ayı başı itibarıyla yürürlüğe giren (özel sektör için 1/10/2008, kamu sektörü için 15/10/2008) 5510 sayılı Kanunla getirilen aylık hesaplama sistemi, aylık bağlama işlemlerinde sigortalıların tüm çalışmalarının dikkate alınması ve prime esas kazançlarının talep yılına TÜFE'nin yüzde 100'ü ve GH'nin yüzde 30'u ile güncellenmesi

ve güncellenen kazançların 2008 yılı Ekim ayı sonrası gün sayısına bölünüp günlük kazancın bulunması yönüyle 4447 sayılı Kanunla getirilen sistemle benzerdir. Ancak, iki sistem arasında güncelleme oranları, ABO kuralları ve alt sınır aylıkları yönünden farklılıklar bulunmaktadır.

5510 sayılı Kanunun 3. Maddesinin birinci fıkrasının (29) numaralı alt bendinde, sigortalıların prime esas kazançlarının talep yılına taşınmasında kullanılacak güncelleme katsayısının tanımı; her yılın Aralık ayına göre TÜİK tarafından açıklanan TÜFE'nin yüzde 100'ü ile GH'nin yüzde 30'unun toplamına (1) tam sayısının ilave edilmesi sonucunda bulunan değeri, şeklinde yapılmıştır. Ayrıca, yine maddenin ikinci fıkrasında, güncelleme katsayısının hesabında dikkate alınm TÛFE ve GH'nin eksi olduğu yıllarda, eksi değeerlerin sıfır olarak dikkate alınacağı belirtilmiştir.

2008 yılı Ekim ayı itibarıyla 5510 sayılı Kanunla getirilen yeni aylık bağlama sisteminde, $Aylık = Aylık Ortalama Kazanç \times Aylık Bağlama Oranı$ formülüne göre hesaplanmaktadır.

Ortalama Aylık Kazanç (OAK), Sigortalının 2008 yılı Ekim ayı sonrası kazançlarının, kazancın ait olduğu yıl ile aylık talep tarihine kadar geçen yılların güncelleme katsayıları ile güncellenmesi sonucu bulunan kazançlar toplamının, 2008 yılı Ekim ayı sonrası gün sayısına bölünmesi suretiyle ortalama günlük kazanç (OGK) bulunmaktadır. ($OGK = \frac{Güncellenen Kazançlar Toplamı}{Toplam Prim Ödeme Gün Sayısı}$) Ortalama günlük kazancın 30 katı alınarak, sigortalının aylığının hesabına esas ortalama aylık kazancı (OAK) bulunmaktadır. ($OAK = OGK \times 30$)

2024 yılında aylık talebinde bulunacak bir sigortalının 2008 yılı Ekim ayı ve sonrası çalışma sürelerine ait prime esas kazançları, Ek 6'da gösterilen ve her yıl için hesaplanan güncelleme katsayılarının birbiriyle çarpımı sonucu oluşturulan çarpanlarla talep yılına güncellenmektedir. Talep yılı değıştikçe çarpanların değeri de değışmektedir.

Aylık Bağlama Oranı (ABO); Aylık bağlama oranı, sigortalının toplam prim ödeme gün sayısının her 360 günü için yüzde 2 olarak uygulanmaktadır. Bu hesaplamada 360 günden eksik süreler orantılı olarak dikkate alınmakta, yaştan artırım yapılmamaktadır.

2008 yılı Ekim ayından önceki hizmet süresi 3.600 günden az olanların emekli aylığı bağlama oranının hesabında, sigortalının 2008 yılı Ekim ayı öncesi prim gün sayısını 3.600 güne tamamlayan hizmet sürelerinin her 360 günü için yüzde 3 oranı esas alınmaktadır. Aylık bağlama oranındaki bu kural, 30/4/2008 (dahil) öncesi sigortalı olanlar için uygulanmaktadır. Aylık bağlama oranı yüzde 90'dan daha fazla olamamaktadır.

Alt Sınır Aylığı; Bu sistemde genel bir alt sınır aylığı bulunmamakla birlikte, her bir sigortalı için kendi hizmet süresi üzerinden bir alt sınır aylığı hesaplanmaktadır. Alt sınır aylığı, sigortalının gerçek çalışma sürelerinde, asgari kazanç üzerinden prim ödendiği varsayılarak belirlenen ortalama aylık kazancının yüzde 35'inden, sigortalının talep tarihinde bakmakla yükümlü olduğu eşi veya çocuğu varsa yüzde 40'ından az olamamaktadır.

Sözün Özü:

Aylık hesaplama sistemi işçi aleyhine değişmiştir. Aylık bağlama oranları ve güncelleme katsayısı düşürülmüştür. 2008 sonrası 40 yıl çalışarak emekli olacak bir kişi için ABO yüzde 80 olarak hesaplanacaktır.

2.1.3. Karma Sistemde Bağlanan Aylıklarda, Kısmi Aylıkların Birleştirilmesindeki Kurallar

Sigortalıların gerek ikili gerekse üçlü karma sistemde hesaplanan aylıkları, her sistem içinde önce tam aylık olarak belirlenmektedir. Bulunan tam aylıklar, yine o sistem için geçerli olan alt sınır aylıkları ile kontrol edildikten sonra, ilgili dönemlerde (2000 öncesi, 2000-2008 yılı Eylül ayı ve 2008 yılı Ekim ayı sonrası) geçen hizmet süreleri ile çarpılıp sigortalının toplam prim ödeme gün sayısına bölünmek suretiyle kısmi aylıklar tespit edilmektedir.

2.1.3.1. 2000 Yılı Öncesi Hizmetlere İlişkin Kısmi Aylığın Hesaplanması ve 2008 Yılı Ocak Ayına Güncellenmesi

2000 yılı öncesi hizmetler ve toplam prim ödeme gün sayısı esas alınmak suretiyle, Gösterge x Katsayı x ABO formülüne göre gösterge sisteminde hesaplanan aylık, 2000 yılı öncesi gün sayısı ile çarpılıp, toplam gün sayısına bölünerek kısmileştirilmektedir.



(Tam Aylık x 2000 Yılından Önceki Gün Sayısı / Toplam Prim Ödeme Gün Sayısı)

Bulunan bu kısmi aylık (A1) aylığı olup, 1999 yılı Aralık ayı değeridir. 1999 yılı Aralık ayı itibarıyla bulunan bu kısmi aylığın 2000-2008 yılı Eylül ayı arası kısmi aylıkla birleştirilmesi için 2008 yılı Ocak ayına taşınması gerekmektedir. Bulunan kısmi aylık, önce 1999 yılı Aralık ayı TÜFE'si (yüzde 5,9) daha sonra 2000 ile 2007 yıllarına ilişkin TÜFE ve GH oranlarıyla (8,45199464995839 çarpanı) 2008 yılı Ocak ayına güncellenmektedir.

İkinci bir güncelleme işlemi, gösterge sisteminde hesaplanan tam aylık için yapılmaktadır. Tam aylık, önce 1999 yılı Aralık ayı TÜFE'si (yüzde 5,9) daha sonra 2000 ile 2007 yıllarına ilişkin sadece TÜFE oranlarıyla (5,33084633754782 çarpanı) 2008 yılı Ocak ayına güncellenmektedir.

2.1.3.2. 2000-2008 Yılı Eylül Ayı Arası Hizmetlere İlişkin Kısmi Aylığın Hesaplanması, A1 ve A2 Aylığının Birleştirilmesi ve Emeklilik Talep Yılına Taşınması

2000-2008 yılı Eylül ayı arası hizmetler ve toplam prim ödeme gün sayısı esas alınmak suretiyle $OYK \times ABO/12$ formülüne göre hesaplanan aylık, 2000-2008 yılı Eylül ayı arası gün sayısı ile çarpılıp, toplam gün sayısına bölünerek kısmileştirilmektedir.

(Tam aylık x 2000- 2008 yılı Ekim ayı Arası Gün Sayısı / Toplam Prim Ödeme Gün Sayısı).

Bulunan bu kısmi aylık (A2) aylığı olup, 2008 yılı Ocak ayı değeridir. Bulunan A2 kısmi aylığı, 2000 yılı öncesi hizmetler için hesaplanan ve 2008 yılı Ocak ayına güncellenen A1 aylığı ile birleştirilmektedir.

Birleştirilen iki kısmi aylık $A1+A2=A$ aylığı için iki türlü mukayese yapılmaktadır. (A) aylığı;

- 2008 yılı Ekim ayı öncesi hizmetlere göre hesaplanan tam aylığın, 2008 yılı Ocak ayına güncellenmiş tutarının, 2008 yılı Ekim ayı öncesi gün sayısı ile çarpılıp, toplam gün sayısına bölünmesi suretiyle bulunan tutarla,

- Gösterge sisteminde 1999 yılı Aralık ayı dönemi itibarıyla en düşük göstergenin katsayı ile çarpımının yüzde 70'i oranında hesaplanan ($9475 \times 12.000 \times \text{yüzde } 70 = 79,59 \text{ TL}$) asgari aylığın, 2008 yılı Ocak ayına, aylık artışlarıyla taşınmış miktarının (521.81 TL) 2008 yılı Ekim ayı öncesi gün sayısı ile çarpılıp, toplam gün sayısına bölünmesi suretiyle bulunan tutarla,

mukayese edilerek, yüksek olan aylık, tahsis talep yılına 2008 (dahil) ile emekli aylığı talep yılı arasında geçen yılların güncelleme katsayısı ile taşınmaktadır.

2.1.3.3. 2008 Yılı Ekim Ayı Sonrası Hizmetlere İlişkin Kısmi Aylığın Hesaplanması:

2008 yılı Ekim ayı sonrası hizmetler ve toplam prim ödeme gün sayısı esas alınmak suretiyle $OAK \times ABO$ formülüne göre hesaplanan aylık, 2008 yılı Ekim ayı sonrası gün sayısı ile çarpılıp, toplam gün sayısına bölünerek kısmileştirilmektedir.

(Tam Aylık \times 2008 Yılı Ekim ayı Sonrası Prim Ödeme Gün Sayısı / Toplam Prim Ödeme Gün Sayısı).

Bulunan kısmi aylık (B) aylığı olup, talep yılı Ocak ayı değeridir. (B) aylığı ile aylık talep yılına güncellenen (A) aylığı toplanarak emekli aylığı talep yılı Ocak aylığı bulunmaktadır. Sigortalının aylık başlangıç tarihi talep yılının birinci altı aylık döneminde ise Ocak ayı aylık artışı, ikinci altı aylık dönemde ise hem Ocak hem de Temmuz dönemi aylık artışı uygulanmak suretiyle aylık başlangıç tarihi itibarıyla sigortalının aylığı belirlenmektedir.

Karma sistemlerde hesaplanan kısmi aylıklardan; (A1) aylığı 1999 yılı Aralık ayı, (A2) aylığı 2008 yılı Ocak ayı, (B) aylığı ise, talep yılı Ocak ayı değeridir. Bu üç kısmi aylığın emekli aylığı talep tarihinde birleştirilmesi için bu tarihe güncellenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, önce (A1) aylığı 2008 yılı Ocak ayına güncellenmekte ve burada (A2) kısmi aylığı ile birleştirilmekte, daha sonra (A1) ve (A2) kısmi aylıkları toplanarak (A aylığı) emekli aylığı talep yılına güncellenmekte ve burada (B) aylığı ile birleştirilmek suretiyle $A + B = \text{Tam Aylık}$ bulunmaktadır.



Üçlü karma sistemde bağlanan aylığın en son mukayese edileceği bir alt sınır aylığı 5510 sayılı Kanunda öngörülmemiştir. Ancak, özellikle asgari kazançlar üzerinden primleri bildirilen sigortalıların, çalışma hayatı içinde 2008 yılı Ekim ayı sonrası hizmet süreleri arttıkça, emekli aylığı miktarının önemli ölçüde azaldığı görülmüştür. Bu nedenle, 7161 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanuna eklenen ek 19. maddeyle, (18/1/2019 tarihini takip eden ilk ödeme dönemi itibarıyla yürürlüğe girmiştir.) bağlanan aylıkların 1.000 TL'nin altında olamayacağı öngörülmüş olup, söz konusu tutar, çeşitli tarihlerde yapılan düzenlemelerle en son 2024/ Temmuz ödeme dönemi itibarıyla 12.500 TL ye yükseltilmiştir.

Sözün Özü:

Emekli aylığı hesabı karmaşıktır, anlaşılmazdır.

Emekli aylığı hesabında tek bir sistem olmaması, karma sistemlerin bulunması kişinin ne kadar emekli aylığı alacağını bilemesine neden olmaktadır.

Bu sistemler entegre edilmeye çalışılınca işin içinden iyice çıkmaz hale gelmektedir!!!

2.2. Emekli Aylığına Etki Eden Unsurlar

Gerek gösterge, gerekse 4447 ve 5510 sayılı kanunlarla getirilen aylık hesaplama sistemlerinde, emekli aylığının miktarını belirleyen üç temel unsur bulunmaktadır. Bunlar; sigortalıların yaşı, prim ödeme gün sayısı ve prime esas kazançlarıdır. Bu üç kriter ile aylık miktarı arasında doğru orantı bulunmaktadır. Bunlar ne kadar yüksek olursa, bağlanan aylıklar da o kadar yüksek olmaktadır.

