



HAK-İŞ KONFEDERASYONU

EMEKLİLİK SİSTEMİNDE GÜNCEL SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ



**CONFEDERATION
SYNDICAT
EUROPEAN
TRADE UNION**





HAK-İS KONFEDERASYONU

**EMEKLİLİK
SİSTEMİNDE GÜNCEL
SORUNLAR VE
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

ANKARA, 2024



EMEKLİLİK SİSTEMİNDE GÜNCEL SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

HAZIRLAYANLAR

Dr. Cavit Demiral / Kırıkkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi
Dr. Sadettin Orhan / İş ve Sosyal Güvenlik Uzmanı
Fatma Zengin / HAK-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı
Merve Yılmaz / HAK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzman Yardımcısı

KAPAK ve İÇ SAYFA TASARIM
Mehmet İhsan BAKAR

ULUSLARARASI ÜYELİKLER



HAK-İŞ Konfederasyonu

ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu),
ITUC (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu) ve
TUAC (OECD Sendikal Danışma Komitesi) Üyesidir.

İLETİŞİM

Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere/ANKARA
Tel: +90 312 417 80 02-417 79 00 Faks: +90 312 425 05 52

Web: <http://www.hakis.org.tr>

e-mail: hakis@hakis.org.tr **X:** hakiskonf

Facebook: hakiskonfederasyonu **Instagram:** hakiskonf

HAK-İŞ Konfederasyonu Yayın No: 102

ISBN: 978-975-7820-67-3

Baskı: Göktuğ Ofset Yayıncılık Matbaacılık Tic. Ltd. Şti.
Sertifika No: 47538

İÇİNDEKİLER

1. TÜRKİYE'DE İŞÇİLER (4/A) AÇISINDAN EMEKLİLİK SİSTEMİNİN DÜNÜ VE BUGÜNÜ	7
1.1. Emekli Aylığından Yararlanma Şartları.....	9
1.2. Emekliliğin Finansman Yöntemleri.....	12
1.3. Emekli Aylığı Hesaplama Sistemi	12
1.3.1. 2000 Yılı Öncesi Kısmi Aylığın Hesabı.....	15
1.3.2. 2000-2008/Eylül Arası Kısmi Aylığın Hesabı.....	16
1.3.3. 2008/Ekim Sonrası Kısmi Aylığın Hesabı.....	16
1.3.4. Kısmi Aylıkların Birleştirilmesi	17
1.3.5. Emekli Aylıklarının Dönemlere Göre Hesaplama Tablosu.....	18
2. EMEKLİLİK SİSTEMİMİZİN TEMEL SORUNLARI	21
2.1. Prim Günü ve Kazanç ile Bağlanan Aylık Arasındaki Bağın Güçlendirilmesi Zorunluluğu	21
2.1.1. Prim Günü Arttığı Halde Emekli Aylığının Düşmesi.....	21
2.1.2. Taban Emekli Aylığı Düzenlemelerinin Diğer Aylıklara Yansıtılmaması	22
2.1.3. Seyyane veya Ek/Geçici Madde ile Yapılan Zamların Güncelleme Katsayısına Dahil Edilmemesi.....	23
2.1.4. Statüler Arası Geçişlerle Emeklilik Koşullarının ve Bağlanan Aylıkların Değişmesi.....	24
3. EMEKLİ AYLIĞINDAN YARARLANMA ŞARTLARINDA VE HESAPLAMA SİSTEMİNDE YAŞANAN SORUNLAR	25
3.1. Enflasyonist Dönemlerde Başvuru Yılına Göre Emekli Aylıklarının Değişimi Sorunu.....	27

3.1.1. Emekliliğe 2024 ve 2025 Yılında Başvuru Yapılmasının Aylığa Yansımaları	28
3.1.2. 2030'a Kadar Aylıkların Seyri	29
3.1.3. Çözüm Önerilerimiz	31
3.1.4. Düzenleme Yapılmaması Halinde EYT'de İkinci Dalga Beklentisi	33
4. EMEKLİ AYLIKLARININ GÜNCELLENMESİ SORUNU	34
5. AVRUPA'DA EMEKLİLİK SİSTEMİ VE EMEKLİ MAAŞLARININ HESAPLANMASI (ALMANYA ÖRNEĞİ)	37
5.1. Bismarck Modeli ve Nesiller Arası Dayanışma Sözleşmesi	37
5.2. Beveridge Modeli	39
5.3. Almanya Emeklilik Sistemi	39
5.4. Almanya'da Emekli Maaşlarının Hesaplanması	40
5.5. Almanya'da Düşük Gelirli Emeklilerin Korunması	42
6. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	44
KAYNAKÇA	47

TAKDİM

Türkiye’de sosyal güvenlik hakkı, ilk kez 1961 Anayasası’nın 48. Maddesinde “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilatı kurma ve kurdurmak devletin ödevlerindedir.” şeklinde yer almıştır. Anayasal anlamda sosyal güvenlik hakkı ile birlikte emeklilik hakkı da çalışanların en önemli haklarından birini oluşturmaktadır. Türkiye’de 16 milyondan fazla emekli ve hak sahipleri toplumun en önemli ve etkin gruplarından birini oluşturmaktadırlar. Bu nedenle nüfusumuzun %20’sine yakınıni oluşturan emeklilerin refahının sağlanması, asgari geçim standartlarının oluşturulması emek hareketinin en önemli gündem konularından birisini oluşturmaktadır.

Ülkemizde gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformları ile işçi, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı sistemlerini tek çatı altında birleştirilerek norm ve standart birliğini sağlaması hedeflenmiştir. Bu kapsamda emeklilik için gereken hak kazanma koşullarında sürekli olarak değişiklikler yapılmıştır. 2000’li ve 2008’li yıllarda yapılan değişiklikler ile prim ödeme süreleri ve emeklilik yaşı kademeli olarak yükseltilmiş, emekli aylıklarının miktarlarını belirleyen parametreler değiştirilmiştir. Emeklilik sisteminde yapılan değişiklikler ile farklı zamanlarda çalışmaya başlayan ve emekli olanların aylıkları arasında büyük eşitsizlikler ortaya çıkmış ve adil bir emeklilik sisteminden uzaklaşmıştır.

Günümüz koşullarında emekli aylıkları 3 bin ile 4 bin arasında hesaplanır hale gelmiş, aylık başvuru yılına bağlı olarak %30-35 aralığında emekli maaş farkı oluşmuş, prim ödeme gün sayısı ile aylığın bağlanması arasındaki bağ zayıflamıştır.

5510 sayılı Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar Kanununun yürürlüğe girmesi ile emeklilerin yaşamış olduğu sorunlar yapılan düzenlemeler ile giderilmeye çalışılmış ancak refahın artması ve adaletin sağlanması için yeterli olamamıştır.

HAK-İŞ olarak sosyal güvenlik sistemimizde emeklilerin bir finansman sorunu olarak ele alınmasını doğru bulmuyoruz. Sosyal güvenlik sistemimizin en temel sorunlarını; toplumun tüm kesimini kapsayamaması, devlet katkısının yetersiz kalması, prim tahsilatlarının yetersizliği, kayıt dışı istihdam ve ekonomi, yönetim yapısının devlet ağırlıklı olması ve çoğulcu bir yapıdan ziyade tekelci bir yapıdan oluşması, norm ve standart birliğinin sağlanamaması oluşturmaktadır.

Konfederasyonumuz HAK-İŞ, toplumun tüm bireylerinin refah düzeylerinin yükselmesi, gelirin, servetin ve refahın adil paylaşımı, sosyal adaletin sağlanması, kayıt dışı istihdamın önüne geçilmesi ve aktüeryal açıdan sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemimizin oluşturulması konusunda gerekli çalışma ve düzenlemelerin bir an önce hayata geçirilmesini talep etmektedir.

Bu amaçla HAK-İŞ Akademi Kurulu Faaliyeti kapsamında hazırlamış olduğumuz çalışma ile emeklilik sisteminde yaşanan sorunlar teknik anlamda sebepleri ile ele alınmış olup iyi uygulama örneklerinin de yer almış olduğu çözüm önerileri sunulmuştur.

HAK-İŞ Konfederasyonu olarak sosyal güvenlik sistemimizde yaşanan sorunların çözümünün sosyal diyalog ile olacağı inancından hareket ile çalışmanın Türk Çalışma Hayatının her bir aktörüne referans olmasını temenni ediyor, çalışmaya katkı sağlayan arkadaşlarımıza teşekkür ediyoruz.

Mahmut ARSLAN

HAK-İŞ Konfederasyonu Genel Başkanı

GİRİŞ

Türkiye, gerek ait olduğu medeniyetin değerleri ve gerekse başta Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi ve 118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi üzere taraf olduğu uluslararası sosyal hukukun muktezası olarak, işçilerine hem aktif çalışma dönemlerinde hem de pasif yani emeklilik dönemlerinde, insan onur ve haysiyetine yaradır bir hayat standardı sağlamayı taahhüt etmiştir. Ayrıca bu taahhüdünü Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 60. maddesi ile anayasal bir güvence altına almış, bunun için gerekli iç mevzuatını düzenlemiş ve teşkilatlanmasını tamamlamıştır. Ne var ki ülkemizde sosyal güvenlik sistemi, uzun sayılabilecek bir tecrübeye rağmen istikrarlı, adil ve emekçilerin beklentilerini karşılayan bir seviyeye gelememiştir.

Sosyal güvenlik sisteminde kurumsal dağınıklığın giderilmesi, norm ve standart farklılıklarının önlenmesi ve sosyal güvenliğin kapsam olarak genişletilmesi hedefleriyle, son olarak 2008 yılında gerçekleşen sosyal güvenlik reformu, sistemi kurumsal olarak tek çatı altında toplamakla birlikte, emekçiyi ve emekliyi memnun edecek bir sonuç üretememiştir. Bugün gelinen noktada, 3 bin ile 4 bin TL düzeylerinde kök aylık bağlayan sistem, emekliyi enflasyona yenik düşürmüştür.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile belirlenen enflasyon bazlı aylık hesaplama ve güncelleme sisteminin sonucu olarak, enflasyonist ortamın emekli aylıkları üzerindeki etkisi o kadar dramatik bir boyut kazanmıştır ki, emeklilik başvurusu yapılan tarihe göre hesaplanan aylıklar arasında uçurumlar oluşmaya başlamıştır. Elinizdeki çalışma, başvuru tarihine göre aylıkların farklılaşması ve sistemin ürettiği diğer sorunları örnekler ve rakamlarla ortaya koyarak, işçilerin perspektifinden çözüm önerileri sunmak üzere hazırlanmıştır.

1. TÜRKİYE'DE İŞÇİLER (4/A) AÇISINDAN EMEKLİLİK SİSTEMİNİN DÜNÜ VE BUGÜNÜ

Türkiye'de sosyal güvenliğin gelişimi, modern sosyal sigorta sisteminin ortaya çıktığı sanayi toplumlarından farklı bir çizgide, daha parçalı ve kamu çalışanları merkezli olarak seyretmiştir.¹ Primli sosyal sigorta rejiminin ilk örneği olarak 1866 yılında kurulan Askeri Tekaüt Sandığı'na esas alırsak, sosyal güvenlik tecrübemiz bir buçuk asrı aşmış durumdadır.² İşçiler için Osmanlı döneminde bazı

¹ Orhan, 2015b, 203

² Orhan, 2015a, 82



başlangıç sayılabilecek adımlar atılmışsa da³, 1945 yılına kadar kamu işçileri için kurulan farklı sandıklar dışında, genel ve kapsayıcı bir düzenleme yapılmamıştır.⁴

3008 sayılı İş Kanunu'nda işçiler için öngörülen sosyal sigorta sistemi, 1945 yılında İşçi Sigortaları Kurumunun kurulması ile hayata geçmiş, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarıyla bütüncül bir sistemin tesisi 1957 yılında tamamlanmıştır.⁵ Sosyal sigortanın ülke genelinde yaygınlaşması ise Türkiye'nin uluslararası sosyal hukuka entegrasyonu, kendine has sanayileşme tecrübesi ve işletme ölçeklerinin büyümesiyle orantılı bir şekilde gerçekleşmiştir. 1965 yılında Sosyal Sigortalar Kurumunun kurulması ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun yürürlüğe girmesi bu anlamda bir milat olmuştur. Tablo-1'de görüldüğü üzere, alt sosyal kesimler ve sigorta kolları itibarıyla nüfusun sosyal sigorta kapsamına alınma süreci 2008 yılına kadar devam etmiştir.

Tablo-1: Sigorta Kolları İtibarıyla Sosyal Kesimlerin Sosyal Güvenceye Kavuşma Tarihleri

Sosyal Kesim	Alt Sosyal Kesim	Kısa Vadeli Sigorta Kolları				Uzun Vadeli Sigorta Kolları		
		İş Kazası Meslek Hastalığı	Hastalık	Analık	İşsizlik	Malullük	Yaşlılık	Ölüm
Memurlar	Asker	1866 *	1866	1984	-	1866	1866	1866
	Sivil	1876	1876	1984	-	1876	1876	1876
İşçiler	Kamu	1875	-	-	2000	1875	1875	1875
	Özel	1946	1951	1950	2000	1950	1950	1957
	Tarım (Sürekli)	1977	1977	1977	2000	1977	1977	1977
	Tarım (Süresiz)	1983	1998	1983	-	1983	1983	1983
Bağımsız Çalışanlar	Genel	2008	1986	2008	-	1971	1971	1971
	Tarım	2008	1998	2008	-	1983	1983	1983
Diğer	Sanatçılar	1978	1978	1978	2000	1978	1978	1978
	Tutuklu ve Hükümlü	2004	2004	2004	-	-	-	-
	Jokeyler	2008	2008	2008	-	2008	2008	2008

Kaynak: Orhan, 2015, s. 155. (*) Asker ve sivil devlet memurları için ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolları uygulamasına yer verilmemiş, bunun yerine vazife (görev) malullüğü uygulamasıyla aynı yardımlar uzun vadeli sigorta kollarından yapılmıştır.