2.2.1. Yaş; Sigortalıların yaşı, sadece gösterge sistemine göre bağlanan aylıklarda aylık bağlama oranının tespitinde dikkate alınmakta olup, kadın sigortalılarda 50, erkek sigortalılarda ise 55 yaştan sonraki her tam yaş için taban aylık bağlama oranlarına “1” puan ilave edilmektedir. Ancak, 4447 ve 5510 sayılı kanunlarla getirilen sistemlerde aylık bağlama oranının hesaplanmasında yaştan dolayı herhangi bir artırım verilmemektedir.

Sözün Özü:

Yaşı gelince emekli olmayıp çalışan işçiye daha fazla aylık bağlanmaması işçinin boşuna çalışması anlamına geliyor. Ayrıca kayıt dışı istihdamı da artırma riski taşıyor.

Yaşı gelmesine rağmen emekli olmayıp çalışmaya devam edene ilave destek sağlanmalı.

2.2.2. Prim Ödeme Gün Sayısı; Sigortalıların hizmet süreleri yani, prim ödeme gün sayıları; aylık bağlama oranı, ortalama aylık ve yıllık kazançların tespitine esas günlük kazancın belirlenmesi ile karma sistemlerde kısmi aylıkların hesaplanmasında dikkate alınmaktadır. Aylık bağlama oranının hesaplanmasında, prim ödeme gün sayısı ne kadar fazla ise, aylık bağlama oranı da o kadar yüksek olmaktadır. Mevcut aylık hesaplama sistemlerinde, aylık bağlama oranının belirlenmesindeki kurallar farklılaştırılmış ve her getirilen yeni sistemde aylık bağlama oranları düşürülmüştür.

2.2.3. Prime Esas Kazançlar; Sigortalıların hizmetlerine ilişkin prime esas kazançlarının, asgari, asgari kazancın katları veya azami kazanç üzerinden bildirilmesi, emekli aylığını doğrudan etkilemekte ve kazançların yüksek bildirilmesi, bağlanacak aylığın miktarını artırmaktadır.

2.2.4. Çalışmaların Gerçekleştiği Dönemler; İkili veya üçlü karma sistemlere göre bağlanan aylıklarda aylığın miktarını belirleyen diğer önemli bir faktör ise, sigortalıların çalışmalarının hangi dönemlerde (2000 yılı öncesi, 2000-2008 yılı Eylül ayı arası veya 2008 yılı Ekim ayı sonrasında) gerçekleştiğidir. 2000 yılından sonra 4447 ve 5510 sayılı kanunlarla getirilen sistemlerde, prime esas kazançlar TÜFE ve GH kullanılmak suretiyle güncellenmektedir. Sigortalıların çalışmalarının bulunduğu dönemlere göre güncellemeler değiştiğinden, bu durum emekli aylığının miktarını önemli ölçüde etkilemektedir. Şöyle ki;

- Üçlü veya ikili sistemlere göre bağlanan aylıklarda, sigortalıların çalışma sürelerinde 2008 yılı Ekim ayı sonrası hizmet sürelerinin artması, ortalama kazanç ve altında kazanç tutarları üzerin-

den çalışan sigortalıların aylıklarının giderek azalmasına neden olmaktadır. Bunun en temel nedeni, emekli aylığının hesaplanmasında gösterge ve 4447 sayılı Kanuna göre hesaplanan kısmi aylıkların etkisinin azalması ve 5510 sayılı Kanunla getirilen sistemin aylık düşürücü etkisinin (güncelleme ve aylık bağlama oranları yönünden) artmasıdır.

- Üçlü veya ikili sistemlerde bağlanan aylıklarda sigortalının sürekli çalışmaması ve çalışmalarının aralıklı olması durumunda, asgari kazançlar üzerinden çalışanların çalışma sürelerinin 2000 yılından önce ve 2000’li yılların başlarında yer alması güncellemelerden dolayı yüksek aylık bağlanmasına neden olurken, ortalama ve azami kazançlar üzerinden çalışan sigortalıların çalışma sürelerinin 2000’li yılların ortalarında ve sonlarında yer alması, kazanç tutarlarının yüksek olması nedeniyle daha yüksek aylık bağlanmasına neden olmaktadır.
- Ortalama ve azami kazançlar üzerinden çalışan sigortalıların yılın ilk veya son altı aylık döneminde tahsis talebinde bulunmaları bağlanacak aylık miktarını etkilemektedir. Yılın ikinci altı aylık döneminde yapılan taleplere istinaden bağlanan aylıklar gerek aylık bağlama oranının etkisi gerekse kazançların yüksekliği nedeniyle daha fazla olmaktadır.

Sözün Özü:

Prime esas kazançların miktarı ve çalışmaların hangi sürelerde geçtiği hususları, aylık miktarının belirlenmesinde ABO’dan daha etkili olmaktadır!!!

2.3. Emekli Aylıklarının Düşmesine Neden Olan Faktörler

Aylık hesaplama sistemlerini değiştiren yasal düzenlemelerin, aynı zamanda emekli aylığına hak kazanma koşullarını da değiştirdiği bilinmektedir. 8/9/1999 tarihinde 4447, 2008 yılı Ekim ayında 5510 sayılı kanunlarla yapılan düzenlemelerde emekli aylığına hak kazanma koşullarında; emeklilik yaşı ve prim ödeme gün sayıları artırılarak, sigortalıların sistemde daha uzun süre kalmaları ve daha çok prim ödemeleri

amaçlanmıştır. Emeklilik yaşları 58-60'lara, hatta 5510 sayılı Kanunla kademeli olarak 65 yaşına yükseltilirken, işçiler için prim ödeme gün sayıları 7.200 güne yükseltilmiştir. Belirlenen yaş ve prim gün sayılarının tamamlanması için sigortalıların çalışma hayatında daha uzun süre kalmaları gerekmektedir. Aylık bağlama oranlarında her yıl için verilen artış kurallarının azaltılması bu mantığa dayanmaktadır.

Sözün Özü:

Sosyal güvenlik sistemindeki reform işçi lehine olmamıştır!!!

Emeklilik yaşı yükseltilmiş, emekli aylıkları düşürülmüştür!!!

Örneğin 5510 sayılı Kanunda sigortalının ABO'su her 360 güne yüzde 2 puan verilmek suretiyle hesaplanmaktadır. Yine, bu sistemde emekli olacak sigortalının en az 7.200 gün çalışması gerekmektedir. Sistemde kadında 58, erkekte 60 yaş olarak belirlenen yaşların tamamlanması, sigortalıların ortalama 20'li yaşlarda çalışma hayatına başladığı varsayıldığında, sistemde 30 yıl kalması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. 30 yıl çalışan sigortalının prim gün sayısı 10.800, ABO'su (30 x yüzde 2) yüzde 60 olacaktır. Dolayısıyla, getirilen her sistemde, aylık hesaplama kuralları ile sistemde öngörülen emekliliğe hak kazanma koşulları ile kendi içerisinde uyumlu olmasına rağmen, bu sistemlerin daha önceki sistemlerde çalışmaya başlayan sigortalılara uygulanması, karma sistemlere göre aylık hesaplarını gündeme getirmekte ve bu durum aylıkların azalmasına neden olmaktadır.

Örneğin EYT'liler ilk defa 8 Eylül 1999 tarihi öncesi çalışmaya başlayıp, 2023 yılı Mart ayından sonra aylık talebinde bulunan sigortalılardır. Sigortalılık başlangıç tarihleri; aylık hesaplamalarında gösterge sisteminin, emeklilik koşullarında ise 506 sayılı Yasanın 4447 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki hükümlerinin (3.600 veya 5.000 prim gün sayısı ile emeklilik) geçerli olduğu bir dönemdir. Gösterge sisteminde, gösterge tablosundan bağlanan aylığın taban aylık bağlama oranı yüzde 60 olup, 3.600 günden emekli olan bir sigortalının ABO'su yüzde 55 olarak hesaplanmaktadır. Ancak, toplam 3.600 günü bulunan bu sigortalının 4447 sayılı Kanunla getirilen aylık hesaplama siste-

minde ABO'su yüzde 35, 5510 sayılı Kanunla getirilen sistemde ise ABO'su yüzde 20 olarak hesaplanmaktadır. Bu sigortalının aylığının sadece gösterge sistemi yerine, karma sistemde bağlanması ve her bir sistemin kurallarının 3.600 güne uygulanması sonucu aylıklar düşmektedir. Çünkü 4447 ve 5510 sayılı kanunlarda 3.600 günle emeklilik bulunmamaktadır.

Sözün Özü:

Sigortalıların emekli aylıklarının, aylığa hak kazanma koşullarının belirlendiği tarihte geçerli olan aylık hesaplama sistemi (tekli sistem) yerine, karma sistemlerde (ikili ve üçlü) hesaplanması ve sistemlerin birbirine entegre edilmeye çalışılması emekli aylıklarını düşürmektedir!!!

Sigortalıların emekli aylığının hesabına esas ortalama aylık veya yıllık kazançlarının tespitinde; gösterge sisteminde prime esas kazançlar için herhangi bir güncelleme yapılmadan son 5 veya 10 yıllık kazanç ortalaması alınırken, 4447 ve 5510 sayılı kanunlarla getirilen aylık hesaplama sistemlerinde, sigortalıların prime esas kazançları TÜFE ve GH ile güncellenmeye başlamıştır. Ülkemizde sık sık ekonomik krizlerin yaşanması ve enflasyonun yüksek olması nedeniyle, prime esas kazançların olduğu gibi alınmak yerine, enflasyonun değer kaybettiren etkisinin azaltılarak kazançların güncellenmesi gerekmektedir. Ancak, 4447 ve 5510 sayılı kanunlarla getirilen güncelleme kurallarında TÜFE ve GH oranlarının farklı uygulanması aylıklar arasında farklılık yarattığı gibi aylıkları düşürmektedir.

Sigortalıların 2000 yılı öncesi hizmetlerine esas gösterge rakamlarının belirlenmesinde;

- 2000-2008 yılı Eylül (dahil) ayı arasında aylık talebinde bulunanlar için, kamu ve özel sektöre göre, sadece 2000 yılında; 2000 yılından önce son 5 yıllık prime esas kazançlar dikkate alınmak suretiyle hazırlanan gösterge tespit tabloları ile son 10 yıllık prime esas kazançlar dikkate alınmak suretiyle hazırlanan üst gösterge tespit tabloları kullanılmıştır. 2000 ila 2008 yıllarında aylık

talebinde bulunanlar için ayrı gösterge tespit tabloları düzenlenmemiştir. Sigortalıların gösterge tespitine giren yıl sayısının 10 veya 5 yılın altında olması halinde de sadece 2000 yılında düzenlenen gösterge tespit tabloları kullanılmıştır.

- 2008 yılı Ekim ayı sonrası aylık talebinde bulunanlar için, 5510 sayılı Kanunun geçici 2. maddesinde öngörüldüğü şekilde, sigortalıların 2000 yılı öncesi ortalama yıllık kazanç tespitine esas mevcut yıl sayılarına göre oluşturulan yeni gösterge tespit tablolarının kullanılması aylık miktarını düşürmüştür.

Örneğin, 2000 yılından önce 1996, 1997 ve 1998 yıllarında üç yıllık çalışması bulunan ve bu yıllara ilişkin prime esas kazanç tutarları; 1996 yılı 210.500.000 TL, 1997 yılı 480.100.000 TL ve 1998 yılı 800.000.000 TL ve ortalama yıllık kazanç tutarı 496.866.666,67 TL olarak hesaplanan sigortalının;

- 2000 ila 2008 yılı Eylül (dahil) ayı arasında aylık talebinde bulunması halinde, tespit edilen göstergesi, üst gösterge tablosunun en yüksek göstergesi olan 15.175,
- 2008 yılı Ekim ayı sonrası aylık talebinde bulunması halinde, tespit edilen göstergesi, gösterge tablosunun en düşük göstergesi olan 9.475, olmaktadır.

Bu durum, karma sistemde aylık hesaplanırken, gösterge sistemine göre hesaplanan aylığın düşmesine neden olmaktadır. Her üç sistemde ABO tespiti ve prim gün sayısına göre ABO rakamları Ek 7 ve 8'de verilmiştir.

2000 yılı sonrası getirilen aylık hesaplama sistemlerinde, aylığın miktarını etkileyen ABO'nun belirlenmesinde yaş faktörü dikkate alınmamıştır. Prim ödeme gün sayısına göre belirlenen bu oranın tespitinde; her yıllık çalışma süreleri için artış oranlarının periyodik veya birden azaltılması aylık miktarlarını düşürmüştür.