³ Güzel ve Okur, 2003, 27

⁴ Yazgan, 1981, 35-36

⁵ Talas, 1976, 598-598



Farklı sosyal kesimlerin farklı dönemlerde ve ayrı kurumlar altında sosyal güvenceye kavuşması, zaman içerisinde kaçınılmaz olarak statüler arasında norm ve standart farklılıklarının oluşmasına yol açmıştır. Kısa ve uzun vadeli sigorta yardımlarından yararlanma şartları, yardımların miktarı ve süresi, kuruma ve statüye göre değişkenlik göstermiştir.⁶ Bu değişkenlik elbette sosyal sigorta yardımlarından en önemlisi olan emekli aylığından yararlanma şartlarına da yansımıştır.

1.1. Emekli Aylığından Yararlanma Şartları

Yaşlılık, uluslararası kabul görmüş sosyal riskler içerisinde en kaçınılmaz olanıdır. İnsan, aktif çalışma hayatını ancak belirli bir yaşa kadar sürdürebilir. Bu yaşa geldiğinde, hayatının geri kalanını, aktif dönemde ödediği primlerin karşılığı olan emekli aylığı ile sürdürecektir.

Uzun vadeli sigorta kolu yardımı olarak emekli aylığının bağlanması için sigortalıların belirli şartları yerine getirmesi gerekir. Ülkemizde farklı dönemlerde bu şartlar değişkenlik gösterse de işçiler açısından genel olarak emekli aylığına hak kazanmada;

- Belirli bir yaşın tamamlanması
- Belirli prim gününün, fiili hizmetin tamamlanması
- Belirli bir sigortalılık süresinin tamamlanması

şartları aranmıştır. Kimi zaman bu şartların beraber, kimi zaman alternatifli olarak uygulandığı olmuştur.

Bugün ülkemizde emekli aylığına hak kazanma şartlarını 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu belirlemektedir. Ancak çalışma hayatına daha önce girenler için, ilgili dönemdeki normlar geçerli olup, bunlar kanunların geçici maddeleri ile düzenlenmiştir. Aşağıdaki Tablo-2'de reform öncesi, emekli aylığı da dahil olmak üzere statülere göre uzun vadeli sigorta kollarından yardımlara hak kazanma şartları bir arada görülmektedir.

⁶ Orhan, 2015a, 134-36



EMEKLİLİK SİSTEMİNDE GÜNCEL SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Tablo-2: Uzun Vadeli Sigorta Kollarında Yardımlara Hak Kazanma Şartları

Yardımlara Hak Kazanma Şartları					
	Emekli Sandığı	SSK	Bağ-Kur	Tarım SSK	Tarım Bağ-Kur
Malullük	Malul sayılma Adi malullükte 10 yıl hizmet (bakıma muhtaç ise 5 yıl) Vazife ve harp malullüğünde hizmet süresi şartı aranmaz	Çalışmaya başladıktan sonra malul kalma 2/3 çalışma gücü kaybı veya %60 meslekte kazanma gücü kaybı Toplam 1800 gün veya 5 yıl sigortalılık ve 900 gün prim	Çalışmaya başladıktan sonra malul kalma 2/3 oranında çalışma gücü kaybı 5 yıl prim (İKM-H'nda prim şartı aranmaz) Prim borcu olmama	YOK	Çalışmaya başladıktan sonra malul kalma 2/3 oranında çalışma gücü kaybı 5 yıl prim (İKM-H'nda prim şartı aranmaz) Prim borcu olmama
Yaşlılık	25 yıl Kadın 58, Erkek 60 yaş Engelli 15 yıl	7000 gün prim Kadın 58, Erkek 60 yaş veya 25 yıl sigortalılık 58/60 yaş ve 4500 gün prim Engellilerden; İşe girmeden önce malul olanlar 15 yıl 3600 gün Vergi indirim belgesi olanlar; 1. derece 15 yıl ve 3600 gün 2. derece 18 yıl ve 4000 gün 3. derece 20 yıl ve 4400 gün	25 yıl (9000 gün) prim Kadın 58, Erkek 60 yaş veya 15 yıl prim Kadın 60, Erkek 62 yaş Engelliler için özel koşul yok	3600 gün prim, 15 yıl sigortalılık süresi Kadın 58, Erkek 60 yaş Engelliler için özel koşul yok	25 yıl (9000 gün) prim Kadın 58, Erkek 60 yaş veya 15 yıl prim Kadın 60, Erkek 62 yaş Engelliler için özel koşul yok
Ölüm	10 yıl hizmet Dul eş ve çocuk malul veya muhtaçsa 5 yıl	5 yıl sigortalılık süresi ve 900 gün prim	5 yıl prim Borcu bulunmama Ölüm İKM-H sonucu ise prim şartı yok	5 yıl sigortalılık süresi 900 gün prim	5 yıl prim Borcu bulunmama Ölüm İKM-H sonucu ise prim şartı yok

Kaynak: Orhan, 2015a: 206



Aşağıdaki Tablo-3'te ise reform sonrasında emekli aylığı da dahil olmak üzere uzun vadeli sigorta kollarından yardımlara hak kazanma şartları bir arada görülmektedir.

Tablo-3: Uzun Vadeli Sigorta Kollarında Yardımlara Hak Kazanma Şartları

Yardımlara Hak Kazanma Şartları						
	Kamu Görevlileri		SSK (4/a)	Bağ-Kur (4/b)	Tarım SSK (Ek-5)	Tarım Bağ-Kur (4/b-T)
	İştirakçi	4/c				
Malullük	Malul sayılma Adi malullükte 10 yıl hizmet (bakıma muhtaç ise 5 yıl) Vazife ve harp malullüğünde hizmet süresi şartı aranmaz	%60 çalışma gücü kaybı veya görevini yapamayacak derecede meslekte kazanma gücü kaybı 10 yılda 1800 gün prim Bakıma muhtaçsa sadece 1800 gün prim	%60 çalışma gücü kaybı veya %60 meslekte kazanma gücü kaybı 10 yılda 1800 gün prim Bakıma muhtaçsa sadece 1800 gün	%60 çalışma gücü kaybı veya %60 meslekte kazanma gücü kaybı 10 yılda 1800 gün prim Bakıma muhtaçsa sadece 1800 gün Borcu bulunmama	%60 çalışma gücü kaybı veya %60 meslekte kazanma gücü kaybı 10 yılda 1800 gün prim Bakıma muhtaçsa sadece 1800 gün Borcu bulunmama	%60 çalışma gücü kaybı veya %60 meslekte kazanma gücü kaybı 10 yılda 1800 gün prim Bakıma muhtaçsa sadece 1800 gün Borcu bulunmama
Yaşlılık (Emeklilik)	25 yıl Kadın 58, Erkek 60 yaş Engelli 15 yıl	9000 gün Kadın 58, Erkek 60 yaş 1.1.2048 sonrası 65 yaş Engelli 15 - 18 yıl, 3960 - 4680 gün	7200 gün Kadın 58, Erkek 60 yaş 1.1.2048 sonrası 65 yaş Engelli 15 - 18 yıl, 3960 - 4680 gün	9000 gün Kadın 58, Erkek 60 yaş 1.1.2048 sonrası 65 yaş Engelli 15 - 18 yıl, 3960 - 4680 gün Borcu bulunmama	7200 gün Kadın 58, Erkek 60 yaş 1.1.2048 sonrası 65 yaş Engelli 15 - 18 yıl, 3960 - 4680 gün Borcu bulunmama	9000 gün Kadın 58, Erkek 60 yaş 1.1.2048 sonrası 65 yaş Engelli 15 - 18 yıl, 3960 - 4680 gün Borcu bulunmama
Ölüm	10 yıl hizmet Dul eş ve çocuk malul veya muhtaçsa 5 yıl	1800 gün Cenaze yardımı için 360 gün prim	5 yılda 900 gün prim Cenaze yardımı için 360 gün prim	1800 gün Cenaze yardımı için 360 gün prim	5 yılda 900 gün prim Cenaze yardımı için 360 gün prim	1800 gün Cenaze yardımı için 360 gün prim

Kaynak: Orhan, 2015a: 237



Tablodan da anlaşılacağı üzere, emekli aylığına hak kazanmada en önemli koşul olan emeklilik yaşı, 2048 yılı başı itibariyle kadın ve erkekler için 65 olarak uygulanacaktır. Yaş koşulu 2000 öncesi dönemde uygulanmazken, 2000-2008/ Nisan döneminde kadınlarda 58, erkeklerde 60 olarak uygulanmıştır.

1.2. Emekliliğin Finansman Yöntemleri

Emekli aylıklarının finansmanında dağıtım ve fonlama modeli olmak üzere iki ana model kullanılmaktadır. Türkiye'nin de uyguladığı dağıtım (Pay-as-you-go) modelinde belirli bir dönem/yıl içerisinde toplanan primler, o dönem içerisindeki giderler için kullanılır. Dolayısıyla dağıtım modelinde, aktif sigortalılardan kesilen primler -Türkiye özelinde işveren ve devlet katkısı ile birlikte- pasif sigortalılara yardım olarak verilmektedir. Bu yöntem ekonomide, işgücü piyasalarında, demografik yapıda, nüfus artışında ve dolayısıyla aktif ve pasif oranında belirli bir istikrar gerektirmektedir.⁷ Yaşlı nüfustaki hızlı artış veya çok sayıda kişinin kısa süre içerisinde emekli olması, dağıtım modeli açısından risk oluşturan faktörlerdir.

Fonlama ya da kapitalizasyon modeli, geçmiş dönemde kişinin yaptığı birikim ve tasarrufların, belirli getiri fonlarında nemalandırılması ile gelecekteki pasif döneminin finanse edilmesi esasına dayanır. Ülkemizde fonlama yerine, Bismarck modeli olarak da bilinen dağıtım modeline dayalı sosyal sigorta sistemi uygulanmaktadır.⁸ Bu modelde kişiye bağlanan emekli aylığı, doğrudan aktif dönemde ödediği primlerin karşılığı değildir.

1.3. Emekli Aylığı Hesaplama Sistemi

Türkiye'nin de taraf olduğu ILO sözleşmeleri, emekli aylıklarının belirlenmesinde üç farklı yöntem öngörmektedir. Bunlardan birisi de emekli aylığının, sigortalının geçmiş dönem kazançlarına göre belirlenmesi yöntemidir.⁹ Fakat çeşitli nedenlerle bu ilkeye her zaman uyulduğunu söylemek zordur. Emekli aylığı¹⁰ ödemeleri, primli sistemin en büyük yardım kalemi olduğundan, aylıkların hesaplanması, güncellenmesi ve değişen koşullara uyarlanması, her zaman tartışma konusu olmuştur.

Primli sosyal sigorta rejimlerinde emekli aylıklarını belirleyen temel parametreler prim gün sayısı ve prime esas kazançtır. Fakat ülkemizde sisteme her sekiz-on yılda bir yapılan müdahaleler sebebiyle, bu iki parametrenin yanı sıra,

⁷ Başbuğ, Sosyal Hukuk, 2010, 130

⁸ Orhan, 2015a, 78

⁹ Şakar, 1993, 22

¹⁰ Çalışmamızda 'yaşlılık aylığı' veya 'tahsis talebi' gibi sosyal sigorta mevzuatındaki terimler yerine, kamuoyunda yaygın kullanılan ifadeler tercih edilmiştir.



sigortalı olunan tarih, çalışmaların ait olduğu dönem, sigortalılık statüsü ve hatta bazen emekli aylığı talep tarihi dahi önem taşımaktadır.¹¹ Aşağıdaki tabloda işçiler için emekli aylığı hesaplama sistemine yasa değişiklikleriyle yapılan müdahaleler yer almaktadır.

Tablo-4: Emekli Aylığı Hesabını Değiştiren Kanunlar

Kanun No.	Yürürlük Dönemi
506	01.03.1965 - 28.02.1969
1186	01.03.1969 - 30.06.1978
2167	01.07.1978 - 28.02.1981
2422	01.03.1981 - 31.12.1987
3395	01.01.1988 - 14.01.2000
4447	01.01.2000 - 30.09.2008
5510	01.10.2008 -

Kaynak: Yılmaz, 2004: 261-273, Orhan, 2011: 137

Görüldüğü üzere emekli aylığı hesabını düzenleyen hükümler, ortalama sekiz yılda bir değiştirilmiştir. Bunlardan kimisi emekliler lehine (1186 sayılı Kanun gibi), kimisi aleyhe düzenlemeler getirmiştir (4447 ve 5510 sayılı Kanunlar gibi). En uzun ömürlü düzenleme son değişiklik olan 5510 sayılı Kanun olmakla birlikte, bugün bu sistem de önemli bir tartışmanın konusudur.

Sigortalılara bağlanacak aylıkların hesaplanmasında 1999 yılına kadar kamu çalışanları, işçi ve bağımsız çalışanlar için ortak sistem olarak gösterge, üst gösterge ve memur maaş katsayısı sistemi uygulanırken¹², 1999 yılında 4447 sayılı Kanunla yapılan düzenleme ile memurlar dışındaki bağımlı ve bağımsız çalışanlar için farklı bir hesaplama sistemine geçilmiştir. Buna göre 1.1.2000 tarihinden itibaren, sigortalıların ortalama yıllık kazançları, bu kazancın fiyat endeksi ve gayrisafi milli hasıla reel değişim oranıyla güncellenmesi ve aylık bağlama oranı ile çarpımına dayalı hesaplama yöntemi benimsenmiştir.¹³ Aylık bağlama oranı sigortalının ilk on yıllık primi için yüzde 35, sonraki on beş yılın her 360 günü için yüzde 2 ve

¹¹ Orhan, 2011, 136

¹² Bu hesaplama sisteminde; **Gösterge** ve **üst gösterge tablosu**, kamu ve özel sektör için ayrı ayrı hazırlanmış tabloları, **Katsayı**, devlet memurları için uygulanan ve son olarak 1999 yılı ikinci yarısı için 12.000 olarak belirlenen sayıyı, **Aylık Bağlama Oranı** (ABO), gösterge veya üst gösterge tablosundan tespit edilen ve kişinin yaş ve prim gününe göre belirlenen yüzdelik sayıyı ifade etmektedir.

¹³ Güzel ve Okur, 2003, 353



sonraki her 360 gün için yüzde 1,5 olarak belirlenmiştir. Böylece 9.000 gün çalışan işçi için aylık bağlama oranı yüzde 65'e düşürülmüştür. Oysa bu oran, 2000 yılından önce 9.000 gün çalışması olan bir işçi için yüzde 76 olarak uygulanmıştır.

4447 sayılı Kanunla 2000 yılı itibariyle getirilen aylık hesaplama sistemi, sosyal güvenlik sisteminde işçi ve bağımsız çalışanlar aleyhine norm ve standart birlikteliğini bozmuş, 9.000 gün çalışan bir işçi için aylık bağlama oranını %76'dan %65'e düşürmüştür!

Bu düzenleme bağımlı ve bağımsız çalışanlar için aylık bağlama oranını düşürmüştü, kazançların güncellenmesi yönteminde de yine sigortalılar aleyhine durum oluşmuştur. 2000 - 2008/Eylül (dahil) döneminde aylıklar hesaplanırken, 1.1.2000 öncesi primler gösterge sistemine göre, bu tarihten sonra ödenen primler yeni sisteme göre değerlendirilmiş ve iki kısmi aylığın birleştirilmesiyle kişiye bağlanacak aylık bulunmuştur.¹⁴

2008 reformu kapsamında 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte, 2008/Ekim (dahil) ayı itibariyle emekli aylığı hesaplama parametreleri yeniden belirlenmiş, aylık bağlama oranı her yıl için yüzde 2 olarak kabul edilmiştir. Kanunun yürürlük tarihinden önce sigortalı olup, henüz 3.600 günü doldurmamış olanlar için, 3.600 gün doluncaya kadar bu oranın yüzde 3 olarak uygulanması öngörülmüştür.¹⁵ Geçmiş dönem kazançlarının güncellenmesinde 4447 sayılı Kanunla getirilen yöntem korunmakla birlikte, gelişme hızı (GH) oranının 2000-2008/Eylül arasında uygulandığı şekilde tamamı yerine yüzde 30'unun dikkate alınması benimsenmiştir. Böylece bir önceki döneme göre aylık bağlama oranı düşürüldüğü gibi, kazançların güncellenmesinde kullanılan katsayı da işçiler aleyhine düşürülmüştür. Gelişme hızının güncellemede yüzde 30'a düşürülmesi, emeğin milli gelir içindeki payı dikkate alınarak yapılmıştır. Oysa OECD ortalaması dikkate alındığında, bu oranın yüzde 50'nin üzerinde olması gerekmektedir.¹⁶

9.000 gün çalışan işçi için 4447 sayılı Kanun aylık bağlama oranını %76'dan %65'e düşürürken, 5510 sayılı Kanun bunu daha da aşağı çekerek %50'ye indirmiş, gelişme hızının payını ise %100'den %30'a düşürmüştür!

¹⁴ Tuncay ve Ekmekçi, 2005, 357

¹⁵ 5510 sayılı Kanun geçici 2. madde

¹⁶ oecd-ilibrary.org, erişim 4.10.2024



2008/Ekim (dahil) ayı itibariyle emekli aylıklarının hesaplanmasında üçlü bir hesaplama dönemi başlamıştır. Buna göre;

- 31.12.1999 tarihine kadar olan hizmetler için kısmi aylık (A1),
- 1.1.2000- 30.9.2008 dönemindeki hizmetler için kısmi aylık (A2),
- 1.10.2008 sonrasındaki hizmetler için kısmi aylık (B),

hesaplanmakta, bu aylıkların güncellenmiş toplamları ise sigortalıya bağlanacak güncel aylığı vermektedir.

1.3.1. 2000 Yılı Öncesi Kısmi Aylığın Hesabı

2000 yılı öncesi kısmi aylığın hesabında dikkate alınan parametreler;

- Sigortalının kazanç ortalaması (son 10 veya 5 yıla göre)
- Kazanç ortalamasına göre tespit edilen gösterge rakamı
- Aylık bağlama oranı
- Katsayı
- Prim ödeme gün sayısı ve
- Sigortalının yaşıdır.

Sigortalının 1999 ve önceki yıllarda prim ödenmiş son on veya beş yıllık kazanç ortalamasına göre üst gösterge tespit tablosundan veya gösterge tablosundan göstergesi tespit edilir. Özel ve kamu sektörü için bu tablolar ayrı ayrı hazırlanmıştır.¹⁷ Tespit edilen gösterge, aynı zamanda aylık bağlama oranını (ABO) belirler. Belirlenen aylık bağlama oranı, kadınlarda 50, erkeklerde 55 yaşından sonra doldurulan her bir yaş için birer puan, yine 5000 günden fazla ödenen her 240 gün prim için birer puan olmak üzere artırılır. 5000 günden eksik her 240 gün için de birer puan eksiltir ve aylık bağlama oranı tespit edilir. Aylık hesabında dikkate alınan katsayı ise, en son 1999 yılı ikinci yarısında devlet memurları için uygulanan aylık katsayısı olan 12.000'dir. Böylece 2000 yılı öncesi aylığı, "Gösterge x Katsayı x Aylık Bağlama Oranı" formülü ile hesaplanır. Bu formüle göre hesaplanan aylık, 2000 yılı öncesi gün sayısının toplam gün sayısı içerisindeki oranına göre kısmileştirilir ve kısmi (A1) aylığı bulunur.

Örnek: Ahmet Bey'in kısmi (A1) aylığı

22.3.1997 tarihinde sigortalı olan kamu işçisi Ahmet Bey, 31.12.1999 tarihine kadar asgari ücretin üç katı prim matrahı ile 1.000 gün çalışmıştır. Bu dönemdeki kazanç toplamı 3.665,47 TL olan Ahmet Bey'in göstergesi 14.475, katsayısı 12.000

¹⁷ Üst gösterge ve gösterge tabloları, 506 sayılı Kanunun ek 21. maddesi doğrultusunda hazırlanmış olup, 2018/38 sayılı SGK genelgesi ekinde yer almaktadır.



ve aylık bağlama oranı yüzde 74,4'tür. Yüzde 74,4'ü bulurken, taban aylık bağlama oranına 5.000 gün sonrası fazla ödenen her 240 gün için 1 puan, 55 yaş sonrası her yaş için de 1 puan artırılarak bulunmuştur. Buna göre Ahmet Bey'in kısmi (A1) aylığı **12,92 TL**'dir.

2000 yılı öncesi son on yılda primleri tam ödenmiş ve kazancı yüksek bildirilen sigortalıların güncel aylıkları daha yüksektir!

1.3.2. 2000-2008/Eylül Arası Kısmi Aylığın Hesabı

Bu dönemde gösterge sistemi yerine, işçiler ve diğer bağımsız çalışanlar için sigortalıların tüm geçmiş kazançlarını dikkate alan bir sisteme geçilmiştir. Fakat memurlar için yine gösterge sisteminin kullanılmasına devam edilmiştir. Bu dönem için kısmi (A2) aylığı hesaplanırken, önce sigortalının kazançları, TÜFE ve gelişme hızının tamamı ile güncellenerek toplam kazanç tutarı, bu dönemdeki gün sayısına bölünür ve günlük kazanç bulunur. Bulunan günlük kazanç 360 ile çarpılır ve ortalama yıllık kazanç bulunur. Bu dönemdeki kısmi (A2) aylığı, "Ortalama Yıllık Kazanç x Aylık Bağlama Oranı / 12" formülüne göre bulunur. Bulunan bu aylığın, (A2) dönemi primlerinin toplam prim gününe oranı ile çarpımı, kısmi (A2) aylığını verecektir.¹⁸

Örnek: Ahmet Bey'in kısmi (A2) aylığı

22.3.1997 tarihinde çalışmaya başlayan kamu işçisi Ahmet Bey, çalışmaya 2000- 2008/Eylül döneminde de devam etmiştir. Ahmet Bey'in bu dönemdeki prim gün sayısı 3.150 gün, güncellenmiş ortalama yıllık kazancı 23.929,20 TL, aylık bağlama oranı ise yüzde 68'dir. Buna göre Ahmet Bey'in kısmi (A2) aylığı **427,14 TL**'dir.

1.1.2000 – 30.9.2008 döneminde, sigortalının brüt kazancı ne kadar yüksek ise, bağlanacak aylık da o kadar yüksek olacaktır.

1.3.3. 2008/Ekim Sonrası Kısmi Aylığın Hesabı

Bu dönemin kısmi aylığının hesabı bir önceki dönemle yani 2000 - 2008/Eylül dönemi ile hemen hemen aynıdır. Ancak bu dönemin kazançları güncellenirken, TÜFE'nin tamamı, gelişme hızının (GH) ise tamamı yerine %30'u dikkate alınmaktadır. Bu durum, işçiler aleyhine, 2008/Ekim itibarıyla kazançların güncellenmesinde dezavantaj oluşturmaktadır.

¹⁸ Orhan, 2011, 137



Bu dönemin kısmi (B) aylığı bulunurken, "Ortalama Aylık Kazanç x Aylık Bağlama Oranı" formülü kullanılmaktadır.¹⁹ Bulunan bu aylığın, (B) dönemi primlerinin toplam prim gününe oranı ile çarpımı, kısmi (B) aylığını verecektir.

Örnek: Ahmet Bey'in kısmi (B) aylığı

Ahmet Bey'in 2008/Ekim itibarıyla prim günü 5.850 gün, güncellenmiş ortalama aylık kazancı 31.438,20 TL, aylık bağlama oranı ise 55,56'dır. Buna göre Ahmet Bey'in kısmi (B) aylığı $31.438,20 \times 0,5556 \times 0,585 = 10.218,23$ TL'dir.

1.3.4. Kısmi Aylıkların Birleştirilmesi

5510 sayılı Kanunla birlikte emeklilik hesaplamalarında, yukarıda yapılan üç ayrı kısmi aylığın birleştirilmesiyle güncel aylık tutarı bulunmaktadır. Birleştirme yapılırken;

- Öncelikle 2000 yılı öncesi kısmi (A1) aylığı güncellenerek 2008/Ocak ayına taşınır.
- 2008/Ocak ayına güncellenen kısmi (A1) aylığı ile kısmi (A2) aylığı toplanarak, (A) aylığı bulunur.
- (A) aylığı tekrar 2008 yılı (dahil) itibarıyla güncelleme katsayısı ile güncellenerek, emeklilik talep yılına taşınmaktadır.
- Talep yılı başına güncellenmiş (A) aylığı ile (B) aylığı toplamına ilgili yıl artışı uygulandığında, sigortalının tam ve güncel aylığını vermektedir. Kısmi aylıklar güncellenirken aynı zamanda alt sınır aylığı kontrolleri yapılır.

Örnek: Ahmet Bey'in tam ve güncel aylığı

Kamu işçisi Ahmet Bey, 22.3.1997'de başladığı çalışma hayatını 31.12.2024'te emeklilikle noktalamak istiyor. Asgari ücretin üç katı ortalama kazançla çalışan Ahmet Bey'in kısmi (A1) aylığını 12,92 TL, kısmi (A2) aylığını ise 427,14 TL olarak bulmuştuk. Kısmi (A1) aylığını 2008/Ocak ayına güncellediğimizde 109,18 TL olmaktadır. Burada (A1) ve (A2) kısmi aylıklarını birleştirdiğimizde, $109,18 + 427,14 = 536,32$ TL'yi, yani (A) aylığını buluruz. Bulduğumuz (A) aylığını talep yılı başına güncellediğimizde ise 8.111,56 TL olmaktadır. Talep yılı başında yani 2024 yılı Ocak ayında, (A) ve (B) aylıklarını topladığımızda ise $8.111,56 + 10.218,23 = 18.329,79$ TL'yi bulmuş oluruz. Bu rakamı 2024 yılı ilk altı ay ve ikinci altı ay kümülatif artış oranı yani 1,8616 ile çarpığımızda, Ahmet Bey'in güncel ek ödeme dahil aylığı olan **35.487,56 TL**'yi buluruz. Bu rakama 2025/Ocak ayı zammı da yansıtılacaktır. 2024 yılı enflasyonu²⁰ yüzde 38 ve büyüme yüzde 4 kabul edildiğinde, Ahmet Bey'in ek ödeme dahil 2025/Ocak ayı aylığı **39.263,43 TL** olacaktır.