ABO'ların düşürülmesi emekli aylıklarının azalmasına neden olmakla birlikte, aylık düşüşlerinde tek belirleyici faktör olmamaktadır. Aylıkların belirli bir miktarın altına düşmesini önlemek ve asgari geçim düzeyini korumak için farklı oranlarda uygulanan alt sınır aylıklarının;

2008 yılı Ekim ayı sonrası aylık talebinde bulunanlara karma sistemde bağlanan aylıklar için 2019 yılına kadar uygulanmaması, malullük ve ölüm aylıklarında ise yaşlılık sigortasından bağlanan en düşük aylığa endekslenmesi, aylıkların miktarını düşürmüştür. Aylıkların hesaplanması ile bağlanan aylıkların artırılmasında farklı kriterler uygulanmıştır. Aylıkların hesaplanmasında yıllık TÜFE ve GH uygulanırken, aylık artışlarında bir önceki 6 ayda gerçekleşen TÜFE oranlarının kullanılması, bunun dışında zaman zaman seyyanen zamların veya refah payı adı altında farklı artışların verilmesi, mevcut aylıklar ile bağlanacak aylıklar arasındaki dengeyi bozarak, aylıkların farklılaşmasına neden olmuştur.

2.4. Emekli Aylıklarında Alt Sınır Aylığı Uygulaması

Üçlü karma sisteme göre hesaplanan (Gösterge+4447+5510) aylıklar için 2019 yılına kadar herhangi bir alt sınır aylığı öngörülmemiştir. Çalışmalarına esas kazançları, asgari kazanç üzerinden bildirilen ve toplam hizmet süresi içinde, 2008 yılı Ekim ayı sonrası hizmetlerinin oranı artan ve 2008 yılı Ekim ayı sonrası emekli aylığı talebinde bulunan sigortalıların, emekli aylıkları düşmeye başlayınca, 7161 sayılı Kanunla, 5510 sayılı Kanuna ek 19 uncu madde eklenmiştir. Madde ile bu Kanun veya bu Kanunla yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümlerine göre ödenen aylıkların, ek ödeme dahil, maddede belirli tarihlerde yapılan değişikliklerle belirlenen alt sınır aylıklarının altında olamayacağı öngörülmüştür. Ek 19. Maddede alt sınır aylığı miktarında yapılan değişiklikler aşağıdaki Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. 5510 sayılı Kanun Geçici 19. Madde ile Getirilen Alt Sınır Aylık Tutarındaki Değişim

EN DÜŞÜK EMEKLİ MAAŞI	YÜRÜRLÜK	ARTIŞ ORANI
1.000	18/1/2019 TAKİP EDEN İLK ÖDEME DÖNEMİ	
1.500	2020/NİSAN ÖDEME DÖNEMİ	%50
2.500	2022/OCAK ÖDEME DÖNEMİ	%66,6
3.500	2022/TEMMUZ ÖDEME DÖNEMİ	%40
5.500	2023/OCAK ÖDEME DÖNEMİ	%57,1
7.500	2023/NİSAN ÖDEME DÖNEMİ	%36,3
10.000	2024/OCAK ÖDEME DÖNEMİ	%33,3
12.500	2024/TEMMUZ ÖDEME DÖNEMİ	%25

5510 sayılı Kanunun ek 19. Maddesi ile belirlenen alt sınır aylığı, en son 2024 yılı Temmuz ödeme dönemi itibarıyla 12.500 TL'ye yükseltilmiştir. 12.500 TL'ye emeklilere aylık miktarlarına göre yüzde 4 veya yüzde 5 oranlarında ödenen ek ödeme tutarları dahildir. Kamuoyunda “kök aylık” olarak ifade edilen ve sigortalıların prim gün ve prime esas kazançlarına göre hesaplanan gerçek aylıkları, ödenmeden önce 12.019,23 TL ile mukayese edilmektedir.

Kök aylık bu tutarın altında ise bu tutara yükseltilerek 12.019,23 TL aylık ve bu miktarın yüzde 4'ü olan 480,77 TL ek ödeme olmak üzere toplam 12.500 TL olarak ödeme yapılmaktadır. Sigortalıların kök aylıkları ile alt sınır aylıkları arasındaki fark Hazine tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmektedir. Sigortalıların kök aylık tutarları 12.019,23 TL'nin üstünde ise alt sınır aylığı uygulamasına girmektedir.

Kanunun ek 19. Maddesi kapsamında uygulanan alt sınır aylığı, tek bir sisteme veya belirli karma sisteme göre hesaplanan aylıklar için değil, 5510 sayılı Kanun kapsamında ödenen tüm yaşlılık, malullük ve ölüm aylıklarını kapsamaktadır. Ölüm aylıklarında, hak sahiplerinin aylıktaki hisseleri oranında ödeme yapılmaktadır.

Emekli aylıklarına yapılan artışlar, emeklilerin kök aylıklarına yani kendi gerçek aylıklarına yapılmakta ve alt sınır aylıkları ile mukayese edilmektedir.

2000 yılından önce gösterge sisteminde bağlanan en düşük emekli aylığı ($9475 \times 12.000 \times \%70$) miktarının aylık artışlarıyla 2024 yılı Temmuz dönemine güncellenmiş miktarı ek ödeme hariç 13.633,49 TL olup, yüzde 4 ek ödeme tutarıyla birlikte toplam ($13.633,49 \times 0,04 = 545,34 + 13.633,49$) 14.178,83 TL'dir. Bu miktarı, 2008 yılı Ekim ayından önce ikili karma (gösterge+4447) sistemde bağlanan aylıklar için de geçerlidir.

Diğer bir ifadeyle, 2008 yılı Ekim ayından önce emeklilik talebinde bulunan sigortalılara ödenen en düşük emekli aylığı ek ödeme dahil 14.178,83 TL olup, bu tutar 5510/ek 19. Madde kapsamında belirlenen en düşük emekli aylığı olan 12.500 TL'nin üstündedir. Kök aylıkları 12.500 TL altında kalanlar, 2008 yılı Ekim ayından sonra emekli olan sigortalılardır.

Sözün Özü:

Alt sınır aylığı hesabı karma sistemle düşmüştür. Gösterge sistemine göre bağlanan en düşük emekli aylığı bugün ödenen en düşük emekli aylığının üzerindedir.

İşçi bir yandan ABO, bir yandan güncelleme katsayısı bir yandan alt sınır aylığı düzenlemelerindeki değişiklikten olumsuz etkilenmektedir!!!

Emekliler belirlenen en düşük emekli aylığına mahkûm edilmektedirler. Alt sınır aylığı, hak ettikleri emekli aylığı tutarı da olmadığı için, en düşük emekli aylığı tutarı altı ayda bir artırılmazsa, zam alamama riski ile karşı karşıya kalan milyonlarca emekli bulunmaktadır. Diğer yandan, en düşük emekli aylığındaki artış oranına bakıldığında yüzde 57 oranlarından yüzde 33 oranlarına gerileme yaşandığı görülmektedir.

Sözün Özü:

Alt sınır aylıklarının, popülist yaklaşımlarla kısa sürelerle ve yüksek artışlarla belirlenmesi, emeklilik sistemini büyük ölçüde bozmuştur. Emeklilerin yüzde 40'ına yakın bir kısmı alt sınır aylığı almaya başlamış ve prime esas kazançları aynı olmakla birlikte, daha uzun süre (7.200-9.000 gün) prim ödeyen sigortalılarla, daha kısa süre (3.600-5.000 gün) çalışanların aynı aylığı almasına yol açarak emekli aylıkları arasında adaletsizlik yaratmıştır. Ayrıca, alt sınır aylıklarının yüksek belirlenmesi ve aylık artışlarının kök aylıklara uygulanması nedeniyle emekliler, aylık artışı almadan birden fazla dönemde aynı miktarda emekli aylığı almak zorunda bırakılmıştır.

2.5. Ne Zaman Emekli Olunacağına Emekli Aylığına Etkisi

İşçi emekli aylıklarının ne şekilde artırılacağı hususu, 5510 sayılı Kanunun 55. Maddesinde belirtilmiştir. Buna göre, aylıklar her yılın Ocak ve Temmuz ödeme dönemlerinden geçerli olmak üzere, bir ön-

ceki altı aylık dönemde gerçekleşen TÜFE artış oranı kadar artırılarak belirlenmektedir. Aylık artışlarının yasal dayanağı bu madde olmakla birlikte, zaman zaman refah payı adı altında emekli aylıklarına ilaveler yapıldığı görülmektedir.

Aylık hesaplamalarında; yıllık TÜFE ve GH oranlarının, aylık artışlarında ise altı aylık TÜFE oranlarının kullanılması ve bu oranların yıldan yıla değişmesi, (bazı yıllar düşük, bazı yıllar ise yüksek olması) yüksek aylık almak açısından bazı yılları avantajlı hale getirmektedir. Bu durum, yeni olmayıp aylık hesaplamalarında TÜFE ve GH'nin kullanıldığı 2000 yılından itibaren söz konusudur. Ancak, aylık taleplerinde yıl avantajı özellikle enflasyon oranlarının yüksek olduğu dönemlerde daha çok hissedilmektedir.



Özel sektördeki işçiler için yıl, 1 Ocak ile başlıyor 31 Aralık ile sona eriyor.



Kamu işçileri için ise yıl, 15 Ocak ile başlıyor, 14 Ocak ile sona eriyor.

Kamu ve özel sektörde çalışanlar için “takvim yılı” kavramı farklı süreleri ifade etmektedir.

Aylık talep yılının emekli aylığına etkisi yönünden; 2024 yılının mı yoksa 2025 yılının daha avantajlı olup olmadığı hususu incelendiğinde;

2024 yılında aylık talebinde bulunanların aylıklarının hesaplanmasında;

- 2023 yılına ilişkin güncelleme katsayı kullanılmaktadır. 2023 yılında gerçekleşen TÜFE yüzde 64,77, GH ise yüzde 4,5 olduğundan, 2023 yılı için hesaplanan güncelleme katsayısı $(64,77 + (4,5 \times 30 / 100)) + 1 = 1,6612$ 'dir. 2023 yılı güncelleme katsayısı; gerek 2008 yılı Ekim sonrası prime esas kazançların gerekse 2008 yılı Ocak itibarıyla hesaplanan kısmi aylığın talep yılına taşınmasında kullanılmaktadır.

2024 yılından önce ve 2024 yılında emekli olacakların aylık artışlarında; 2024 yılı Ocak ayında (bir önceki altı ayda 2023 yılı Temmuz-Aralık dönemi) gerçekleşen TÜFE oranı, 2024 yılı Temmuz ayında ise, bir önceki altı ayda (2024 yılı Ocak-Haziran dönemi) gerçekleşen TÜFE oranları kullanılmaktadır. 2024/Ocak ayında belirlenen aylık artışına esas 2023/Temmuz-Aralık dönemi altı aylık TÜFE oranı yüzde 37,57 olduğu halde, üzerine refah payı eklenerek yüzde 49,25'e yükseltilmiştir. 2024 yılı Temmuz ödeme döneminde aylıklar, 2024 yılı Ocak-Haziran döneminde gerçekleşen altı aylık TÜFE yüzde 24,73 oranında artırılmıştır. 2024 yılında emekli aylıkları kümülatif olarak ($1,4925 \times 1,2473 = 1,8616$) yüzde 86,16 oranında artırılmıştır. Bu oran, 2024 öncesi emekliler ile 2024 yılında emekli olacakların aylıklarına yansıtılmaktadır. Ancak, 2025 yılında emekli olacaklar bu artış oranından faydalanamayacaktır.

Öte yandan, 2025 yılında aylık talebinde bulunacakların aylıklarının hesaplanmasında;

- 2024 yılına ilişkin güncelleme katsayı kullanılacaktır. 2024 yılında ilk 7 ayda gerçekleşen TÜFE yüzde 28,76'dır. Ancak, uygulanmakta olan enflasyon hedefli ekonomik program nedeniyle, 2024 yılı enflasyon beklentisi T.C. Merkez Bankası tarafından yüzde 38 olarak açıklanmıştır. Bu oranın yüzde 42'ye kadar yükselmesi beklentisi de bulunmaktadır. Yine, 2024 yılı GH oranı, Orta Vadeli Programda yüzde 4 olarak tahmin edilmiştir.

2.5.1. Bu Yıl mı, Önümüzdeki Yıl mı?

Bu çerçevede 2024 yılında emekli olacaklar ile 2025 yılında emekli olacaklar arasındaki farkın ortaya konulması adına bazı varsayımlarda bulunulması gerekmektedir. Bu varsayımlar çerçevesinde 2025 yılı talepli emekli aylığı hesaplamalarında; 2024 yılına ilişkin GH oranı yüzde 4 olarak alınmış, TÜFE oranının, 4 farklı oran tahminine göre (yüzde 38, yüzde 42, yüzde 45 ve yüzde 50) gerçekleşeceği varsayılmıştır. Bu çerçevede 2024 yılına ilişkin güncelleme katsayıları hesaplanmış ve tahmini yıllık TÜFE'lere göre 2024 yılı Temmuz-Aralık döneminde gerçekleşeceği varsayılan 6 aylık TÜFE oranları, 2025 yılı Ocak dönemi aylık artış oranları olarak aylık hesaplamalarında dikkate alınmıştır.

2024 yılında emekli olmanın, 2025 yılına göre avantajlı olup olmadığına tespiti açısından yapılan aylık hesaplamalarında; primleri ortalama kazançlar üzerinden bildirilen bir işçinin 2024 yılında emeklilik talebinde bulunduğu varsayılarak aylık hesapları yapılmıştır.

1990-2024 yılları arasında toplam 12.600 gün prim ödeyen ve 14/1/2024 tarihinde (2024 yılında) emeklilik talebinde bulunan sigortalının tüm hizmetlerine ilişkin kazançlarının ortalama kazanç üzerinden bildirildiği varsayıldığında; 2024 yılı Ocak ayı için hesaplanan aylık tutarı 23.942,52 TL olup, bu tutara 2024 yılı Ocak ayında yüzde 49,25, Temmuz ayında yüzde 24,73 oranındaki aylık artışları uygulandığında, aylık miktarının; 2024 yılı Aralık ayında ek ödeme hariç 44.571,28 TL olduğu görülmüştür.

Tablo 2. 2024 – 2025 Emekli Aylık Tutarları Karşılaştırma

2024		2025 YILI OCAK AYI ARTIŞ ORANI	2025 YILI TALEPLİ AYLIK TUTARLARI	2024 YILI TALEPLİ AYLIK TUTARLARI	FARK (%)
TÜFE	GH				
38%	4%	10,64%	36.129,52	49.313,21	36,49%
42%	4%	13,85%	38.188,54	50.744,40	32,88%
45%	4%	16,25%	39.770,47	51.814,61	30,28%
50%	4%	20,26%	42.478,30	53.601,32	26,19%

* Tüm aylıklara 2025 yılı Ocak ayı artışı uygulanmıştır.

* Aylıklara ek ödeme dahil edilmemiştir.

* 2024 yılı güncelleme katsayısı versiyonlu olarak; 1,3920, 1,4320, 1,4620 ve 1,5120 şeklinde hesaplanmış, 2025/Ocak ayı artış oranları, 2024 yılının ikinci altı aylık dönemde gerçekleşeceği varsayılan TÜFE oranlarına göre belirlenmiştir.

* TÜFE – GH rakamları, Türk – İş öngörüsü ya da beklentisini ifade etmemektedir. Yalnızca hesaplamalarda kullanılmak üzere tercih edilen rakamlardır.

2024 yılında (kamu işçileri için en geç 14/01/2025) emekli aylığı talebinde bulunan ve tüm çalışmalarına ilişkin prime esas kazançları ortalama kazanç üzerinden bildirilen işçiye, 2024 yılı TÜFE oranının;

- o Yüzde 38 oranında gerçekleşmesi halinde, 2025 yılına göre yüzde 36,49,
- o Yüzde 42 oranında gerçekleşmesi halinde, 2025 yılına göre yüzde 32,88,



- Yüzde 45 oranında gerçekleşmesi halinde, 2025 yılına göre yüzde 30,28,
- Yüzde 50 oranında gerçekleşmesi halinde, 2025 yılına göre yüzde 26,19, oranında daha fazla emekli aylığı bağlanacaktır.

Görüldüğü üzere, 2024 yılı TÜFE oranı yüzde 38 yerine yüzde 50 oranında gerçekleşse bile, 2024 yılında emeklilik talebinde bulunmak, bağlanacak emekli aylığı miktarını, 2025 yılına göre, ortalama ve azami kazançlarda yüzde 26 oranında daha avantajlı duruma getirmektedir. Dolayısıyla bu yıl emekli olmak işçiler için daha yüksek emekli aylığı anlamına geliyor.

Sözün Özü:

İşçiler bu yıl emekli olamazsa en az yüzde 26 kayıp yaşayacaklar!!!

Kayıp yüzde 36'yı bulabilir!!!

Kayıbın ne kadar olacağını TÜİK'in açıklayacağı enflasyon rakamları belirleyecek.

Ancak yüzde 50 yıllık enflasyon kabullenilse bile kayıp yüzde 25'ten az olmayacak.

İşçinin kayıp yaşayacağı kesin, kaybın miktarına TÜİK karar verecek!!!

2.5.2. Kaybı Telafi Etmek Mümkün mü?

Mevcut durumda, 2024 yılına ilişkin tahmini enflasyon oranının gerek Merkez Bankası gerekse Orta Vadeli Programda, yüzde 34-38-42 aralığında, 2025 yılı için de yine yıllık enflasyon oranı yüzde 14-15,2 aralığında tahmin edilmesi, hesaplanacak emekli aylıkları yönünden 2024 yılını 2025'e göre daha avantajlı hale getirmektedir. Dolayısıyla, emekliliğe hak kazanma koşulları 2024 yılında oluşan sigortalılar açısından bu avantajın kullanılması beklenmektedir.

Sözün Özü:

Kamu işçisi emekli olursa yüksek aylık alacak ancak işinden olacak!!!

Emekli olmasa aylığı düşecek!!!

Kamu işçisi yukarı tükürse bıyık, aşağı tükürse sakal durumunda!!!

2024 yılında henüz aylığa hak kazanma koşulları oluşmayan veya oluşmakla birlikte emekli olmayı düşünmeyen sigortalıların aylık talebinde bulunmaması durumunda, 2024 yılı avantajını ne kadar süre daha çalışarak yakalayacakları hususunda 2025 ila 2030 yılları için tahmini asgari günlük kazanç artışı, yıllık TÜFE ve GH oranları oluşturulmak suretiyle aylık hesapları yapılmıştır. Aylık hesaplamalarında kullanılan ve bu rapor ekinde yer alan tahmini parametreler; yıllar itibarıyla asgari ücret ve enflasyon oranlarının düşmesi, gelişme hızının artması ve aylık artışlarının düşen enflasyon oranlarına göre belirlenmesi esaslarına dayandırılmıştır.

Sigortalıların farklı nedenlerle 2024 yılında emekli olamaması halinde, bu yıla ilişkin avantajın ileriye yönelik ne kadar süre çalışılmak suretiyle telafi edileceğine ilişkin durumun tespiti için ileriye yönelik yapılan aylık hesaplamalarında; bir işçinin 1990-2024 yılları arasında, 12.600 gün ortalama kazançlar üzerinden primlerini ödediği varsayılmıştır.

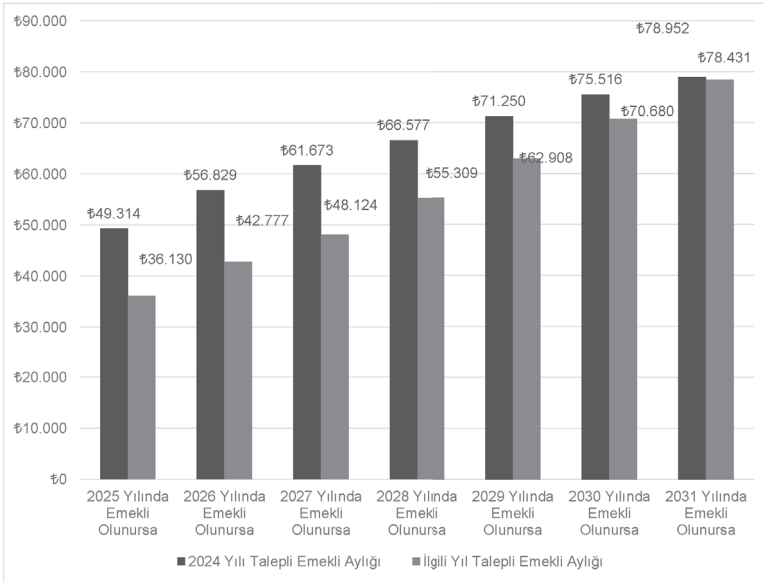
Tablo 3. 2024 Yılı Talepli Emekli Aylıkları ile İlerleyen Yıllar Talep Edilecek Emekli Aylıklarının Karşılaştırılması

2024 Yılı TÜFE -GH Oranları	2024 mü, 2025 mi? 2024 mü, 2026 mı? 2024 mü, 2027 mi? 2024 mü, 2028 mi?							
	38-4	49.313,67	36.129,52	56.828,88	42.776,56	61.673,11	48.124,42	66.577,36
42-4	50.744,40	38.188,54	58.477,65	43.878,28	63.462,43	49.294,26	68.508,96	56.577,58
45-4	51.814,11	39.770,47	59.710,38	44.704,57	64.800,24	50.171,63	69.953,15	57.529,25
50-4	53.601,42	42.478,30	61.770,06	46.081,72	67.035,50	51.633,93	72.366,16	58.862,41
	2024 mü, 2029 mu? 2024 mü, 2030 mu? 2024 mü, 2031 mi?							
38-4	71.250,42	62.907,88	75.516,18	70.680,15	78.952,17	78.431,21		
42-4	73.317,60	64.272,61	77.707,13	72.133,41	81.242,80	79.964,07		
45-4	74.863,17	65.296,16	79.345,22	73.223,36	82.955,43	81.113,72		
50-4	77.445,54	67.002,06	82.082,21	75.039,94	85.816,95	83.029,80		

2024 yılında emekli olan sigortalının aylığı her yıl Ocak ve Temmuz ödeme dönemlerinde bir önceki altı ayda gerçekleşen TÜFE oranında artırılmıştır. 2024 yılında emekli olmayıp, her yıl 360 gün çalışarak sonraki yıllarda aylık talebinde bulunan sigortalının aylığı ile 2024 yılında emekli olan sigortalının aylığının karşılaştırılmasında;

- 15/1/2026 tarihinde yani 2026 yılında,
- 15/1/2027 tarihinde yani 2027 yılında,
- 15/1/2028 tarihinde yani 2028 yılında,
- 15/1/2029 tarihinde yani 2029 yılında,
- 15/1/2030 tarihinde yani 2030 yılında aylık talebinde bulunan sigortalı için hesaplanan aylıkların, **2024 yılında sigortalıya bağlanan aylığın altında olduğu görülmüştür.**
- 2030 yılı talepli aylıklar ile 2024 talepli aylıklar arasındaki farkın yüzde 6'lara düştüğü ve hala 2024 yılı avantajının yakalanamadığı görülmüştür.
- Nihayetinde 15/1/2031 tarihinde yani 2031 yılında emekli aylığı talebinde bulunan sigortalılar üç aşağı beş yukarı 2024 yılı avantajını yakalamaktadır. **Yani 12.600 gün prim ödeyerek 2024 yılında emekli olan sigortalının aylık tutarını, ortalama kazançlar üzerinden çalışan bir kamu işçisi ancak 6 yıl daha çalışarak (12.600+2.160=14.760) ve toplamda 14760 gün prim ödeyerek yakalayabilmektedir.**

Grafik 1. 2024 Yılı Talepli Emekli Aylıkları ile İlerleyen Yıllar Talep Edilecek Emekli Aylıklarının Karşılaştırılması



Sözün Özü:**Bu yıl emekli olamayan işçi, 6 yıl çalışsa bile bu yıl alabileceği emekli aylığını alamayacak!!!****Bu yıl emekli olamayan işçi, ne kadar çalışsa da nafi!!!****Emekli aylığının artmayacağını bilen işçi emeklilik hayallerinden de vazgeçmek zorunda kalacak!!!**

Ortalama kazançlar üzerinden çalışan işçiler için hesaplanan ve yukarıdaki tablolarda gösterilen emekli aylıkları, yıllık TÜFE ve GH parametrelerine dayalı getirilen aylık hesaplama sisteminin sigortalıları ne kadar mağdur ettiğini açıkça göstermektedir. Yıllık TÜFE ve aylık artış oranlarının refah payı ile yüksek tutulduğu 2024 yılında emekli olmanın, diğer yıllarda emekli olmaya göre getirdiği avantajı, 2024 yılında emekli olamayan bir işçi 6 yıl daha fazla çalışsa bile elde edememektedir.

Özel sektörde asgari kazanç üzerinden çalışan sigortalılarda, 2024 yılı avantajı, kök aylıklar yönünden devam etmekte olup, 12.500 TL olarak uygulanan alt sınır aylığından dolayı 2027 yılına kadar çalışanların kök aylıkları alt sınır aylığının altında kaldığından, emeklinin eline geçen miktar aynı olmaktadır. Ancak, 2027 yılında çalışıp 2028 yılında aylık talebinde bulunanların aylıkları ile 2024 yılında bağlanan aylıklar arasında yüzde 26-30 arasında fark bulunmaktadır. 2024 yılı avantajı devam etmekte olup, bu durum asgari kazançlar üzerinden çalışan sigortalıların 2030 yılına kadar çalışıp 2031 yılında aylık talebinde bulunması halinde bile değişmemekte ve aradaki fark yüzde 4-7 arasında olmaktadır. Yani bu konuda, asgari kazançlar üzerinden çalışan sigortalılar daha çok mağdur olmaktadır.

2.5.3. Kaybın Telafisine Dair Ne Yapılabilir?

2024 yılında emekli olacaklar için yüksek aylık alma imkanı doğuran durumun, 2025 yılında emekli olacaklar için de sağlanabilmesine ilişkin düzenleme yapılması hazırlıkları içerisinde olduğu kamu oyunda dillendirilmektedir. Mevcut aylık hesaplama sisteminin bu aşamada kapsamlı bir biçimde ele alınarak çalışanlar lehine intibakı da

içerecek biçimde değiştirileceğine ne yazık ki ihtimal verilmemektedir. Bu nedenle, kısa vadede 2024 yılında emekli olamayacakların mağduriyetini gidermek için aylık hesaplama parametrelerinden biri olan güncelleme katsayısı ile ilgili bir değişiklik yapılabileceği düşünülmektedir. Diğer bir ifadeyle, 2024 yılına ilişkin gerçekleşen TÜFE ve GH oranları dışında yeni bir güncelleme katsayısı rakamının belirlenmesi beklenmektedir.