¹⁹ a.g.e., 138

²⁰ T.C. Merkez Bankası tarafından 2024 yıl sonu enflasyonu yüzde 38 olarak hedeflendiğinden, hesaplamalarımızda 2024 yılı enflasyonu olarak bu oran esas alınmıştır.



1.3.5 Emekli Aylıklarının Dönemlere Göre Hesaplama Tablosu

Görüldüğü üzere, oldukça karmaşık olan emekli aylığı hesaplama sürecini, Ahmet Bey örneği üzerinden basitleştirilerek sunulmuştur. Aşağıda ise, yine üç ayrı döneme dair hesaplamalar ve kısmi aylıkların birleştirilmesi işlemleri tek bir tabloda Ayşe Hanım örneği ile sunulmuştur.

Sigortalının Adı Soyadı		FARAZİ 1	
Tahsis talep türü	Yaşlılık Aylığı	İlk işe giriş tarihi	22.03.1997
Engeli	Hayır	Borçlanma sonrası ilk işe giriş tarihi	22.03.1997
Kamu/Özel Kodu	Özel	F.H.Z. Sonrası ilk işe giriş tarihi	22.03.1997
Doğum Tarihi	1.10.1996	Tahsis talep tarihi	31.12.2024

SIGORTALILIK SÜRESİ	
İlk işe giriş tarihine göre	27 yıl 9 ay 9 gün
18 yaşa göre	27 yıl 9 ay 9 gün

KISMİ AYLIK HESAPLAMALARI					
(A1) 2000 Yılı Öncesi Kısmi Aylığın Hesabı (506 SK GM 82/1-a)					
YIL	GÜN	KAZANÇ	A1 KISMİ AYLIK HESABI		
1999	360	1.242.396.000	GÖSTERGE	9,475	
1998	360	699.933.240	DERECE/KADEME	12/1	
1997	280	307.063.280	AYLIK BAĞLAMA ORANI 1	85	
0	0	0	TAM AYLIK	96,65	
0	0	0	KISMİ AYLIK	9,66	
0	0	0	GÜNCELLENMİŞ KISMİ AYLIK	81,65	
0	0	0			
0	0	0			
0	0	0			
0	0	0			
DİĞER	0				
F.H.Z.	0				
TOPLAM	1000	2.249,39			



KISMİ AYLIK HESAPLAMALARI					
(A2) 2000-2008/Ekim (Hariç) Arası Kısmi Aylığın Hesabı (506 SK GM 82/1-b)					
YIL	GÜN	KAZANÇ		A2 KISMİ AYLIK HESABI	
2000	360	1.710.000.000		GÜNCELLENMİŞ KAZANÇ	69.791,69
2001	360	2.340.000.000		ORTALAMA YILLIK KAZANÇ	7.977,60
2002	360	3.429.115.740		AYLIK BAĞLAMA ORANI 2	68
2003	360	4.910.144.670		TAM AYLIK	452,06
2004	360	5.962.680.000		KISMİ AYLIK	142,4
2005	360	5.864,40			
2006	360	6.372			
2007	360	6.885			
2008/1-9	270	5.566,50			
F.H.Z.	0				
TOPLAM	3.150	43.039,84			

KISMİ AYLIK HESAPLAMALARI					
(B) 2008/Ekim (Dahil) Yılı Sonrası Kısmi Aylığın Hesabı (5510 SK M.29-GM 2/b)					
YIL	GÜN	KAZANÇ		(B) KISMİ AYLIK HESABI	
2008	90	1.916,10		GÜNCELLENMİŞ KAZANÇ	2.043.485,12
2009	360	8.154		ORTALAMA AYLIK KAZANÇ	10.479,30
2010	360	8.937		AYLIK BAĞLAMA ORANI 3	55,56
2011	360	9.801		TAM AYLIK	5.822,30
2012	360	10.962		KISMİ AYLIK	3.406,05
2013	360	12.000,60			
2014	360	13.230			
2015	360	14.850			
2016	360	19.764			
2017	360	21.330			
2018	360	24.354			
2019	360	30.700,80			
2020	360	35.316			
2021	360	42.930			
2022	360	68.850			
2023	360	140.535			
2024	360	240.030			



EMEKLİLİK SİSTEMİNDE GÜNCEL SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

2025	0	0		
2026	0	0		
2027	0	0		
F.H.Z.	0			
TOPLAM	5.850	703.660,50		

KISMİ AYLIKLARIN BİRLEŞTİRİLMESİ (5510 SK GM 2/C)		
A1+A2=A	KISMİ AYLIK	224,05
	GÜNCELLENMİŞ KISMİ AYLIK	3.388,78
A+B=C	KISMİ AYLIKLAR TOPLAM	6.794,83

EMEKLİ AYLIĞI					
AYLIK BAŞLANGIÇ TARİHİ		1.01.2025			
YIL/ DÖNEM		2025	Ocak Haziran	2025	Temmuz Aralık
ZAM	%-TL	10,64%	1.345,88	0,00%	0,00
	TL	0,00		0,00	
EMEKLİ AYLIĞI		13.995,10		13.995,10	
EK ÖDEME	%-TL	4%	559,8	4%	559,8
TOPLAM AYLIK		14.554,90		14.554,90	
HAZİNE KATKISI (5510 EK19)		0,00		0,00	
TOPLAM ÖDEME		14.554,90		14.554,90	

AYLIK GÜNCELLEME TABLOSU	YIL	SİGORTALININ					
		OCAK-HAZİRAN			TEMMUZ-ARALIK		
		MAAŞ	EK ÖDEME	TOPLAM	MAAŞ	EK ÖDEME	TOPLAM
	2024	10.141,28	405,65	10.546,93	12.649,22	505,97	13.155,19
2025	13.995,10	559,8	14.554,90	13.995,10	559,80	14.554,90	



Ayşe Hanım'ın sigorta prim günü toplamı 10.000 gündür fakat primleri asgari ücret üzerinden ödenmiştir. Ayşe Hanım'ın 31.12.2024'te emeklilik talebinde bulunduğu varsayılmış, 2024 yılı enflasyonu yüzde 38, büyüme oranı yüzde 4 ve 2025/Ocak zammı yüzde 10,64 olarak kabul edilmiştir. Buna göre Ayşe Hanım'ın 2025/Ocak ayı emekli aylığı ek ödeme dahil **14.554,90 TL** olmaktadır.

2. EMEKLİLİK SİSTEMİMİZİN TEMEL SORUNLARI

2.1. Prim Günü ve Kazanç ile Bağlanan Aylık Arasındaki Bağın Güçlendirilmesi Zorunluluğu

Dağıtım modeline dayalı primli sosyal sigorta rejimlerinde, yapılan yardımlarla ödenen primler arasında doğrudan bir ilişki yoktur. Bununla birlikte ödenen primler ve kazançlar ile bağlanan aylık arasında doğru orantı ve güçlü bir bağ bulunması esastır. Daha da önemlisi ise sigortalılarda, prim günü ve kazancı ile orantılı bir emekli aylığı alabilecekleri yönünde inancın tesis edilmesidir. Ancak bu inanç ve güven sayesinde sigortalılar, daha fazla prim ödeyerek aktif sigortalılık dönemlerini uzatmaya ikna olabileceklerdir. Aktif/pasif dengesinin sürekli gündemde olduğu ülkemizde, bunun ne denli kritik önemde olduğu aşikardır. Ne var ki ülkemizde sisteme her 8-10 yılda bir yapılan müdahaleler, sistemin kendi içerisindeki dengelerini bozduğu gibi, sigortalıların aktif olarak prim ödeme motivasyonlarını da zayıflatmaktadır.

2.1.1. Prim Günü Arttığı Halde Emekli Aylığının Düşmesi

Sisteme yapılan müdahalelerin primli rejimin ilkelerini ne derece zedelediğini, prim günü ve kazanç ile bağlanan aylık arasındaki bağı ne ölçüde zayıflattığını çarpıcı bir örnekle göstermiş olalım.

Yukarıda Tablo-5'te emekli aylığını hesapladığımız Ayşe Hanım, 10.000 gün prim ödeyerek **14.554,90 TL** aylığa hak kazanmıştı. Aynı Ayşe Hanım, 1990-2000 arasında sadece 3.600 gün, yani on yıl asgari ücretten prim ödedikten sonra prim ödemeyi bırakmış olsun. 1.10.1966 doğumlu Ayşe Hanım, 58 yaşını doldurup yine 31.12.2024 tarihinde yaştan/kısmi emeklilik başvurusu yaptığında, kendisine **21.794,68 TL** aylık bağlanmaktadır. Yani 10.000 gün prim ödeyen Ayşe Hanım'a 14.554,90 TL aylık bağlanırken, bunun üçte biri kadar prim ödediği halde, **21.794,68 TL** aylık bağlanmaktadır. Daha da ilginç olanı ise, 3.600 gün asgari ücretten prim ödeyen Ayşe Hanım'a bağlanan aylık, 10.000 gün boyunca asgari ücretin üç katı prim ödeyen Ahmet Bey'in aylığına neredeyse eşittir. Buradaki farkın sebebi, 3.600 günden sonra, emekli aylığı hesaplamasını sigortalılar aleyhine değiştiren 4447 ve 5510 sayılı Kanunlar döneminde prim ödenmemiş olmasıdır.



Ayşe Hanım 10.000 gün prim öderse 14.554,90 TL, sadece 3.600 günle emekli olursa 21.794,68 TL aylık bağlanmaktadır!

Vermiş olduğumuz bu örnek, sistemin ürettiği pek çok çelişkili senaryodan sadece birisidir. Bunun gibi yaşanan pek çok örnek, sigortalı ve emeklilerde hakaniyet duygusunu zedelemekte, kişileri, en az prim ödeyerek en yüksek aylığı almanın yollarını araştırmaya teşvik etmektedir.

2.1.2. Taban Emekli Aylığı Düzenlemelerinin Diğer Aylıklara Yansıtılması

Primli rejimin ilkeleri ile bağdaşmayan bir diğer müdahale, 2019 yılında 5510 sayılı Kanuna eklenen ek 19. maddeyle yapılmıştır. Bu düzenlemeyle alt sınır aylıkları önce 1.000 TL'ye yükseltilmiş, daha sonra yapılan artışlarla son olarak 2024/ Temmuz ödeme dönemiyle birlikte 12.500 TL'ye yükseltilmiştir. Bu tür müdahaleler esasında sistemin kendi içerisindeki prim günü ve kazanç ile bağlanan aylık arasındaki bağı zayıflatmaktadır.

Bu müdahalenin sonucu olarak bugün 3.600 günle asgari ücret düzeyinden emekli olan bir kişi ile 10.000 günle asgari ücretten daha yüksek kazançlarla emekli olan kişi aynı alt sınır aylığını almaktadır. Dahası, emeklilere genel bir refah artışı yerine alt sınır aylığının yükseltilmesi, toplam emekliler içerisinde alt sınır aylığı alanların sayısını sürekli yükseltmektedir. Sosyal yardım çerçevesinde, primsiz ödemeler kapsamında ve universal aylık²¹ olarak yapılması gereken yardımların, primli sosyal sigorta rejiminin içerisine dahil edilmesi, sistemi ve sisteme olan güveni aşındırmaktadır. Primli sistem ile primsiz yardımların ayrı programlar olarak, çelişmeden, bir koordinasyon içerisinde yürütülmesi ve istihdam politikalarıyla da uyumlu olması gerekmektedir. Bunun için Ekonomi Koordinasyon Kurulu benzeri, sosyal tarafların da temsil edildiği bir istişare zemini olarak Sosyal Politika Koordinasyon Kuruluna ihtiyaç bulunmaktadır. Halen Cumhurbaşkanlığı bünyesinde faaliyet gösteren Sosyal Politikalar Kurulu'nun yeniden yapılandırılarak sosyal tarafların da temsilini içeren bir yapıya kavuşturulması, bu anlamda yaşanan sorunların önceden tespiti ve giderilmesi bakımından etkin ve güvenilir bir zemin oluşturulması açısından önemli olacaktır.

²¹ Kimi ülkelerde, kişilerin önceki kazançlarından bağımsız olarak, belirli şartları taşıyan herkese sabit bir aylık ödenmekte ve bunlara üniversal aylık (universal pensions) adı verilmektedir (Şakar, 1993: 23).



Çözüm: Primli sosyal sigorta sistemi ile primsiz yardımlar ve istihdam politikalarının birbiri ile uyum içerisinde yürütülebilmesi için, sosyal tarafların da temsil edildiği bir yapıya ihtiyaç vardır.

2.1.3. Seyyänen veya Ek/Geçici Madde ile Yapılan Zamların Güncelleme Katsayısına Dahil Edilmemesi

Primli sosyal sigorta prensiplerine aykırı olarak yürütülen bir diğer uygulama da emeklilere seyyänen veya refah artışı adı altında yapılan artışların güncelleme katsayısının hesabında dikkate alınmamasıdır. Örneğin;

- 2010 yılında 5510 sayılı Kanun geçici 26. maddesi,
- 2011 yılında aynı kanunun geçici 34. maddesi,
- 2015 yılında geçici 65. maddesi,
- 2016 yılında geçici 67. maddesi,
- 2023 yılında geçici 92. ve 97. maddeleri,
- Ve son olarak 2024 yılı ocak ayında geçici 102. maddesi,

ile emeklilere oransal ya da seyyänen artışlar yapılmıştır. Söz konusu artışlar, bu zamlardan önce emekli olmuş kişilere ve ilgili yıl içerisinde emekli olacılara yansıtılırken, takip eden yıllarda emekli olacak kişilerin güncelleme katsayılarında dikkate alınmamaktadır. Bu durum, ilerleyen sayfalarda detaylarına değineceğimiz “2024 ila 2025'te emekli olmanın aylığa etkisi” sorununu da tetikleyen etkenlerden birisidir. Örneğin 2024/Ocak ayında aylıklar normalde 5510 sayılı Kanunun 55. maddesi gereği bir önceki altı aylık TÜFE oranı olan yüzde 37,57 oranında artırılabilecek iken, refah payı ile bu artış yüzde 49,25'e yükseltilmiştir. Bu yüzde 49,25'lik oran, hem mevcut emeklilere hem de 2024 yılında emekli olacakların güncel aylığını hesaplamada dikkate alınırken, 1.1.2025 itibarıyla emekli olacaklarda yüzde 49,25 değil, yüzde 37,57'lik oran uygulanmaktadır. Bu da emeklilik başvuru tarihinin, aylık üzerinde ihmal edilemeyecek bir etkide bulunmasına yol açmaktadır.