2024 yılında emekli olamayacakların mağduriyetinin önlenmesine dair yapılacak olası bir düzenlemede; 2025 yılında emekli olacakların aylığında 2024 yılına göre yüzde 30-35 civarındaki düşüşün önlenmesi için 2024 yılına ilişkin yeni bir güncelleme katsayısının belirlenmesi beklenmekle birlikte, bu katsayının;

- Sadece 2025 yılı talepli aylık hesaplamaları veya,
- 2025 yılından sonraki yıllarda talepte bulunacak sigortalıların aylıklarının hesaplanmasında, kullanılıp kullanılmayacağı ile belirlenecek güncelleme katsayısı ile 2024 ile 2025 yıllarında bağlanacak aylıklarda aradaki farkın oransal olarak ne olacağı hususları önemli ve belirleyici olacaktır.

Öncelikle, bu yönde bir düzenleme yapılacak olursa, 2024 yılı için belirlenecek güncelleme katsayısının sadece 2025 yılı yerine, diğer yıllarda yapılan aylık hesaplamalarında da dikkate alınması gerekmektedir. İkinci husus, belirlenecek güncelleme katsayısı ile iki yıl arasında emekli maaşları arasında farkın olup olmayacağı ile olacak ise hangi yıl lehine ne oranda olacağı konusuna açıklık getirilmesi gerekmektedir.

Ortalama kazançlar üzerinden çalışan işçilerin; 2024 yılı yerine 2025 yılında emekli olmaları halinde, mevcut durumda emekli aylıkları arasında oluşan yüzde 30-35 oranındaki farkların makul bir seviyeye çekilmesi için 2024 yılına ilişkin farklı TÜFE oranlarına göre güncelleme katsayıları oluşturulmuştur. 2024 yılı GH yüzde 4, tahmini TÜFE oranları ise sırayla yüzde 55, 60, 65, 70, 75 ve 80 olarak belirlenip, bu farklı versiyonlara göre 2024 yılı güncelleme katsayıları hesaplanmış, 2024 yılı için belirlenen yıllık TÜFE oranından 2024 yılı Ocak-Haziran döneminde gerçekleşen yüzde 24,73 oranı düşülmek suretiyle de 2025 yılı Ocak dönemi aylık artış oranı bulunmuştur.

2024 yılında ortalama kazançlar üzerinden emekli olan işçilerin aylıkları farklı TÜFE versiyonlarına göre belirlenen 2025 yılı Ocak dönemi aylık artışı ile artırılarak, 2025 yılı için hesaplanan aylıklarla karşılaştırılmıştır.

Tablo 4. 2024 Yılında Emekli Olamayacakların Mağduriyetinin Engellenmesi İçin Güncelleme Katsayısı Ne Olmalı?

2024 YILI TAHMİNİ		2025 YILI OCAK AYLIK ARTIŞI (%)	2024 YILI GÜNCELLEME KATSAYISI	2024	2025	FARK (%)
TÜFE (%)	GH (%)					
55	4	1,24	1,562	55.268,39	45.177,01	18,3
60	4	1,28	1,612	57.051,24	48.056,76	15,8
65	4	1,32	1,662	58.834,10	51.025,42	13,3
70	4	1,36	1,712	60.616,95	54.082,98	10,8
75	4	1,4	1,762	62.399,80	57.229,45	8,3
80	4	1,44	1,812	64.182,65	60.464,81	5,8
85	4	1,48	1,862	65.965,50	63.789,10	3,3

Yapılan hesaplamalar sonucunda, 2024-2025 yılları fark oranının yüzde 10'un altına düşmesi için 2024 yılında TÜFE'nin en az yüzde 75, GH'nin yüzde 4, güncelleme katsayısının 1,762 olarak alınması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Ancak, iki yıl arasında emekli aylıkları arasındaki oransal farkın yüzde 10'un daha da altında olması istenirse, 2024 yılı güncelleme katsayısında kullanılacak yıllık TÜFE'nin yüzde 85'e kadar belirlenmesi gerekecektir.

Sözün Özü:

Ya gerçek enflasyona yakın olan yüzde 85'lik TÜFE kabul edilecek, ya da güncelleme katsayısı her şeyden bağımsız artırılabilecek.

Sadece 2024 yılı güncelleme katsayısı artırılıp, bunun dışında bir düzenleme yapılmaz ise ortaya çıkan sorun tam anlamıyla çözülmemiş, yalnızca ertelenmiş olacaktır. Düzenleme bu şekilde yapılırsa, 2031 yılına kadar bağlanacak aylıklar ile 2025 yılı içerisinde bağlanacak aylıklar arasında da fark oluşacaktır.

2024 yılı için GH yüzde 4 ve TÜFE oranları yüzde 55, 60, 65, 70, 75, 70 ve 85 olarak dikkate alınarak bu değerlere göre belirlenen güncelleme katsayıları; 2025 yılından sonra ortalama kazançlar üzerinden çalışmaya devam eden ve aylık talebinde bulunan sigortalıların emekli aylıklarının hesaplanmasında kullanılarak karşılaştırılmalı bir tablo elde edilmiştir.

Bu tabloya göre;

- 2025 yılında çalışarak 2026 yılında aylık talebinde bulunan işçinin, 2024 ve 2025 yıllarında aylık talebinde bulunacak bir işçiye göre yüzde 19 ila 34 daha az,
- 2025 ve 2026 yıllarında çalışarak 2027 yılında aylık talebinde bulunan işçinin, 2024 ve 2025 yıllarında aylık talebinde bulunacak bir işçiye göre yüzde 30 ila 33 daha az,
- 2025, 2026 ve 2027 yıllarında çalışarak 2028 yılında aylık talebinde bulunan işçinin, 2024 ve 2025 yıllarında aylık talebinde bulunacak bir işçiye göre yüzde 23 ila 27 daha az,
- 2025, 2026, 2027 ve 2028 yıllarında çalışarak 2029 yılında aylık talebinde bulunan bir işçinin, 2024 ve 2025 yıllarında aylık talebinde bulunacak bir işçiye göre yüzde 16 ila 21 daha az,
- 2025, 2026, 2027, 2028 ve 2029 yıllarında çalışarak 2030 yılında aylık talebinde bulunan bir işçinin, 2024 ve 2025 yıllarında aylık talebinde bulunacak bir işçiye göre yüzde 10 ila 15 daha az,
- 2025, 2026, 2027, 2028, 2029 ve 2030 yıllarında çalışarak 2031 yılında aylık talebinde bulunan işçinin, 2024 ve 2025 yıllarında aylık talebinde bulunacak bir işçiye göre yüzde 4 ila 10 oranında daha az emekli maaşı alacağını göstermiştir.

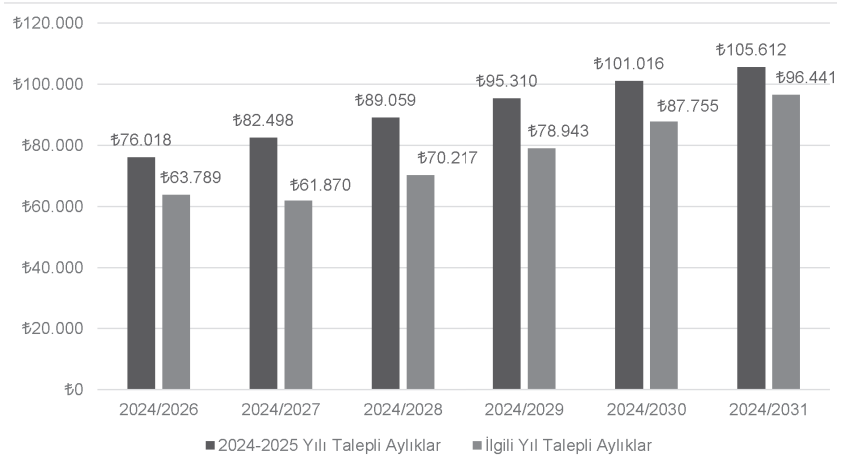
Tablo 5. 2024 Yılı Güncelleme Katsayısına Dair Düzenleme Yapılırsa 2024 – 25 Talepli Emekli Aylıkları ile İlerleyen Yıllar Talep Edilecek Emekli Aylıklarının Karşılaştırılması

TÜFE - GH	2024/2026		2024/2027		2024/2028	
	55-4	63.691,07	47.459,96	69.120,26	53.096,25	74.616,70
60-4	65.745,62	48.837,15	71.349,94	54.558,54	77.023,69	62.286,76
65-4	67.800,17	50.214,34	73.579,63	56.020,84	79.430,68	63.872,84
70-4	69.854,72	51.591,51	75.809,31	57.483,14	81.837,67	65.458,94
75-4	71.909,27	52.968,69	78.039,00	58.945,43	84.244,66	67.045,02
80-4	73.963,82	54.345,88	80.268,68	60.407,72	86.651,65	68.631,10
85-4	76.018,37	63.789,10	82.498,37	61.870,02	89.058,64	70.217,19
	2024/2029		2024/2030		2024/2031	
55-4	79.854,05	68.707,96	84.634,91	76.855,98	88.485,80	84.944,53
60-4	82.429,98	70.413,87	87.365,06	78.672,53	91.340,17	86.860,56
65-4	85.005,92	72.119,78	90.095,22	80.489,09	94.194,55	88.776,57
70-4	87.581,85	73.825,68	92.825,38	82.305,66	97.048,93	90.692,60
75-4	90.157,79	75.531,58	95.555,54	84.122,21	99.903,31	92.608,64
80-4	92.733,73	77.237,53	98.285,70	85.938,78	102.757,69	94.524,71
85-4	95.309,66	78.943,41	101.015,85	87.755,34	105.612,07	96.440,73

Netice itibarıyla, sadece 2024 yılına ilişkin güncelleme katsayısının değiştirilmesine yönelik bir düzenleme hayata geçerse;

- 2025 yılında emekli olanlara bağlanacak aylıklarla 2024 yılında emekli olanlara bağlanacak aylıklar arasındaki oransal farkı yüzde 10 ve altına düşürmek için 2024 yılı TÜFE'sinin en az yüzde 75 ve üstünde belirlenmesi gerekmektedir.
- Daha sonraki yıllarda çalışarak aylık talebinde bulunacakların aylık hesaplamalarında, 2024 yılı için belirlenecek güncelleme katsayısının kullanılmasının herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. 2024 yılı avantajı, ancak yüzde 10 ve altında oransal farklar 2031 yılında yakalanıyor.

Grafik 2. 2024 Yılı Güncelleme Katsayısına Dair Düzenleme Yapılırsa 2024 – 25 Talepli Emekli Aylıkları ile İlerleyen Yıllar Talep Edilecek Emekli Aylıklarının Karşılaştırılması



Sözün Özü:

Sadece 2024 yılına ilişkin aylık parametresinde yapılacak bir değişiklik bu soruna çözüm olmuyor!!!

Pansumana değil, tedaviye ihtiyaç var!!!

3. Emekliliğe Erişememe

1999 ve 2008 yıllarında sosyal güvenlik sisteminde yapılan düzenlemelerle emekliliğe hak kazanma koşulları ve emekli aylığı hesabına yönelik birçok değişiklik yapılmıştır. Bu değişikliklerin yapılmasıyla birlikte gelecek yıllarda sosyal güvenlik sisteminin yoksulluğa karşı daha iyi bir koruma sağlamaya başlayacağı, Sosyal Güvenlik Kurumunun finansman açıklarının azalacağı ve tüm nüfusun sosyal koruma kapsamına alınacağı belirtilmiştir. Ancak bugün gelinen noktada hiçbir hedefe ulaşılmadığı ve sosyal güvenlik sisteminin sorunlarının artarak devam ettiği görülmektedir. Sorunlar devam ettikçe geçici çözüm önerilerine başvurulmakta bu durumda sistemin sorunlarını daha da içinden çıkılmaz bir hale getirmektedir.

Türk sosyal sigorta sisteminde, 1999 yılında yapılan yasal düzenlemeyle birlikte kadın ve erkeklerde emeklilik yaşları sırasıyla 58 ve 60 olarak belirlenmiş, 1999 yılı öncesi çalışması olanlar için emeklilik yaşları kademeli olarak yükseltilmiştir.* 2008 yılı reformu ile beraber, kadın ve erkeklerde emeklilik yaşları 2048’de 65 olacak şekilde 2036 yılından itibaren kademeli olarak artırılmıştır.

3.1. Emeklilikte 65 yaş uygulaması

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun gerekçesinde; 65 yaş ve üstü nüfusun toplam nüfus içindeki payının artmasının sosyal güvenlik sisteminin bir yandan gelirlerinin azalması bir yandan da giderlerinin artması sonucunu doğuracağını, Türkiye’nin şu anda genç bir nüfus yapısına sahip olmasına karşın geleceğe ilişkin projeksiyonların, nüfusun hızla yaşlanacağını ortaya koyduğunu ve sadece bu hususun dahi sosyal güvenlik sisteminde acil ve kapsamlı bir reformu zorunlu hale getirdiğinin belirttiği görülmektedir.

“ILO’nun Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşmesi’nin 26. maddesinde de; emekli aylığına hak kazanma yaşının 65 yaştan yukarı olmaması gerektiğini bununla birlikte ülkedeki yaşlı bireylerin çalışma güçleri göz önünde bulundurularak daha yüksek bir emeklilik yaşının belirlenebileceği ifade edilmektedir.

* 3 Mart 2023 tarihinde 5510 sayılı Kanuna eklenen geçici maddeyle, 1999 yılı öncesi çalışmaları olanların kademeli olarak yükseltilen emeklilik yaş koşulu kaldırılmış, böylece yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde emekli aylığına hak kazanmalarına imkân tanınmıştır. Bu düzenleme ile uzun yıllar ülke gündeminde yer alan emeklilikte yaşa takılanlar sorunu çözüme kavuşmuştur.

Ancak “ILO tarafından 2012 yılında açıklanan 202 numaralı “Sosyal Koruma Tabanı” konulu tavsiye kararı çerçevesinde, bütün ülkelerden sosyal koruma kapsamlarını çocuklar, çalışma çağındaki kadın ve erkekler ile yaşlılar için genişletmeleri beklendiği görülmektedir.

Bununla birlikte, 2015 yılında Birleşmiş Milletler (BM) tarafından açıklanan “Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH)” içerisinde de “Herkes için uygun ulusal sosyal koruma sistemlerini uygulamak” hedefi yer almaktadır.”*2

Emekli aylığı yaş sınırının Avrupa Birliği ülkelerinde 65 ve üzeri bir yaş olarak belirlendiği bilinmektedir. Ancak her ülkenin sosyo-ekonomik durumu, kültürü ve işgücü piyasası dinamikleri kendine özgüdür. Bu nedenle gelişmiş bir sanayi ülkesinde uygulanan bir politikanın, gelişmekte olan bir ülkede aynı başarıyı göstermesi beklenemez. Bu sebeple Birleşmiş Milletler “Herkes için uygun ulusal sosyal koruma sistemlerini uygulamak” hedefini belirlemiştir. Ülkemizde de 65 yaş emekli aylığı düzenlemesi bu parametreler dikkate alınarak belirlenmelidir.

“Emeklilik yaş sınırının yükseltilmesinin en önemli nedenlerinden biri yaşam süresindeki artıştır. Ancak beklenen yaşam süresi toplumun bir ortalamasıdır. Gerçekte beklenen yaşam süresindeki artış toplumsal gruplara eşit yansımaz. Bireyler arasında ekonomik, sosyal ve eğitim statüsüne, coğrafyaya, cinsiyete, yapılan mesleğe göre beklenen yaşam süresi değişiklik gösterir. Öte yandan bireyin yaşam süresinin uzun olması, ilerleyen yaşlarda mutlaka çalışma gücünün olacağı anlamına da gelmez.*3

Çalışma koşullarının sağlık ve güvenlik bakımından kötü, ağır ve tehlikeli işlerin yaygın, çalışma sürelerinin uzun olduğu işgücü piyasasında, gençliğinden itibaren inşaat işçiliği yapan, karayollarında beden işçisi olan ya da enerji sektöründe çalışan bir işçinin tamamen fiziki güce dayanan mesleklerini 65 yaşına kadar sürdürebilmeleri olanaklı değildir.

*2 Sosyal Güvenlik Kurumu, “Türkiye’de ve Seçilmiş OECD Ülkelerinde Sosyal Koruma”, Erişim Tarihi: 25.08.2024, <https://www.sgk.gov.tr/YayinveProjeler/Yayinlar/7f65e722-ba64-48df-a5ca-c60336c2fbc5/>

*3 Meryem Koray ve Aziz Çelik (Der.)(2017), “Himmat, Fıtrat, Piyasa”, “AKP İktidarında Sosyal Sigortalar”, Kapar, R., İstanbul, İletişim Yayınları, s.208

Sözün Özü:

Ağır ve tehlikeli işlerde 65 yaşa kadar çalışma yapılamaz!!!

İşletmelerin yaşlıları istihdam etmekten kaçınmaları yönünde uygulayacakları, işe alma ve işten çıkarma öncelikleri sorunları büyütecektir.

Genel geçer varsayımlara dayanarak işgücü piyasası koşullarını göz ardı ederek yaş sınırının artırılması, aylık almak için gereken prim gün sayısını tamamlamış ancak yaş sınırına erişmeye bekleyenler, yaşlı işsizliği, uygun olmayan güvencesiz eğreti işlerde yaşlı çalışması ve yaşlılara karşı ayrımcılık gibi birçok sosyal sorunu daha da ağırlaştıracaktır.” (Kapar:208).

3.2. Bazı AB ülkelerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalışanların emeklilik yaşı düzenlemeleri

3.2.1. Avusturya

Avusturya’da aşırı fiziksel emek gerektiren işlerde çalışanlar için erken yaşlılık aylığının yaş sınırı 60’tur. 540 ay sigortalılık süresinin bulunması gerekmektedir. Son 240 ay içerisindeki 120 ayın aşırı fiziksel emek gerektiren işlerde geçmiş olması şartı bulunmaktadır (Aşırı fiziksel emek gerektiren bu işlerde geçen her 4 ay için yaşlılık aylığı yaşı 1 ay düşürülür, kadınlar için bu aylık türü 2028’den sonra yürürlüğe girecektir.*4

3.2.2. Belçika

Belçika’da yaşlılık sigortasından yararlanma şartı olarak 65 yaş (2025 yılında 66 yaş, 2030 yılında 67 yaş) ve 45 yıllık sigortalılık süresi belirlenmiştir. Madenciler, denizciler ve sivil havacılık uçuş ekipleri gibi özel meslekler için daha erken sürede yaşlılık aylığı kazanmak mümkün olabilmektedir. (a.g.e, s.48)

*4 Sosyal Güvenlik Kurumu, “Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik”, Erişim Tarihi: 25.08.2024, <https://www.sgk.gov.tr/YayinveProjeler/Yayinlar/7f65e722-ba64-48df-a5ca-c60336c2fbc5/>

3.2.3. Estonya

Sosyal Sigorta Sisteminden emekliliğe hak kazanma koşulları 63,5 yaş (2026 yılında her yıl 3 ay eklenerek 65 yaş olacaktır) ve en az 15 yıl çalışma süresidir. Bu koşullar sağlandıktan sonra sigortalı çalışmaya devam edebilmektedir. Ayrıca şu koşullarda yaş beklenmeden de emekliliğe hak kazanılabilmektedir:

- En az 10 yılı tehlikeli mesleklerde geçmesi koşuluyla en az 20 yıl hizmet süresi sonucu normal emeklilik yaşından 10 yıl önce emeklilik,
- En az 12,5 yılı tehlikeli mesleklerde geçmesi koşuluyla en az 25 yıl hizmet süresi sonucu normal emeklilik yaşından 5 yıl önce emeklilik,
- Sigortalının çocuk büyütmesi (çocuk sayısı ve çocuğun engellilik durumuna göre) veya Çernobil felaketinde afet temizliğinde bulunmuş olması ve en az 15 yıl hizmet süresi sonucu normal emeklilik yaşından 5 yıl önce emeklilik. (a.g.e, s.80)

3.2.4. İspanya

Sosyal sigorta kapsamındaki yaşlılık aylığının genel şartları, 65,5 yaşını tamamlamak (tedricen artarak 2027’de 67 yaş olacaktır), en az 15 yıl prim ödemiş olmak ve son 15 yıl içerisinde en az 2 yıl prim ödemiş olmaktır. Tam aylık için ise 35,5 yıl prim (tedricen artarak 2027’de 37 yıl olacaktır) ödemiş olmak gerekmektedir. Emekli aylığı yaşı ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlarda ve en az % 65 engelli duruma düşmüş olanlarda daha düşüktür. (a.g.e, s.126)

3.2.5. Portekiz

Yaşlılık aylığı için 66 yaş ve en az 15 yıl prim ödeme süresi gerekmektedir. Bu aylık, işsiz olup işsizlik sigortasını daha fazla süre alamayacak ve 62 yaşında olan kişilere ve azaltılmış aylık ödemesi koşulu ile 57 yaşında olan kişilere (en az 22 yıl prim ödeme süresi) ödenmektedir. Madenciler, denizciler ve balıkçılar gibi bazı işçiler, en az 15 yıl prim ödeme süresi ile daha erken emekli olabilmektedirler. (a.g.e, s.179)

Görüldüğü üzere ülkeler kendi ekonomik durumlarını göz önünde bulundurarak farklı düzenlemeler yapabilmektedir. Bu nedenle ülkemizde, fiziki güçleri yeterli olmadığı için asıl mesleklerinde çalışmaya devam edemeyen işçilerin işsiz kalmaları halinde, gelirden tamamen uzak kalmalarının önüne geçilmesi için bir an önce yasal düzenleme yapılması gerekmektedir.

5510 sayılı Kanununun 40'ncı maddesinde sayılan işyerlerinde ve işlerde çalışanlara Kanunda belirlenen ilave hizmet süresi (en fazla 5 yıl) verilmekte, verilen bu ilave sürenin en fazla 3 yıla kadar olmak üzere yarısı emeklilik için tabi olunan yaştan indirilmektedir.

Sözün Özü:

Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Kapsamı Genişletilmelidir!!!

Sonuç

Ülkemizde ne yazık ki İş Hukukunda yapılan düzenlemeler ve sosyal güvenlik sisteminde yaşanan değişim, işçi lehine olmuyor. İşçinin emeklilik hayallerinin parçası olan kıdem tazminatı eriyor, emekli aylıkları düşüyor, işçiler emekli olmaya hak kazanmak için daha çok çalışmak zorunda kalıyor. Bütün bunlar işçinin hayatını kabaya çeviriyor. Bu değişimin karşısında TÜRK-İŞ olarak mücadele etmeyi sürdürüyoruz.

Kıdem tazminatı konusunda işçinin hakkının korunması için bütün gücümüzü seferber ettik, etmeye de devam edeceğiz. Kıdem tazminatını kırmızı çizgimiz olarak ifade ettik. Diğer yandan kıdem tazminatında işçi lehine düzenlemeler yapılması için de çaba sarf ediyoruz. Bu konudaki taleplerimiz ve mücadele edeceğimiz hususlar ise şöyle;

- Kıdem tazminatında tavan kaldırılmalıdır,
- İşçilerin araboluculukta kıdeminin tırpanlanmasına son verilmelidir,
- Kıdem tazminatı ödemeyen ve dava kaybeden işverenin sigorta prim teşvik ve desteklerinden men edilmesine yönelik düzenleme yapılmalıdır,



- Kıdem tazminatı işçinin güvencesidir, güvence azalırsa üretim de azalır, verimlilik de azalır.

İşçinin emeklilikte kurduğu hayaller, emekli aylığının miktarına bağlı. 2008 yılından bu yana reform adı altında yapılan düzenlemeler işçinin emeklilik hayallerini kabusa çevirdi. Emekli aylıkları düşüyor, emeklilik yaşı artıyor, daha çok çalışana daha çok, daha yüksekte prim ödeyene daha yüksek aylık bağlanmıyor. Emeklilerin yarısı 12.500 TL aylık alıyor. Bu tablonun sorumlusu işçiler değil. Alın teriyle çalışarak geçimlerini sürdüren, ücretinden prim kesilen işçi emekli olduğunda yoksulluk sınırının altında yaşamaya mahkum ediliyor.

Bu yıl ise işçiler yeni bir garabetin içine sürüklendiler. 2024 yılında emekliliğe hak kazanan ve emekli olan ile 2025 yılında emekli olacak arasında yüzde 35'i bulan maaş farkı söz konusu. İşçiye deniyor ki ya şimdi emekli ol yüksek maaş al, ya da 6 yıl daha çalışacaksın ancak maaşın artmayacak. Böyle bir garabet olur mu? İşçi ya emekli olup yüksek aylık alacak fakat kamudaki işine dönemeyecek, ya da emekli olmayacak ancak 6 yıl boşa çalışacak. Bu garabetin toptan düzeltilmesi şart.

Diğer yandan sosyal güvenlik sisteminde reform adı altına getirilen ne varsa işçinin aleyhine. Emekli aylıklarının hesaplanmasında 2000 yılından önce uygulanan gösterge sistemi, 4447 sayılı Kanunla 2000, 5510 sayılı Kanunla 2008 yılı Ekim ayında değiştirildi. Her getirilen yeni sistem eski sistemlere entegre edildi ve karma sistemlerde aylık bağlanmaya başlandı. Aylık hesaplama sistemi teknik, ayrıntılı ve karmaşık hale getirildi. Özellikle 5510 sayılı Kanunla getirilen aylık hesaplama sisteminin aylık düşürücü etkisi emeklilere 3.500-5.000 TL civarında aylık bağlanması sonucunu doğurarak, yaklaşık 16 milyon emeklinin yüzde 45-50'sini alt sınır aylığı olan 12.500 TL'yi almaya mahkum etti. Hiçbir kurala ve kaideye bağlı olmadan artırılan alt sınır aylığı, aynı zamanda büyük bir adaletsizliğe neden olarak 3600 gün prim ödeyen işçi ile 7200-9000 gün prim ödeyen işçiyi eşit kılarak aynı maaşı bağladı. Öte yandan, aylık artışları kök aylıklara uygulandığından, emekliler birkaç dönem en düşük emekli maaşını almak zorunda bırakılıyor.