Örnek: Mehmet Bey'in aylık farkı

Özel sektörde yönetici olan Mehmet Bey, genel olarak asgari ücretin 5 katı ortalama kazançla prim ödemiştir. 10.000 günle 31.12.2024 tarihinde emeklilik talebinde bulunan Mehmet Bey'e ek ödeme dahil **62.320,76 TL** aylık bağlanmaktadır. Fakat Mehmet Bey bir gün sonra, yani 1.1.2025 tarihinde başvuru yaparsa, emekli aylığı ek ödeme dahil **45.697,71 TL**'ye düşmektedir. Hesaplama 2024 enflasyonu %38, büyüme %4 kabul edilmiştir.



Tablo-5: Mehmet Bey'in Emeklilik Başvuru Tarihine Göre Aylık Farkı

Başvuru Tarihi	Emekli Aylığı	Fark
31.12.2024	62.320,76 TL	%36,38 (*)
01.01.2025	45.697,71 TL	

(*) 2024 yılı enflasyon ve büyüme rakamlarının kesinleşmesi ile bu oran da netleşmiş olacaktır.

Emekli aylıklarına, değişen ekonomik şartlar doğrultusunda ilave artışların yapılması elbette gerekebilir ve bunlar yapılmalıdır. Fakat bu artışlar yapılırken, sistemin dengesi ve bütünlüğü ile aktif ve pasif sigortalılar bir arada değerlendirilerek ve sonuçları da hesaplanarak yapılmalıdır. Aksi halde, pansuman niteliğindeki müdahaleler, sonraki yıllarda farklı sorunlarla karşımıza çıkmaktadır.

2.1.4. Statüler Arası Geçişlerle Emeklilik Koşullarının ve Bağlanan Aylıkların Değişmesi

Sosyal güvenlik sistemine özellikle emekli aylığı parametreleri yönünden yapılan müdahaleler, zamanla statüler arası farklılıklar da oluşturmaktadır. Örneğin 4/b (Bağ-Kur) kapsamında prim ödeyen sigortalı, 4/a (SSK) kapsamına geçtiğinde, aynı ve hatta daha az prim günü ve kazançla, yüzde 10-15 daha yüksek aylık alabilmektedir. Bu da emekli aylığı ile prim günü ve kazanç arasındaki bağı zayıflatan bir başka unsurdur.

Örnek: Semih Bey'in emekliliği

1.4.1998 tarihinde 4/b (Bağ-Kur) kapsamında sigortalı olan ve aralıklı olarak toplam 4.750 gün prim ödemesi bulunan Semih Bey, 4/b kapsamında devam ederse EYT kapsamında 9.000 günü tamamlayarak emekli olacaktır. Fakat Semih Bey 4/a'ya geçiş 1.260 gün (3,5 yıl) prim ödediğinde, 4/a statüsünden hemen emekli olabilecektir. Böylece hem 3.000 gün daha az prim ödeyecek, hem de %10 civarı daha yüksek aylık alabilecektir.

4/b'den 4/a'ya geçerek daha az primle daha yüksek emekli aylığı almak mümkün olmaktadır!



3. EMEKLİ AYLIĞINDAN YARARLANMA ŞARTLARINDA VE HESAPLAMA SİSTEMİNDE YAŞANAN SORUNLAR

Ülkemizde işçiler için emeklilik (yaşlılık) sigortası kurulduğundan beri, aylığa hak kazanma şartları ve aylığın hesaplanmasında farklı yöntemler denenmiş, ancak getirilen bu düzenlemeler hiçbir zaman hakkaniyetli ve adil sonuç doğuramıştır.²² Bu arayış halen günümüzde de devam etmektedir.

Emekli aylığından yararlanma şartları, son olarak 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanunla belirlenmiştir. İşçiler (4/a) açısından emekli aylığından yararlanma şartlarını genel şartlar ve özel şartlar olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür. Genel şartlar, 5510 sayılı Kanununun 28. maddesinde düzenlenmiş olup, kadınlar için 58, erkekler için 60 yaşın tamamlanması ve 7.200 prim ödeme gün sayısının doldurulmasıdır. Yaş şartı 1.1.2036 tarihinden itibaren kademeli olarak artırılarak 1.1.2048 tarihi itibarıyla kadınlar ve erkekler için 65 olarak uygulanacaktır. Bunlar emekli aylığı için genel şartlardır. Bunun yanında;

● Yasada belirtilen yaş şartını üç yıl aştığı halde 7.200 gün prim şartını tamamlayamamış olanlara 5.400 günü doldurmaları halinde,

- Belirli oranda engellilik halinde,
- Yer altı maden işyerlerinde çalışma halinde,
- Sürekli bakıma muhtaç ağır engelli çocuğu bulunan annelere,
- 55 yaşını dolduran sigortalıların erken yaşlandığının tespiti halinde,

emekli aylığı bağlanmaktadır. Aşağıdaki Tablo-6'da, 5510 sayılı Kanun dönemi itibarıyla emekli aylığı da dahil olmak üzere, uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımların miktar ve oranları, statüler itibarıyla karşılaştırmalı olarak yer almaktadır.

22 Şakar, 1993, 37



EMEKLİLİK SİSTEMİNDE GÜNCEL SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Tablo-6: Uzun Vadeli Sigorta Kollarında Yardımların Miktar ve Oranları

Yardımların Miktar ve Oranları						
	Kamu Gör.		SSK (4/a)	Bağ-Kur (4/b)	Tarım SSK (Ek-5)	Tarım Bağ-Kur (4/b-T)
	İştirakçi	4/c				
Malullük	Yıllık ABO %3 Tavan %100 Vazife malullüğünde tavan yok En düşük: 17.587 TL	Yıllık ABO %2 Tavan %90 Vazife malullüğünde tavan yok En düşük: 12.500 TL	Yıllık ABO %2 Tavan %90 Vazife malullüğünde tavan yok En düşük: 12.500 TL	Yıllık ABO %2 Tavan %90 Vazife malullüğünde tavan yok En düşük: 12.500 TL	Yıllık ABO %2 Tavan %90 Vazife malullüğünde tavan yok En düşük: 12.500 TL	Yıllık ABO %2 Tavan %90 Vazife malullüğünde tavan yok En düşük: 12.500 TL
Yaşlılık (Emeklilik)	Yıllık ABO %3 25 yıl için ABO 75 Tavan %100 En düşük: 17.587 TL	Yıllık ABO %2 25 yıl için ABO 50 Tavan %90 En düşük: 12.500 TL SPEK üst sınır yok	Yıllık ABO %2 25 yıl için ABO 50 Tavan %90 En düşük: 12.500 TL SPEK üst sınır var	Yıllık ABO %2 25 yıl için ABO 50 Tavan %90 En düşük: 12.500 TL SPEK üst sınır var	Yıllık ABO %2 25 yıl için ABO 50 Tavan %90 En düşük: 12.500 TL SPEK üst sınır var	Yıllık ABO %2 25 yıl için ABO 50 Tavan %90 En düşük: 12.500 TL SPEK üst sınır var
Ölüm	Yıllık ABO %3 Tavan %100 En düşük: 17.587 TL Evlenme yardımı dul eş ve kız çocuğuna 12 aylık tutarında	Yıllık ABO %2 Tavan %100 En düşük: 12.500 TL Evlenme yardımı kız çocuğuna 24 aylık tutarında	Yıllık ABO %2 Tavan %100 En düşük: 12.500 TL Evlenme yardımı kız çocuğuna 24 aylık tutarında	Yıllık ABO %2 Tavan %100 En düşük: 12.500 TL Evlenme yardımı kız çocuğuna 24 aylık tutarında	Yıllık ABO %2 Tavan %100 En düşük: 12.500 TL Evlenme yardımı kız çocuğuna 24 aylık tutarında	Yıllık ABO %2 Tavan %100 En düşük: 12.500 TL Evlenme yardımı kız çocuğuna 24 aylık tutarında

Kaynak: 5434, 5510, Orhan, 2015a: 154

Tabloda yer alan aylık tutarları, 2024 yılı ikinci altı ayında bağlanan aylık tutarlarıdır.

Tablodan anlaşılacağı üzere, 5510 sayılı Kanun, işçi ve bağımsız çalışanlar için belirli bir norm ve standart birlikteliğini sağlamakla birlikte, 5434 sayılı Kanuna tabi iştirakçi memurlarla farklılık belirgin olarak sürmektedir.



Sosyal güvenlik sisteminde 2008 yılında gerçekleşen reformun en önemli gerekçeleri, sistemin norm ve standart birliğine kavuşturulması, finansal sürdürülebilirliğin sağlanması, yoksulluğa karşı daha etkin koruma sağlanması ve daha fazla nüfusun kapsama alınması olarak açıklanmıştır.²³ Ancak onaltı yılı aşan uygulama sonunda, primli sosyal sigorta ilkeleriyle bağdaşmayan ve sadece ülkemize has bazı sorunlar baş göstermiştir.

- Sigortalının prim günü artarken aylığının düşmesi,
- Statü değişikliğinde aynı kazançla ve daha az primle daha yüksek aylık bağlanması,
- Emeklilik başvurusu yapılan tarihe göre aylığın değişmesi sorunu bunlardan bazılarıdır.

3.1. Enflasyonist Dönemlerde Başvuru Yılına Göre Emekli Aylıklarının Değişimi Sorunu

Fiyat istikrarının bozulduğu dönemlerde, enflasyonist ortamın ücret ve aylıkları etkilememesi düşünülemez. Bu etkinin en aza indirilmesi ve hayat pahalılığına karşı emekçi ve emeklinin korunması, sosyal devletin bir ödevidir. Ne var ki bu kapsamda atılan adımların yetersizliği ve kısa vadeli çözüm arayışları, bugün enflasyonu, emekli aylıkları üzerindeki en önemli tehdit haline getirmiştir. Aşağıda örneklerini vereceğimiz üzere, aynı sigortalı 31.12.2024 (kamu işyerlerinde 14.1.2025) tarihine kadar emeklilik başvurusu yaptığında bağlanan aylıkla, bir gün sonra, yani 1.1.2025 (kamu işyerlerinde 15.1.2025) tarihi itibarıyla başvuru yaptığında bağlanan aylık arasında yüzde 30'ları aşan farklar oluşmaktadır. Bu sorunun dört temel nedeni bulunmaktadır;

1. Geçmiş yıl kazançlarının güncellenmesinde enflasyon oranlarının belirleyici olması ve son yıllarda yüksek seyreden enflasyon,
2. Emekli aylıklarına son olarak 2024/Ocak ayında enflasyon üzerinde verilen refah artışının 2024 yılı içerisinde bağlanan aylıklarda çarpan olarak dikkate alınması fakat sonraki yıllar için kullanılacak güncelleme katsayısına dahil edilmemesi,
3. Enflasyonun 2024 yılı itibarıyla düşüşe geçeceği yönünde beklenti,
4. Başvuru tarihine göre aylığın belirli bir orandan daha fazla farklılaşmasını önleyecek bir tedbirin yasada yer almamasıdır.

²³ Orhan, 2015a, 217



3.1.1. Emekliliğe 2024 ve 2025 Yılında Başvuru Yapılmasının Aylığa Yansımaları

Emeklilik başvuru tarihi, 5510 sayılı Kanuna göre sigortalıya bağlanacak aylığın hesabı açısından önem taşımaktadır. Geçmiş dönem kazançlarının ve kısmi aylıklarının güncellenmesinde, başvuru yapılan takvim yılı ve dönemi esas alınmaktadır. Fakat yukarıda yer verdiğimiz dört gerekçe sebebiyle, 2024 yılı için emeklilik başvuru tarihi, ayrı bir önem kazanmıştır. Aylıkların hesaplanması bölümünde yer verdiğimiz örnekler üzerinden, 2024 ve 2025 yılı emeklilik başvurusuna göre aylıkların nasıl değiştiği aşağıda daha detayları ile hazırlanmıştır.

Örnek: Ahmet Bey'in 2024 ve 2025 aylıkları

Kamu işçisi Ahmet Bey, asgari ücretin 3 katı ortalama kazançla, 10.000 prim gününü tamamlayarak **14.1.2025 tarihinde** emeklilik dilekçesi vermiştir. Aylık başlangıç tarihi 15.1.2025 olan Ahmet Bey'e ek ödeme ve 2025/Ocak zammı dahil **39.263,43 TL** aylık bağlanmıştır. 2024 yılı enflasyonu yüzde 38, büyüme yüzde 4 kabul edilmiştir.