Aylık bağlama sistemini neresinden tutsanız elinizde kalıyor. Her getirilen yeni sistem kendi emeklisini yarattı ve özellikle 2008 yılı Ekim ayından sonra getirilen sistem düşük emekli aylıkları ile büyük ölçüde mağduriyet doğurdu.

Mevcut emeklilik sistemlerinde dengeyi bozan unsurlar şu şekilde sıralanabilir;

- Prime esas kazanç alt ve üst sınırları arasındaki oranlar yıldan yıla değişiklik göstermiştir. Bazı yıllarda asgari ve azami prime esas kazançlar arasındaki oranlar; 1,6 ila 7,5 arasında farklılık göstermiştir,
- Aylık hesabında çok önemli bir kriter olan prime esas kazançların aylık bağlama işlemlerinde farklı şekilde değerlendirilmektedir. Sigortalıların ortalama aylık veya yıllık prime esas kazançlarının tespitinde, sigortalının işten ayrılmadan önceki son 3, 4, 5, 10 yıl veya tüm çalışma hayatında geçen sürelerin prime esas kazançları farklı şekilde dikkate alınmıştır.
- Prime esas kazanç tutarlarının ilgili yıldaki değerinin olduğu gibi alınmak yerine aylık talep tarihine enflasyon ve büyüme hızı kullanılmak suretiyle güncellenmesi olumlu olmakla birlikte bugün gelinen noktada yaşanan sorun, ilgili yılın prime esas kazancının değerinin, bugüne TÜFE ve GH ile güncellenmesinde, bugünkü olması gereken değere ulaşamaması hatta neredeyse yüzde 50'sine denk gelmesidir. Diğer bir ifadeyle, kazancın ait olduğu yıldaki değerini bile koruyamaması.
- Her sistemde sigortalıların ortalama yıllık prime esas kazançlarının ne kadarının kendilerine emekli maaşı olarak bağlanacağını gösteren aylık bağlama oranına ilişkin kuralların değiştirilmesi, taban oranların büyük ölçüde kaldırılması ve sigortalının yaşının bu oranın tespitinde dikkate alınmaması.
- Bağlanan emekli aylıklarının artırılmasında kural dışı artışların (refah payı adı altında ek oransal artışlar veya seyyanen zamlar) verilmesi aylık bağlama sistemini bozmuş ve içinden çıkılmaz duruma getirmiştir.

Aylık hesaplama sistemlerini değiştiren 4447 ve 5510 sayılı yasalara bakıldığında, bu yasaların aynı zamanda emekli aylığına hak kazanma koşullarını da değiştirdiği görülmektedir. Burada beklenen durum, yeni aylık hesaplama sistemlerinin değişikliğin yapıldığı tarihten sonra işe girenlere uygulanmasıdır. Bunun yerine, daha düşük emekli aylığı bağlanması için getirilen her yeni aylık hesaplama sistemi, sistemin getirildiği tarihten önce sigortalı olanlara da uygulanmış ve karma sistemlere göre aylık bağlanmaya başlanmıştır.

Sosyal güvenlik sistemlerinde alt sınır aylığı uygulamaları çok tercih edilen uygulamalar olmaması gerekirken, sosyal güvenlik sistemimizde her aylık hesaplama sisteminde alt sınır aylığı uygulaması bulunduğu gibi, karma sistemde bağlanan aylıklarda bile bu uygulama bulunmaktadır. Alt sınır aylığı uygulamaları prim karşılığı olmayan aylık ödemelerini içerdiğinden, sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliği ve aktüeryal dengeler için olumsuz etki yapmakta ve daha çok çalışan veya daha yüksek miktarda prim ödeyen emekliler yönünden mağduriyet yaratmaktadır. Bu nedenle alt sınır aylığı uygulamasının sosyal sigortalar sisteminden çıkarılıp, sosyal yardımlar kapsamına alınması gerekmektedir. Emekli aylıklarına yapılacak katkının ilave ödeme veya başka bir ad altında sosyal yardım niteliğinde ödenerek sosyal sigorta dengesi bozulmamalıdır.

TÜRK-İŞ olarak emekli aylıkları için;

Tüm emekliler açısından sade, anlaşılır ve adil tek bir aylık hesaplama sisteminin getirilmesi ve aylıklar arasındaki adaletsizliklerin giderilmesi, aylık miktarlarının iyileştirilmesini talep ediyoruz.

İşçi daha çok çalıştığında daha çok aylık alacağı,

Daha az çalışanla aynı aylığı almayacağı,

Adil bir sistemi hak ediyor.

Böyle bir sistem için:

- İşçilerin prime esas kazançları mutlaka talep yılına güncellenmeli ancak, kazançların güncellenmesinde enflasyon ve gelişme hızları yerine, kazançların ilgili yıldaki değerlerini günümüze tam anlamıyla taşıyacak yeni katsayıların belirlenmesi gerekmektedir,
- İşçilerin emekli aylığı hesabında, tüm çalışmaları yerine, işten ayrıldıktan sonraki en fazla son 10 yıllık çalışmaları dikkate alınmalıdır.
- Aylık bağlama oranlarının tespitinde; taban aylık bağlama oranları sigortalıların hizmet sürelerine göre farklı şekilde belirlenmeli, aylık bağlama oranının artırılmasında, yaş faktörü yeniden dikkate alınmalı ve sigortalıları sistemde tutmaya teşvik edici şekilde çalışma süresi arttıkça kademeli olarak aylık bağlama oranları artırılmalıdır.

- Adil olmayan alt sınır aylığı uygulaması sosyal sigortalar sisteminin çıkarılıp sosyal yardımlar kapsamına alınmalıdır,
- Farklı tarihlerde emekli olanların aylıkları arasındaki farklılıklar giderilmeli, intibak işlemleri yapılmalıdır.
- Yeni bir aylık hesaplama sisteminin getirilmesi, değişikliğin yapıldığı tarihten sonra bağlanacak emekli aylıkları arasında adalet sağlasa yeterli olmayacaktır. Aynı prim ödeme gün sayısı ile kazançlara sahip oldukları halde, farklı tarihlerde emekli olmaları nedeniyle aylık miktarları değişen emeklilerin, aylıkları arasındaki farklılıkların ve adaletsizliklerin giderilmesi diğer bir ifadeyle, yeni getirilen aylık hesaplama sisteminin bugüne kadar bağlanmış tüm emekli aylıklarının yeniden hesaplanmasında kullanılması ve değişiklik öncesi bağlanan tüm aylıkların yeni sisteme intibak ettirilmesi gerekmektedir.
- İşçi için önerdiğimiz sistem, ütöpik, yapılamaz, hayal ürünü değildir. Önerilerimize uygun veriler, Sosyal Güvenlik Kurumunun elektronik ortamında mevcut. Aylık hesaplama sisteminde yapılacak bir değişiklik tüm emeklileri kapsayacağı için, işlemlerin kısa sürede ve doğru olarak yapılması noktasında emeklilere ilişkin tüm bilgilerin dosyaya inilmeden, elektronik ortamda yapılabilecek değişiklikler.

İşçinin kıdem tazminatı törpüleniyor, emekli aylığı tırpanlanıyor, emekliliğe ulaşması da zorlaştırılıyor. 65 yaşında emeklilik işçilerin çoğu için mezarda emeklilik demek. Özellikle ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçilere “65 yaşında emekli ol!!!” demek, hiç emekli olamayacaksınız demek.

Emeklilikte 65 yaş koşulunun ağır ve tehlikeli işlerde düşürülmesi gerekmektedir. Bunun için sosyal sigortalar mevzuatında yer alan fiili hizmet süresi uygulaması güncellenmelidir. Geçmiş yıllarda bazı iş ve işyerleri fiili hizmet süresi kapsamında olmalarına rağmen 5510 sayılı Kanun döneminde kapsam dışında bırakılmıştır. Hem bu işyerlerinin hem de diğer ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçilerin fiili hizmet süresi zammı kapsamına dahil edilmesi, gelecekte işçilerin fiziki güçlerini kaybetmelerinden dolayı karşı karşıya kalacakları işsizlik ve gelirden yoksun kalma durumunu engelleyecektir.



Ağır ve tehlikeli bütün işlerin fiili hizmet süresi kapsamına girmesi, bu işyerlerinde yapılan çalışmalar için verilen hizmet süresi ve yaş indirimlerinin artırılarak güncellenmesi gerekmektedir.

Sonuç itibarıyla, sosyal güvenlik, insanların bugününü ve yarınını güvence altına alan, toplumun tümünü ilgilendiren, anayasal bir hak olan ve özellikle emekli ve dul/yetimler için geçim noktasında hayati önem taşıyan bir sistemdir. Bu noktadan hareketle, sosyal güvenlik düzenlemeleri, toplumların ihtiyaçlarına, gerçeklerine, yaşam tarzlarına uygun olmalı ve sık sık değiştirilmemelidir. Bu sistemde yapılan her değişiklik insanların hayatını ve geleceklerini çok etkilemektedir. İnsanlar sosyal güvenlik alanında devlete ve onun gücüne inanmak ve kendini güvende hissetmek isterler. Siyasi ve popülist yaklaşımlarla sürekli değiştirilen ve insanları ağır geçim koşullarında yaşamaya mahkum eden bir sistemin mutlaka bir gün tıkanacağı ve sonuçlarının büyük mağduriyetler yaşatacağı kaçınılmazdır. Onun için bu konuda zaman kaybetmeden acil olarak önlemlerin alınması elzemdir.

EKLER



Ek 1: Kıdem Tazminatı Tavanı Asgari Ücret Karşılaştırma Tablosu

DÖNEM	KIDEM TAZMİNATI TAVANI	ARTIŞ ORANI	DÖNEM	ASGARİ ÜCRET	ASGARİ ÜCRETİN 7,5 KATI	ARTIŞ ORANI
01.01.2024 – 31.12.2024	₺35.058,58	49%	1.01.2024 – 31.12.2024	₺20.002,50	₺150.018,75	49%
01.07.2023 – 31.12.2023	₺23.489,83	18%	01.07.2023 – 31.12.2023	₺13.414,50	₺100.608,75	34%
01.01.2023 – 30.06.2023	₺19.982,83	30%	01.01.2023 – 30.06.2023	₺10.008,00	₺75.060,00	55%
01.07.2022 – 31.12.2022	₺15.371,40	42%	01.07.2022 – 31.12.2022	₺6.471,00	₺48.532,50	29%
01.01.2022 – 30.06.2022	₺10.848,59	31%	01.01.2022 – 30.06.2022	₺5.004,00	₺37.530,00	40%
01.07.2021 – 31.12.2021	₺8.284,51	8%	01.01.2021 - 31.12.2021	₺3.577,50	₺26.831,25	22%
01.01.2021 – 30.06.2021	₺7.638,96	7%				
01.07.2020 – 31.12.2020	₺7.117,17	6%	01.01.2020 - 31.12.2020	₺2.943,00	₺22.072,50	15%
01.01.2020 – 30.06.2020	₺6.730,15	5%				
01.07.2019 – 31.12.2019	₺6.379,86	6%	01.01.2019 - 31.12.2019	₺2.558,40	₺19.188,00	26%
01.01.2019 – 30.06.2019	₺6.017,60	11%				
01.07.2018 – 31.12.2018	₺5.434,42	9%	01.01.2018 - 31.12.2018	₺2.029,50	₺15.221,25	14%
01.01.2018 – 30.06.2018	₺5.001,76	6%				
01.07.2017 – 31.12.2017	₺4.732,48	7%	01.01.2017 - 31.12.2017	₺1.777,50	₺13.331,25	8%
01.01.2017 – 30.06.2017	₺4.426,16	3%				
01.07.2016 – 31.12.2016	₺4.297,21	5%	01.01.2016- 31.12.2016	₺1.647,00	₺12.352,50	29%
01.01.2016 – 30.06.2016	₺4.092,53	7%				
01.09.2015 – 31.12.2015	₺3.828,37	3%	01.07.2015- 31.12.2015	₺1.273,50	₺9.551,25	6%
01.07.2015 – 31.08.2015	₺3.709,98	5%				
01.01.2015 – 30.06.2015	₺3.541,37	3%	01.01.2015- 30.06.2015	₺1.201,50	₺9.011,25	6%

İŞÇİLERİN EMEKLİLİK SÜRECİNDE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ _____