Ahmet Bey emeklilik başvurusunu bir gün sonra yani **15.1.2025 tarihinde** yaparsa, bu sefer aylığı ek ödeme dahil **28.817,68 TL** olarak bağlanmaktadır. Yani bir günlük emeklilik başvuru gecikmesi, Ahmet Bey'in aylığını yüzde 36,24 oranında azaltmaktadır.

Tablo-7: Ahmet Bey'in Emeklilik Başvuru Tarihine Göre Aylık Farkı

Başvuru Tarihi	Emekli Aylığı	Fark
31.12.2024	39.263,43 TL	%36,24 (*)
15.1.2025	28.817,68 TL	

(*) 2024 yılı enflasyon ve büyüme rakamlarının kesinleşmesi ile bu oran da netleşmiş olacaktır.

2024 ve 2025 yıllarında emeklilik başvurusunun aylığa etkisi, prime esas kazanç seviyesine göre farklılaşmaktadır. Aşağıdaki örneğimiz, primlerinin tamamı asgari ücretten ödenmiş Ayşe Hanım'a aittir.

Örnek: Ayşe Hanım'ın 2024 ve 2025 aylıkları

22.3.1997 tarihinden beri özel sektörde asgari ücret seviyesinden toplam 10.000 prim günü bulunan Ayşe Hanım, **31.12.2024 tarihinde** emeklilik başvurusunda bulunmuştur. Ayşe Hanım'a ek ödeme ve 2025/Ocak zammı dahil **14.554,90 TL** aylık bağlanmıştır. Yine 2024 yılı enflasyonu yüzde 38, büyüme yüzde 4 kabul edilmiştir.



Ayşe Hanım 2024'te değil de bir gün sonra yani **1.1.2025 tarihinde** emeklilik başvurusu yaparsa, bu sefer aylığı ek ödeme dahil **10.702,95 TL** olarak bağlanmaktadır. Fakat bu kök aylık, alt sınır aylığı olan **12.500 TL** olarak ödenecektir.

Tablo-8: Ayşe Hanım'ın Emeklilik Başvuru Tarihine Göre Aylık Farkı

Başvuru Tarihi	Emekli Aylığı	Fark
31.12.2024	14.554,90 TL	%16,44 (*)
1.1.2025	12.500 TL	

(*) 2024 yılı enflasyon ve büyüme rakamlarının kesinleşmesi ile bu oran da netleşmiş olacaktır.

Örnek: Mehmet Bey'in 2024 ve 2025 aylıkları

Özel sektörde yönetici olan Mehmet Bey, genel olarak asgari ücretin 5 katı ortalama kazançla prim ödemiştir. 10.000 günle 31.12.2024 tarihinde emeklilik tabesinde bulunan Mehmet Bey'e ek ödeme ve 2025/Ocak zammı dahil **62.320,76 TL** aylık bağlanmaktadır. Fakat Mehmet Bey bir gün sonra, yani 1.1.2025 tarihinde başvuru yaparsa, emekli aylığı ek ödeme dahil **45.697,71 TL**'ye düşmektedir. Hesaplama 2024 enflasyonu %38, büyüme %4 kabul edilmiştir.

Tablo-9: Mehmet Bey'in Emeklilik Başvuru Tarihine Göre Aylık Farkı

Başvuru Tarihi	Emekli Aylığı	Fark
31.12.2024	62.320,76 TL	%36,38 (*)
01.01.2025	45.697,71 TL	

(*) 2024 yılı enflasyon ve büyüme rakamlarının kesinleşmesi ile bu oran da netleşmiş olacaktır.

Bir düzenleme yapılmaz ise, 2025 yılında emekli aylıkları, 2024'e göre %36'yı geçen oranlarda daha düşük bağlanacaktır!

3.1.2. 2030'a Kadar Aylıkların Seyri

Emeklilik başvuru tarihine göre oluşan bu önemli farklılıkları önlemeye dönük olarak herhangi bir düzenleme yapılmaması halinde, 2030 yılına kadar aylıklardaki kayıpların nasıl seyredeceğini aşağıdaki tablolardan izleyebiliriz. Gelecek yıllara ait aylıklar hesaplanırken asgari ücretteki tahmini artış ortalaması yüzde 17,7 olarak, enflasyon ortalaması yüzde 8,28, ek ödeme tutarları asgari ücret artışı kadar artırılmış, büyüme ortalaması ise yüzde 5 kabul edilmiştir. Bu rakamlardaki olası değişiklikler, aylık tutarlarını da aşağı veya yukarı yönde etkileyecektir.



Tablo-10: Asgari Ücretten Prim Ödeyen Ayşe Hanım'ın Aylıkları

Emeklilik Talep Tarihi	Prim Günü	Bağlanan Aylık
31.12.2024	10.000	14.554,90 TL
31.12.2025	10.360	13.412,05 TL
31.12.2026	10.720	14.871,56 TL
31.12.2027	11.080	16.371,14 TL
31.12.2028	11.440	18.151,68 TL
31.12.2029	11.800	20.005,99 TL
31.12.2030	12.160	20.965,57 TL

Tablo-11: Asgari Ücretin Üç Katı Prim Ödeyen Ahmet Bey'in Aylıkları

Emeklilik Talep Tarihi	Prim Günü	Bağlanan Aylık
31.12.2024	10.000	39.263,43 TL
31.12.2025	10.360	36.785,29 TL
31.12.2026	10.720	40.740,73 TL
31.12.2027	11.080	45.168,55 TL
31.12.2028	11.440	50.817,03 TL
31.12.2029	11.800	56.283,21 TL
31.12.2030	12.160	59.225,94 TL

Tablo-12: Asgari Ücretin Beş Katı Prim Ödeyen Mehmet Bey'in Aylıkları

Emeklilik Talep Tarihi	Prim Günü	Bağlanan Aylık
31.12.2024	10.000	62.320,76 TL
31.12.2025	10.360	58.097,22 TL
31.12.2026	10.720	64.532,37 TL
31.12.2027	11.080	71.778,55 TL
31.12.2028	11.440	81.021,16 TL
31.12.2029	11.800	90.000,26 TL
31.12.2030	12.160	94.956,65 TL



Yukarıdaki her üç tabloya birlikte bakıldığında, sigortalıların 2026 yılı sonunda, 2024 yılı aylıklarını ancak nominal olarak yakalayabildikleri görülmektedir. Enflasyondan arındırıldığında ise 2024 yılına göre reel kayıpları çok daha yüksek olacaktır. Şu halde, bu tablonun düzeltilmesi için herhangi bir düzenleme yapılmaz ise, sigortalıların 2024 yılı avantajlarını telafi etmeleri mümkün olmayacaktır.

Düzenleme yapılmaması halinde, sigortalıların gelecek altı yılda, 2024 yılı kayıplarını telafi etmeleri mümkün olmayacaktır!

3.1.3. Çözüm Önerilerimiz

Çalışmamızın değerlendirme ve sonuç bölümünde, sosyal güvenlik sisteminde emekli aylığı hesaplama ve güncelleme uygulaması da dahil olmak üzere genel olarak gözden geçirilmesi gereken hususlara dikkat çekilmiştir. Bu bölümde ise, özellikle emekliliğe 2024 yılı itibarıyla hak kazanmış bulunan işçiler açısından acil bir çözüm olarak yapılması gereken düzenlemeler ortaya konulmuştur.

Yukarıda yer verilen örneklerden de anlaşılacağı üzere, herhangi bir düzenleme yapılmaz ise, 2024 yılı aylığına kıyasla, takip eden yıllarda bağlanan aylıklarda dramatik bir kayıp söz konusudur. Bu kaybın başlıca sebebi, 2024 yılı kümülatif aylık artış oranının (yüzde 86,16), 2025 ve takip eden yıllarda bağlanacak aylıklara güncelleme katsayısı olarak uygulanmıyor oluşudur. Şu halde acilen yapılması gereken iki düzenleme bulunmaktadır.

- Birincisi, yüzde 86,16'lık oranının, 2024 yılı enflasyon oranı olarak kabul edilerek, güncelleme katsayısına dahil edilmesidir. Böylece sadece 2024 yılında bağlanan aylıklarda değil, takip eden yıllardaki güncelleme katsayılarında da bu oran uygulanacak ve sigortalıların kaybını önemli ölçüde telafi edecektir.

- İkincisi ise, 1.1.2025 tarihinden geçerli olmak üzere, 7.200 prim gününden sonraki her 360 gün için aylık bağlama oranının yüzde 2 yerine yüzde 3 olarak düzenlenmesi gerekmektedir.

Bu iki düzenleme bir arada hayata geçirildiğinde, hem 2024 yılı handikapı aşılmış olacak hem de emekliliğe hak kazanmış kişilerin sistemde aktif olarak çalışmaya devam etmeleri bir nebze de olsa teşvik edilmiş olacaktır. Nitekim belirli bekleme süresinden sonra aylık bağlama oranında artış uygulaması 2000 yılından önceki gösterge sisteminde de uygulanmıştır. Gösterge sisteminde aylık bağlama oranı, kadınlarda 50 yaş, erkeklerde 55 yaştan sonraki her bir yaş için 1 puan, 5.000 günden fazla ödenen her 240 gün için de 1 puan artırılmıştır. Bizim önerimiz ise 7.200 günden sonra her 360 gün için yüzde 2 yerine yüzde 3 olarak uygulanması şeklindedir.



EMEKLİLİK SİSTEMİNDE GÜNCEL SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Çözüm: Başvuru yılına göre aylık farkını kapatmak için 2024 yılı enflasyon oranı yüzde 86,16 kabul edilmeli ve 7.200 günden sonraki her 360 gün prim için aylık bağlama oranı 1 puan artırılmalıdır!

Önerdiğimiz iki düzenlemenin hayata geçirilmesi halinde üç ayrı örnek üzerinden aylıklara 2030 yılına kadarki etkisini aşağıdaki tablolarda görmek mümkündür. Aylıklar hesaplanırken 2024 yılı enflasyonu yüzde 86,16, sonraki yıllarda asgari ücretteki tahmini artış ortalaması yüzde 17,7 olarak, enflasyon ortalaması yüzde 8,28, ek ödeme tutarları asgari ücret artışı kadar artırılmış, büyüme ortalaması ise yüzde 5 kabul edilmiştir. Bu rakamlardaki olası değişiklikler, aylık tutarlarını da aşağı veya yukarı yönde etkileyecektir.

Tablo-13: Asgari Ücretten Prim Ödeyen Ayşe Hanım'ın Aylıkları

Emeklilik Talep Tarihi	Prim Günü	Bağlanan Aylık
31.12.2024	10.000	14.554,90 TL
31.12.2025	10.360	17.778,62 TL
31.12.2026	10.720	19.488,08 TL
31.12.2027	11.080	21.404,78 TL
31.12.2028	11.440	23.924,20 TL
31.12.2029	11.800	26.340,29 TL
31.12.2030	12.160	27.591,69 TL

Tablo-14: Asgari Ücretin Üç Katı Prim Ödeyen Ahmet Bey'in Aylıkları

Emeklilik Talep Tarihi	Prim Günü	Bağlanan Aylık
31.12.2024	10.000	39.263,43 TL
31.12.2025	10.360	48.691,28 TL
31.12.2026	10.720	53.821,74 TL
31.12.2027	11.080	59.534,33 TL
31.12.2028	11.440	66.875,76 TL
31.12.2029	11.800	73.994,07 TL
31.12.2030	12.160	77.833,94 TL



Tablo-15: Asgari Ücretin Beş Katı Prim Ödeyen Mehmet Bey'in Aylıkları

Emeklilik Talep Tarihi	Prim Günü	Bağlanan Aylık
31.12.2024	10.000	62.320,76 TL
31.12.2025	10.360	76.829,25 TL
31.12.2026	10.720	85.168,60 TL
31.12.2027	11.080	94.509,91 TL
31.12.2028	11.440	106.514,72 TL
31.12.2029	11.800	118.201,95 TL
31.12.2030	12.160	124.671,28 TL

Gerek 2024 yılı enflasyonunun yüzde 86,16 olarak uygulanması gerekse aylık bağlama oranının yüzde 2'den 3'e yükseltilmesi önerimiz bir arada uygulandığında, her üç sigortalı örneğinde de nominal kayıp önlendiği gibi, belirli bir artış sağlanmaktadır. Aylıklarda reel olarak değişimin nasıl olacağı ise gerçekleşecek enflasyon ve büyüme rakamlarına bağlı olarak değişecektir. Fakat bu önerimizin, en azından "EYT'de ikinci dalga" hareketini önleyeceğini söyleyebiliriz.

Öte yandan bizim önermiş olduğumuz bu iki düzenleme dışında, kamuoyunda gündeme gelen;

- Aylıkların güncellenmesinde memur maaş katsayılarının da dikkate alınması,
- Emeklilik başvurusu yapılan dönem ile bir önceki yılda yapılan başvurularda uygulanan güncelleme katsayıları karşılaştırılarak, yüksek olanın uygulanması,
- Cumhurbaşkanına, kanunda ilgili yıl için belirlenen güncelleme katsayısını artırma yetkisi verilmesi,

gibi önerilerin de dikkate alınması mümkündür. Ortak aklın harekete geçirilmesi sonucu en kalıcı ve doğru çözümün bulunacağına kuşku yoktur.

3.1.4. Düzenleme Yapılmaması Halinde EYT'de İkinci Dalga Beklentisi

Bilindiği üzere kamuoyunda Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) olarak adlandırılan ve 2023 yılında 7438 sayılı Kanunla emeklilik yaşı kaldırıldığı için emekliliğe hak kazanan sigortalılar bulunmaktadır. Bunlardan yaklaşık 2 milyonu emekli olmuş bulunmaktadır. Ancak özel ve kamu sektöründe belirli ücret seviyesinin üzerinden çalışanlar, EYT düzenlemesine rağmen aktif sigortalı olarak çalışmayı tercih etmişlerdir. Ne var ki 2024 yılı ile takip eden yıllarda emekliliğe başvurmak arasında yukarıda ifade edildiği şekilde yüzde 30'ları aşan bir farkın doğacak ol-



ması, bu kesimi de emekliliğe zorlamaktadır. Bu da EYT’de ikinci dalga anlamına gelmektedir ki, bu durumda;

- Bu yeni dalga ile zaten düşük olan aktif/pasif oranının daha da kötüleşmesi,
- İşgücü piyasası dengelerinin hem çalışan hem de işveren aleyhine bozulması,
- İşverenler için yetişmiş insan kaynağı kaybı,
- Yine işverenler için ani kıdem tazminatı yükü
- Ve belirli bir oranda kayıt dışı istihdamda -emekli olan kişilerin sigortasız çalışma eğilimi sebebiyle- artış söz konusu olacaktır.

4. EMEKLİ AYLIKLARININ GÜNCELLENMESİ SORUNU

Emekli aylıklarının nasıl hesaplanacağı kadar, hesaplanan ve emekliye bağlanan aylığın takip eden yıllarda enflasyon karşısında nasıl korunacağı ve artan refahtan nasıl pay alacağı da önemlidir. İkinci Dünya Savaşı’ndan önce kurulan emeklilik programları, kuruldukları dönemde var olan fiyat istikrarının devam edeceği varsayımına göre tasarlanmışlardı. Ancak savaştan sonra ulusal paralardaki değer kaybı ve hayat pahalılığı, emekli aylıklarının değerinin korunması ve değişen koşullara uyarlanması sorununu doğurmuştur. Türkiye’de de emeklinin satın alma gücünün nasıl korunacağı, bu konuda ideal sistemin ne olması gerektiği, uzun yılların tartışma konusudur.²⁴

Emekli aylıklarının güncellenmesi, sadece enflasyon karşısında satın alma gücünün korunması açısından değil, ülkede artan refahın emeklilere yansıtılması açısından da önem taşımaktadır. Zira ülkede oluşan bugünkü refah, sadece bugünkü çalışan neslin değil, dünün çalışanı ve bugünün emeklilerinin de birikimli katkılarının sonucudur. Nitekim Türkiye’nin de taraf olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 102 ve 128 sayılı sözleşmeleri emekli aylıklarının, hayat pahalılığına karşı gözden geçirilmesi ve periyodik ayarlama yapılmasını öngördüğü gibi, Avrupa sosyal mevzuatında da benzer ilkelere yer verilmiştir.²⁵

Emekli aylıklarının güncellenmesinde üç ayrı yöntem öne çıkmaktadır.

- Aylıkların kurala bağlı ve otomatik olarak yükseltilmesi,
- Ulusal mevzuatta belirlenen ilkelere göre yetkili mercilerce periyodik olarak yükseltilmesi,
- Yine yetkili mercilerce otomatik olarak değil fakat gerek duyuldukça yükseltilmesidir.²⁶

24 Şakar, 1993, 4

25 Yılmaz, 2004, 293

26 Şakar, 1993, 95



Türkiye’de genel olarak kurala bağlı ve otomatik güncelleme ilkesi uygulanmakla birlikte, bunun nasıl uygulanacağı konusunda, emekli aylıklarının hesaplanma biçimiyle koşut olarak sık sık değişikliğe gidilmiştir.²⁷ Çoğu kez ise, kurala bağlı güncellemeler enflasyonun altında kaldığından, emekli aylıklarına seyyanen zam ve refah artışı gibi adlar altında ilave artışlar yapılması gerekmiştir.

Emekli aylıklarının güncellenmesine dair yöntemi belirleyen son düzenleme 2008 yılında 5510 sayılı Kanunla yapılmış ve Kanununun 29. maddesine göre bağlanan aylıkların 55. maddede belirtilen esaslara göre güncellenmesi hükme bağlanmıştır. Maddenin ikinci fıkrasında, “Bu Kanuna göre bağlanan gelir ve aylıklar, her yılın Ocak ve Temmuz ödeme tarihlerinden geçerli olmak üzere, bir önceki altı aylık döneme göre Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan en son temel yıllık tüketici fiyatları genel indeksindeki değişim oranı kadar artırılarak belirlenir.” hükmüne yer verilmiştir. Görüldüğü üzere düzenleme emekli aylıklarının sadece enflasyon oranında güncellenmesini öngörmekte, ilk emekli aylıklarının bağlanmasında olduğu gibi gelişme hızı mevcut emeklilere hiçbir şekilde yansıtılmamaktadır. Bu nedenle ülkenin büyümesinden yani refah artışından emekliler herhangi bir pay alamamakta ve yıllar içerisinde daha da yoksullaşmaktadır. TÜİK tarafından açıklanan enflasyonun ne derece emeklinin maruz kaldığı hayat pahalılığını yansıttığı ayrı bir tartışma konusu iken, bu artışların yetersizliği hükümet tarafından da kabul edilmiş ve 5510 sayılı Kanuna eklenen geçici maddelerle yedi defa ilave artışlar yapılmıştır. Bunun dışında, 2019 yılında Kanuna eklenen ek 19. madde ile aylıklar için 1.000 TL olarak yeni bir alt sınır belirlenmiş, bu rakam 2024 Temmuz ayı itibarıyla 12.500 TL olarak güncellenmiştir. Bütün bu ilave güncellemeler, Kanuna kural olarak konulan otomatik güncelleme parametrelerinin yetersizliğine işaret etmektedir. Ayrıca geçici ve ek madde olarak yapılan bu artışlar, yukarıda açıklandığı üzere aylık hesaplama sistemini ve primli rejimin iç dengelelerini de bozmaktadır.

Gelinen noktada;

- Emekli aylığı güncelleme sisteminin gözden geçirilmesi,
- Emekli aylıklarına refah artışının da belirli oranda yansıtılması,
- Güncelleme parametresi olarak enflasyonun yanı sıra, asgari ücretteki artışın da dikkate alınması, bu iki parametreden yüksek olanın güncelleme oranı olarak uygulanması, gerekmektedir.

²⁷ Yılmaz, 293-326

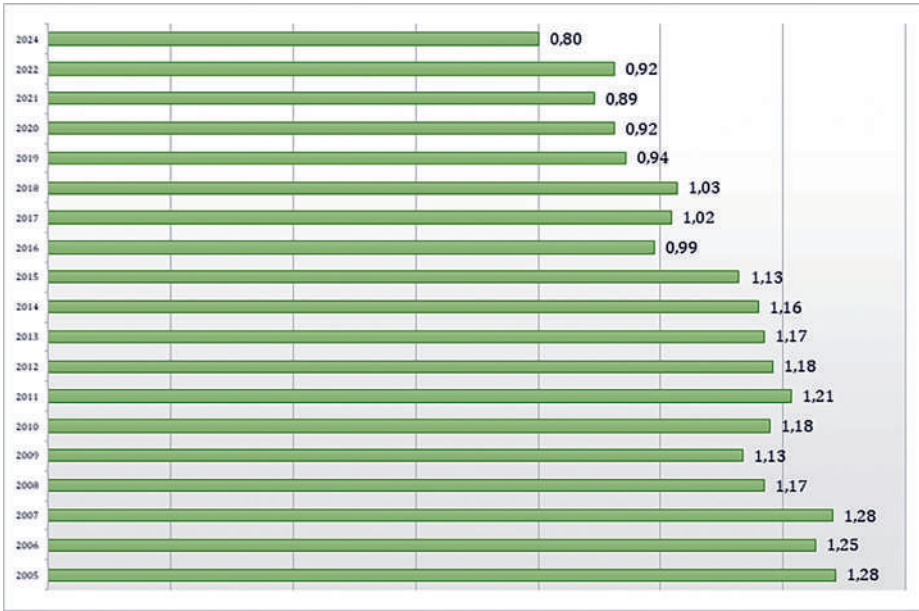


EMEKLİLİK SİSTEMİNDE GÜNCEL SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Çözüm: Emekli aylıklarına refah artışı yansıtılmalı, artış oranı belirlenirken enflasyonla asgari ücret artışı karşılaştırılmalı, yüksek olan kadar artış yapılmalıdır!

Aşağıdaki grafikte, 2005-2024 dönemi için işçi (4/a) emeklilerine bağlanan en düşük emekli aylığı ile asgari ücret karşılaştırılmıştır.

Tablo-16:4/A En Düşük Emekli Aylığının Net Asgari Ücrete Oranı



Kaynak: SGK Aylık İstatistik Bültenleri 2024 Haziran, ÇSGB Yıllar İtibariyle Net Asgari Ücret 2024.

Görüldüğü üzere, 2005 yılında en düşük emekli aylığı, asgari ücretin 1,28 katı iken, 2024 yılında bu oran 0,80'e gerilemiştir. Bu grafik, yukarıda ifade ettiğimiz "güncelleme parametresi olarak enflasyonun yanı sıra, asgari ücretteki artışın da dikkate alınması, bu iki parametreden yüksek olanın güncelleme oranı olarak uygulanması" önerimizin önemine de işaret etmektedir. Eğer bu öneri 2001 itibariyle uygulanmış olsaydı, bugün için en düşük emekli aylığı 12.500 TL değil, 24.310 TL olacaktı.



Emekli aylığı artışlarında parametre olarak asgari ücret dikkate alınsaydı, bugün **en düşük emekli aylığı 24.310 TL** olacaktı!

5. AVRUPA'DA EMEKLİLİK SİSTEMİ VE EMEKLİ MAAŞLARININ HESAPLANMASI (ALMANYA ÖRNEĞİ)

Dünyada emeklilik sistemlerinin temelde iki ana modelden oluştuğunu görmekteyiz. Bunlardan ilki diyebileceğimiz model Alman İmparatorluğunun ilk Başbakanı Otto Von Bismarck tarafından ortaya atılan emeklilik sistemi olan ve daha sonra kendi adıyla anılan Bismarck Modelidir. Diğer bir model ise İngiliz politikacı Beveridge tarafından ortaya atılan ve ilk defa İngiltere'de hayata geçirilen Beveridge Modelidir²⁸.

5.1. Bismarck Modeli ve Nesiller Arası Dayanışma Sözleşmesi

Bu model sadece aktif çalışanları kapsamakta ve aktif çalışanların belirli bir süre prim ödemeleri karşılığında sigortalılara ileride bir yaşlılık aylığı vadetmektedir. Bu modelin finansmanı kapitalizasyon sistemine dayanmaktadır. Yani sigortalıların ödemiş oldukları primler bir kasada biriktirilip çeşitli fonlarda değerlendirilerek, emekli olmaları halinde elde edilen nemaları ile birlikte kendilerine ödenmesini esas almaktadır. Sistem kapsamında ödenen emekli maaşları emeklilerin temel geçim ihtiyaçlarını karşılamaktan çok uzak olup emekliler için sadece bir destek olmanın ötesinde bir fonksiyona sahip değildi. Yaşlıların asıl geçim kaynağını aile dayanışması içerisinde kendi çocuklarının destekleri oluşturmaktaydı. Kaldı ki bu sistemde dünyada yaşanan gelişmeler nedeniyle emeklilik kasasında da zaten herhangi bir birikim oluşmamıştı. Hem ödenen primler çok düşük (%1,71) hem de ödenen primler gerek I. Dünya Savaşı gerekse II. Dünya Savaşı esnasında devletin diğer ihtiyaçlarına ayrılmış böylelikle emeklilere ödenecek kaynak kalmamıştı²⁹.

II. Dünya savaşı sonrasında Almanya'da yeni bir sistem arayışına girilmiş ve 1957 reformuyla kapitalizasyon sistemine dayalı Bismarck Modeli terkedilerek dayanışma esasına dayanan yeni bir finansman modeline geçilmiştir. Dayanışma esasında, aktif sigortalıların ödemiş oldukları primler emeklilik kasasında biriktirmek yerine mevcut emeklilere ödenmektedir. Bu sistem temelde nesiller arası bir dayanışma sözleşmesi varsayımına dayanmaktadır. Güncel aktif çalışan kesim bir yandan kendi çocuklarının ve gençlerinin geçimlerini sağlamakta, diğer yandan da yaşlı kesimin emekli aylıklarını karşılamaktadırlar. Dolayısıyla aktif çalışan

²⁸ Her iki sistemin detaylı karşılaştırması için bkz. Rohwer, Anja; Bismarck versus Beveridge: Ein Vergleich von Sozialversicherungssystemen in Europa, ifo Schnelldienst, 2008, 61, Nr. 21, 26-29

²⁹ Ring, Gerhard: Grundzüge des Systems der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland JA 2018, 87



nesil iki nesile de yardım etmektedir (iki dönem fedakârlık yapan konumundadır). Ancak aktif çalışan bu nesil bir dönem çocuk olarak kendi üst nesillerinden yardım almışlar, böylelikle de yardım alan nesil olarak yaşamışlardır. İşte bu nesil ilerde yaşlandığında tekrar yardım alan nesil olarak karşımıza çıkacaktır. Nesilden nesile dayanışma sözleşmesi varsayımı ahlaki temellerini fedakârlık yapan ve yapılan nesiller arasındaki adil transfer dengesine dayanmaktadır. Zira her bir nesil hayatları boyunca iki defa fedakârlık yapmakta (hem çocuklarına bakmakta hem de ebeveyn nesilin emeklilik maaşlarını karşılamakta) buna karşılıklı kendilerine iki dönem fedakârlık yapılmaktadır. (Kendileri de çocukken ebeveynleri tarafından geçimleri sağlanmakta ve yaşlılıkta emekli aylıkları ödenmektedir)

Sistem kapsamında emeklilik kasasında toplanan primler anında mevcut emeklilere ödenmekte ve paylaştırılmaktadır. Bu nedenle bu sistemin finansmanı paylaşım yöntemi olarak adlandırılmaktadır. Paylaşım yönteminde toplanan primler eş zamanlı olarak emeklilere aktarıldığından, bu sistemin işleyişi bakımından her dönem yeteri kadar aktif çalışanın prim ödemesi zorunluluktur. Sistem esasen nüfus artışının her daim devam edeceği öngörüsüne dayanmaktadır. Sistemin hayata geçirilmesi esnasında, halkın yeteri kadar çocuk sahibi olmaması nedeniyle bu sistemin uzun ömürlü olmayacağı yönünde itirazlar gelmiş ancak dönemin Almanya Başbakanı Adenauer Konrad 'halkın daima çocuk sahibi olacağı' iddiasıyla bu sistemi savunmuş ve hayata geçirmiştir. Ancak bugün gelinen noktada nüfus artış hızının giderek azalması, doğum oranlarının sürekli düşmesi karşısında mevcut emeklilik sisteminin yeni bir reforma ihtiyaç duyduğu gözlemlenmektedir.