01.07.2014 – 31.12.2014	₺3.438,22	0%	01.07.2014- 31.12.2014	₺1.134,00	₺8.505,00	6%
01.01.2014 – 30.06.2014	₺3.438,22	6%	01.01.2014- 30.6.2014	₺1.071,00	₺8.032,50	5%
01.07.2013 – 31.12.2013	₺3.254,44	4%	01.07.2013- 31.12.2013	₺1.021,50	₺7.661,25	4%
01.01.2013 – 30.06.2013	₺3.129,25	3%	01.01.2013- 30.06.2013	₺978,60	₺7.339,50	4%
01.07.2012 – 31.12.2012	₺3.033,98	4%	01.07.2012- 31.12.2012	₺940,50	₺7.053,75	6%
01.01.2012 – 30.06.2012	₺2.917,27	7%	01.01.2012- 30.06.2012	₺886,50	₺6.648,75	6%
01.07.2011 – 31.12.2011	₺2.731,85	4%	01.07.2011- 31.12.2011	₺837,00	₺6.277,50	5%
01.01.2011 – 30.06.2011	₺2.623,23	4%	01.01.2011- 30.06.2011	₺796,50	₺5.973,75	5%
01.07.2010 – 31.12.2010	₺2.517,01	4%	01.07.2010- 31.12.2010	₺760,50	₺5.703,75	4%
01.01.2010 – 30.06.2010	₺2.427,04	3%	01.01.2010- 30.06.2010	₺729,00	₺5.467,50	5%
01.07.2009 – 31.12.2009	₺2.365,16	5%	01.07.2009- 31.12.2009	₺693,00	₺5.197,50	4%
01.01.2009 – 30.06.2009	₺2.260,05	4%	01.01.2009- 30.06.2009	₺666,00	₺4.995,00	4%
01.07.2008 – 31.12.2008	₺2.173,18	4%	01.07.2008- 31.12.2008	₺638,70	₺4.790,25	5%
01.01.2008 – 30.06.2008	₺2.087,92	3%	01.01.2008- 30.06.2008	₺608,40	₺4.563,00	4%
01.07.2007 – 31.12.2007	₺2.030,19	4%	01.07.2007- 31.12.2007	₺585,00	₺4.387,50	4%
01.01.2007 – 30.06.2007	₺1.960,69	6%	01.01.2007- 30.06.2007	₺562,50	₺4.218,75	6%
01.07.2006 – 31.12.2006	₺1.857,44	5%	01.01.2006- 31.12.2006	₺531,00	₺3.982,50	9%
01.01.2006 – 30.06.2006	₺1.770,63	3%				
01.07.2005 – 31.12.2005	₺1.727,15	5%	01.01.2005- 31.12.2005	₺488,70	₺3.665,25	
01.01.2005 – 30.06.2005	₺1.648,90					



Ek 2: Gösterge Tablosu

D/K	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	10135	10140	10145	10150	10155	10160	10165	10170	10175			
2	10075	10080	10085	10090	10095	10100	10105	10110	10115	10120	10125	10130
3	10015	10020	10025	10030	10035	10040	10045	10050	10055	10060	10065	10070
4	9955	9960	9965	9970	9975	9980	9985	9990	9995	10000	10005	10010
5	9895	9900	9905	9910	9915	9920	9925	9930	9935	9940	9945	9950
6	9835	9840	9845	9850	9855	9860	9865	9870	9875	9880	9885	9890
7	9775	9780	9785	9790	9795	9800	9805	9810	9815	9820	9825	9830
8	9715	9720	9725	9730	9735	9740	9745	9750	9755	9760	9765	9770
9	9655	9660	9665	9670	9675	9680	9685	9690	9695	9700	9705	9710
10	9595	9600	9605	9610	9615	9620	9625	9630	9635	9640	9645	9650
11	9535	9540	9545	9550	9555	9560	9565	9570	9575	9580	9585	9590
12	9475	9480	9485	9490	9495	9500	9505	9510	9515	9520	9525	9530

* Gösterge tablosunda toplam 141 gösterge bulunmaktadır. En düşük gösterge rakamı 12. Derecenin 1. Kademe karşılığı 9475, en yüksek gösterge ise 1. Derecenin 9. Kademe karşılığı 10175 gösterge dir. Gösterge rakamları arasında 5'er puan fark bulunmaktadır.

Ek 3: Üst Gösterge Tablosu

D/K	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	14725	14775	14825	14875	14925	14975	15025	15075	15125	15175
2	14225	14275	14325	14375	14425	14475	14525	14575	14625	14675
3	13725	13775	13825	13875	13925	13975	14025	14075	14125	14175
4	13225	13275	13325	13375	13425	13475	13525	13575	13625	13675
5	12725	12775	12825	12875	12925	12975	13025	13075	13125	13175
6	12225	12275	12325	12375	12425	12475	12525	12575	12625	12675
7	11725	11775	11825	11875	11925	11975	12025	12075	12125	12175
8	11225	11275	11325	11375	11425	11475	11525	11575	11625	11675
9	10725	10775	10825	10875	10925	10975	11025	11075	11125	11175
10	10225	10275	10325	10375	10425	10475	10525	10575	10625	10675

* Üst gösterge tablosunda toplam 100 gösterge bulunmaktadır. Bu tabloda en düşük gösterge 10. Derecenin 1. Kademe karşılığı 10225, en yüksek gösterge ise 1. Derecenin 10. Kademe karşılığı 15175'tir. Gösterge rakamları arasında 50'şer puan fark bulunmaktadır.

Ek 4: Üst Gösterge Tablosundan Bağlanan Aylıklara Uygulanan Taban Aylık Bağlama Oranları

DERECELER	KADEMELER									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	50,9	50,8	50,7	50,6	50,5	50,4	50,3	50,2	50,1	50,0
2	51,9	51,8	51,7	51,6	51,5	51,4	51,3	51,2	51,1	51,0
3	52,9	52,8	52,7	52,6	52,5	52,4	52,3	52,2	52,1	52,0
4	53,9	53,8	53,7	53,6	53,5	53,4	53,3	53,2	53,1	53,0
5	54,9	54,8	54,7	54,6	54,5	54,4	54,3	54,2	54,1	54,0
6	55,9	55,8	55,7	55,6	55,5	55,4	55,3	55,2	55,1	55,0
7	56,9	56,8	56,7	56,6	56,5	56,4	56,3	56,2	56,1	56,0
8	57,9	57,8	57,7	57,6	57,5	57,4	57,3	57,2	57,1	57,0
9	58,9	58,8	58,7	58,6	58,5	58,4	58,3	58,2	58,1	58,0
10	59,9	59,8	59,7	59,6	59,5	59,4	59,3	59,2	59,1	59,0

* 01/01/1992 tarihinden önce üst göstergeden bağlanan aylıklarda tüm göstergeler için yüzde 50 oranı esas alınmıştır.

Ek 5: 2000 – 2008 Arası Prime Esas Kazanç Güncelleme Çarpanları

YIL	TÜFE	GH	PRİME ESAS KAZANÇLARIN GÜNCELLENMESİ ÇARPANLARI (TÜFE x GH)
2000	1,39	1,072	5,35616155290963
2001	1,685	1,00	3,17873089193450
2002	1,297	1,078	2,27350035112747
2003	1,184	1,058	1,81492070639998
2004	1,0932	1,089	1,52450956224251
2005	1,0772	1,0740	1,31773938558075
2006	1,0965	1,061	1,13267550000000
2007	1,0839	1,045	1,00000000000000



Ek 6: 2008 Yılı Sonrası Prime Esas Kazanç Güncelleme Çarpanları

YIL	TÜFE	GH	GÜNCELLEME KATSAYISI	PRİME ESAS KAZANÇLARIN GÜNCELLENMESİ ÇARPANLARI
2008	0,1006	0,011	1,1039	13,70105184107700
2009	0,0653	0	1,0653	12,86121453212900
2010	0,064	0,089	1,0907	11,79170673157510
2011	0,1045	0,085	1,13	10,43513870050890
2012	0,0616	0,022	1,0682	9,76889973835324
2013	0,074	0,04	1,086	8,99530362647628
2014	0,0817	0,029	1,0904	8,24954477849989
2015	0,0881	0,04	1,1001	7,49890444368684
2016	0,0853	0,029	1,094	6,85457444578321
2017	0,1192	0,074	1,1414	6,00540953722027
2018	0,203	0,026	1,2108	4,95986912555357
2019	0,1184	0,009	1,1211	4,42410946887305
2020	0,146	0,018	1,1514	3,84237403932000
2021	0,3608	0,11	1,3938	2,75676140000000
2022	0,6427	0,056	1,6595	1,66120000000000
2023	0,6477	0,045	1,6612	1,00000000000000

Ek 7: Aylık Bağlama Oranının Tespiti

AYLIK BAĞLAMA ORANININ TESPİTİ		
GÖSTERGE SİSTEMİ	4447	5510
<p>Gösterge tablosundan bağlanan aylıklar için taban ABO yüzde 60'tır.</p> <p>Üst gösterge tablosundan bağlanan aylıklar için her bir göstergenin taban aylık bağlama oranı (yüzde 59.9 ile 50 arasında) farklıdır.</p> <p>Taban oranlar, kadında 50, erkekte 55 yaştan sonraki her tam yaş ile 5.000 günden fazla her 240 gün için 1 puan artırılmakta, 5.000 günden eksik her 240 gün için de 1 puan eksiltilmektedir. ABO yüzde 85'ten daha fazla olamamaktadır.</p>	<p>Toplam prim ödeme gün sayısının;</p> <p>-İlk 3.600 gününün her 360 günü için yüzde 3.5,</p> <p>-Sonraki 5.400 günün her 360 günü için yüzde 2,</p> <p>-Sonraki her 360 gün için yüzde 1.5,</p> <p>oranlarının toplamı alınarak belirlenmektedir. ABO'da üst sınır bulunmamaktadır.</p>	<p>Toplam prim ödeme gün sayısının her 360 günü için yüzde 2 olarak uygulanmaktadır. Bu hesaplamada 360 günden eksik süreler orantılı olarak dikkate alınmaktadır. ABO yüzde 90'ı geçemez.</p>

Ek 8: Örnek Prim Gün Sayılarına Göre ABO Tespiti

PRİM GÜN SAYISI	AYLIK BAĞLAMA ORANLARI (ABO) (yüzde)					
	2000 YILI ÖNCESİ (GÖSTERGE SİSTEMİ)		2000-2008 YILI EYLÜL AYI ARASI (4447)		2008 YILI EKİM AYI SONRASI (5510)	
	ABO	ALT SINIR AYLIĞI ABO	ABO	ALT SINIR AYLIĞI ABO	ABO	ALT SINIR AYLIĞI ABO
3.600	55	70	35	35	20	Bakmakla yükümlü eşi ve çocuğu varsa yüzde40, yoksa yüzde 35
5.000	60	70	41	35	27,78	
5.400	61	70	45	35	30	
6.000	64	70	47	35	33,34	
7.200	69	70	55	35	40	
9.000	76	70	65	35	50	



Ek 9: 2025 İLA 2031 YILLARINA İLİŞKİN AYLIK HESAPLAMALARINDA KULLANILAN TAHMİNİ PARAMETRELER

Ek 9.1: Asgari Günlük Kazanç Tahminleri

YIL/ DÖNEM	ASGARİ GÜNLÜK KAZANÇ	GÜNLÜK KAZANCIN BİR ÖNCEKİ DÖNEME GÖRE ARTIŞ ORANI
2020	98,10	22%
2021	119,25	80%
2022/1	166,80	
2022/2	215,70	
2023/1	333,60	100%
2023/2	447,15	
2024	666,75	
2025	833,44	25%
2026	1.000,13	20%
2027	1.150,14	15%
2028	1.265,16	10%
2029	1.366,37	8%
2030	1.434,69	5%
2031	1.506,42	5%

Not: (*) tahmini değerlerdir.

Ek 9.2: Tahmini TÜFE ve GH oranları

YIL	ENFLASYON (TÜFE)	BÜYÜME HIZI (GH)
2024	38- 42 - 45 ve 50	4
2025	15,2	4,5
2026	8,5	5
2027	8	5
2028	7	5,5
2029	6	5,5
2030	5	5
2031	5	5

Not: (*) tahmini değerlerdir.

Ek 9.3: Enflasyon Oranları

YIL	DÖNEM	2024 YILI ENFLASYON ORANLARI			
		38 AYLIK ARTIŞ	42	45	50
2025	OCAK	1,1064	1,1385	1,1625	1,2026
	TEMMUZ	1,076			
2026	OCAK	1,071			
	TEMMUZ	1,0425			
2027	OCAK	1,041			
	TEMMUZ	1,04			
2028	OCAK	1,038			
	TEMMUZ	1,035			
2029	OCAK	1,034			
	TEMMUZ	1,03			
2030	OCAK	1,029			
	TEMMUZ	1,020			
2031	OCAK	1,025			

Not: (*) tahmini değerlerdir.

Kaynakça

Çelik, A. (2015) “Dünyada ve Türkiye’de Kıdem Tazminatı Uygulamaları”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İktisat Dergisi, S. 530, s. 27-39.

Limon, R. (2015). Türkiye de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu. İş Ve Hayat, 1(1), 147-170.

Karabağ, T. (2020). Kıdem Tazminatının Dünü, Bugünü ve Yarını. Çalışma Ve Toplum, 4(67), 2341-2376.