Bu sistemde yaşlılık sigortasının temel amacı ihtiyaçların karşılanmasından ziyade, aktif çalışma dönemindeki hayat standardını mümkün olduğunca korumaktır. Bu nedenle Bismarck modelinde sigortalıya aktif çalışma döneminde kazanmış olduğu son ücretin önemli bir bölümünün emekli aylığı olarak ödenmesi hedeflenir. Ancak yine nesiller arası dayanışmanın daha adil bir yöntemle gerçekleştirilebilmesi için, kişinin emekli aylığı ile aktif sigortalılık süresi ve aktif çalışma dönemindeki ücret seviyesi ile emekli aylıkları arasında güçlü bir bağın kurulması da amaçlanmaktadır. Bu sistem aktif sigortalıların ödemiş oldukları primlerin emeklilere dağıtılması esasına dayanması nedeniyle sosyal güvenlik sisteminin yönetiminin de özerk bir yapıya sahip olmasını zorunlu kılmaktadır.

Bismarck modelinin uygulandığı ülkelere örnek olarak Belçika, Almanya, Fransa, İtalya ve İspanya gösterilebilir. Ülkemiz de aynı şekilde Bismarck modelini uygulayan ülkeler arasında sayılmaktadır.



5.2. Beveridge Modeli

İngiliz Parlamenter ve Ekonomist William Henry Beveridge tarafından ortaya atılan ve 1942 yılında İngiltere’de hayata geçirilen modelde ise³⁰, sadece aktif çalışanların değil bütün halkın sosyal güvenlik çatısı altına alınmak suretiyle sosyal güvenliklerinin garanti altına alınması hedeflenmektedir. Beveridge Modelinde çalışan ya da çalışmayan bütün halk vergi gelirleri ile beslenen bir emeklilik sigortasına/hakkına sahip olmaktadır. Bu sistem primler yerine vergilerle finanse edildiği için, kişilerin aktif çalışma dönemlerinde geçirmiş oldukları sürelerin ve kazançlarının bir önemi bulunmamakta, bütün herkese aynı seviyede bir emeklilik güvencesi sağlanmaktadır. Yine aynı şekilde bu sistemde kişilere sağlanan menfaat ve yardımlar yalnızca temel geçim ihtiyacını karşılayacak nitelikte olup, kişinin aktif çalışma dönemine uygun bir hayat standardı sağlamayı amaçlamaz.

Beveridge Modeli İngiltere ile birlikte Hollanda, Danimarka, Finlandiya, İsviçre gibi ülkelerde uygulanmaktadır. Bu modelde, insanlara aktif çalışma döneminde ulaşılmış oldukları hayat standardına uygun bir emeklilik geliri sunulmadığı için, birçok ülkede bu sisteme itirazlar gelmiş ve bu nedenle bu ülkelerde temel güvence dışında primli sisteme dayanan sigorta modelleri de geliştirilmiştir. Kuzey Avrupa Ülkelerinde sağlanan temel aylıklar çoğunlukla yoksulluk sınırının (sosyal yardım sınırın) üzerinde seyretmekte iken sistemin doğduğu İngiltere’de bu aylık insanların zorunlu ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak kalmıştır.

Günümüzde geline nokta, hemen hemen hiçbir ülkede bu iki model tek başını uygulanmamaktadır. Bismarck Modelini kabul eden ülkelerde sigortalılara sosyal güvenlik primlerine dayalı sağlanan menfaatlerin yetersiz kaldığı durumlarda vergilerle finansa edilen çeşitli sosyal yardımlar sağlandığı gibi Beveridge Modelini uygulayan ülkelerin de neredeyse tamamında prim esasına dayalı olarak işletilen işyeri sigorta sandıkları ya da zorunlu sigortalılık esasına dayanan emeklilik sistemleri (mesleki emeklilik) bir arada görülmektedir.

5.3 Almanya Emeklilik Sistemi

Almanya’da mevcut durumda üç ayaklı bir emeklilik sisteminden bahsedilebilir. İlk olarak bütün çalışanları kapsayan ve prime dayalı zorunlu emeklilik sigortası Alman Emeklilik Sisteminin temelini oluşturmaktadır. İkinci olarak yaygın bir şekilde uygulanan İşyeri Emeklilik Sistemi (Betriebsrente/Mesleki Emeklilik) ve üçüncü ayak olarak özel emeklilik sigortalı karışımıza çıkmaktadır³¹.

³⁰ Model hakkında ayrıntılı bilgi için bkz: Stöger, Harald; Rentensysteme und Altersarmut im internationalen Vergleich, September 2011, <https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/08472.pdf>, erişim 11.10.2024

³¹ Federal Almanya emeklilik sigortası Sozialgesetzbuch (SGB) VI da düzenlenmiş olup kanun metnine https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_6/ adreinden ulaşılabilir, erişim 12.10.2024.



İşyeri emeklilik sistemi esasen iradi bir emeklilik sistemi olup, işverenler tarafından işçiler adına özel emeklilik şirketlerine ya da emeklilik fonlarına ödenen iradi primlerden oluşmaktadır. Kural olarak iradi olan bu sisteme işçiler kendileri de prim ödeyerek ileride alacakları emekli maaşlarına katkı sağlayabilmektedirler. Ödenen primler fonlarda değerlendirilerek emeklilikleri halinde sigortalılara zorunlu emeklilik gelirlerine ek bir gelir sağlanmaktadır. 2021 yılında yapılan değişiklikle, işçiler ücretlerine yapılan zam ya da ödenen ikramiyelerin bir kısmını ya da tamamını bu şekilde emeklilik fonlarına aktarılmasını talep etmeleri halinde, işverenler de söz konusu tutarların en az %15'i oranında katkı sağlamakla yükümlü hale getirilmiştir. Hükümet istatistiklerine göre sigortalıların %54'ü zorunlu emeklilik sigortasına ek olarak işyeri emeklilik sistemine de dahildir.

Zorunlu emeklilik sistemi, kullandığın kadar öde sistemi olarak adlandırılan bir sistem ve dayanışma yöntemiyle finanse edilmektedir. Bir başka ifade ile aktif çalışanların ödemiş oldukları primlerle mevcut emeklilerin aylıkları ödenmektedir. Emeklilik sigorta primi toplam %18,6 olup işçi ve işveren tarafından eşit şekilde prim ödenmektedir. Zorunlu emeklilik sigortasından yararlanma şartları bakımından iki temel kriter karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan ilki asgari sigortalılık süresi olup bu süre beş yıldır. Buna göre asgari beş yıllık sigortası olan herkes emeklilik yaşına geldiğinde emekli olabilecektir. Sigortalılık sürelerine, boşanma nedeniyle hak edilen ve karşı tarafın sigortalılık sürelerinden aktarılan sürelerle, çocuk bakımı için geçirilen süreler (her bir çocuk için en fazla 3 yıl devlet tarafından karşılanan sigortalılık süreleri) de dahildir.

Almanya'da kadınlar ve erkekler için 65 olan emeklilik yaşı 2007 yılında yapılan değişiklikle 67'ye çıkartılmıştır. Ancak getirilen düzenleme ile bir geçiş hükmü konularak 1964 yılı ve öncesinde doğanlar açısından 63 yaşından itibaren kademe emeklilik yaşı öngörülmüştür. Bu şekilde erken emeklilik durumunda bağlanan emekli aylıklarından erken emekli oldukları her bir ay için 0,3 oranında bir kesinti yapılmaktadır. Aynı şekilde 45 yılı aşan sigortalılar bakımından da herhangi bir kesinti olmaksızın 63 yaşında (1953 yılından önce doğanlar bakımından) veya 65 yaşında emekli olma imkanı bulunmaktadır.

5.4 Almanya'da Emekli Maaşlarının Hesaplanması

Emekli aylıklarının hesaplanmasında ilk dikkat çeken husus ise, emekli aylığı bağlanma formülünün aynı şekilde emekli aylıklarının güncellenmesinde de kullanılmasıdır. Yani her emekli aylığı bağlanma parametreleri ile emekli aylıklarının güncellenme parametreleri aynı olup, böylelikle emeklilerin refahtan aldıkları payda düzenli olarak artmaktadır.



Almanya'da emekli aylığının bağlanma formülü oldukça sistematik ve dört temel faktöre dayalıdır. Bunlar bireyin kazançları, sigortalılık süresi, emeklilik türü ve emeklilik faktörüdür³².

Sigortalının Kazanç Puanı (Entgeltpunkte): Sigortalının sigortalılık süresince kazanmış olduğu yıllık ortalama kazanç bulunur ve bu kazanç o yıl emeklilik sigortasına ödenen toplam kazançların ortalamasına bölünerek, kişiye her bir yıl kazancı karşılığında bir puan verilir ve her yıl için verilen bu puanlar toplanarak kazanç puanı hesaplanır. Ortalama kazanç (1) puan olarak değerlendirilir. **Örneğin 2024** yılı için sisteme giren ortalama kazanç geçici olarak 45.358 Euro hesaplanmıştır. Sigortalının 45 yıl boyunca tam ortalama kazanç ile çalıştığı varsayıldığında kişinin, her bir yıl için 1 puan kazanç puanı hesaplanarak, bu puanlar toplanmaktadır. Sigortalının toplam kazanç puanı (45 x 1) 45 puan olarak hesaplanacaktır. Kişinin tüm yıllar ortalama kazancın iki katı üzerinden çalıştığını varsaydığımızda ise kişinin yıllık kazanç puanı (2) olarak kabul edilerek, her bir yıl için kazandığı puanlar toplanarak kişinin kazanç puanı (45 x 2) 90 olarak bulunur.

Yaş Faktörü (Zugangsfaktor): Sigortalının emekli olduğu yaşa göre bir puan verilmektedir. Kişi yasal emeklilik yaşında (doğum yılına göre 65 ya da 67) emekli olmuşsa (1) puan verilir. Ancak daha erken emekli olmuşsa (doğum yılına göre 63 ya da 65) o zaman emekli olan her bir ay için kişinin yaş faktöründe 0,003 puan düşülür. Örneğin kişi yasal emeklilik yaşından bir yıl erken emekli olmuşsa yaş faktörü (1 - (0,003 x 12)) 0,96 olarak hesaplanacaktır. Aynı şekilde yasal emeklilik yaşından daha uzun süreli çalışanlar için de yaş faktörü (1)'in üzerine çıkabilecektir.

Güncelleme Katsayısı (Rentenwert): Sigortalının yukarıda açıklanan toplam puanları bir güncelleme katsayısı ile çarpılarak güncellenir. Güncelleme katsayısı her yıl yaşanan enflasyon ve refah payı da dikkate alınarak hükümet tarafından belirlenen sabit bir katsayıyı ifade etmektedir. 2023 yılı için güncelleme katsayısı 37,60 Euro olarak belirlenmişken, 2024 yılı için bu rakamın 39,32 Euro olarak belirlenmesi beklenmektedir.

Emeklilik Türü Puanı (Rentenartfaktor): Sigortalının emeklilik türüne göre kendisine bir puan verilmektedir. Yaş nedeniyle ya da çalışma gücünün tam kaybı nedeniyle emekli olanlar için bu puan (1) olarak belirlenmektedir. Kısmi maluliyet halinde bu puan (0,5), dul aylığında (0,55) yetim aylığında (0,2) olarak belirlenmektedir.

Emekli maaşının hesaplanması: esasen çok basit bir formüle dayanmaktadır. Kişinin kazanmış olduğu toplam puanlar güncelleme katsayısı ile çarpılarak hak edilen maaş hesaplanmaktadır.

³² Emeklilik aylığının türleri, hak kazanma şartları ve aylığın hesaplanması, SGB VI mad. 33 ve devamında düzenlenmiştir.



Maaş Formülü= Kazanç Puanı (Entgeltpunkte) x Yaş Faktörü (Zugangsfaktor) x Güncelleme Katsayısı (Rentenwert) x Emeklilik Türü Puanı (Rentenartfaktor)

Örneğin; sigortalılık süresince her yıl ortalama kazanç elde eden ve sadece 20 yıllık sigorta süresi olan bir sigortalının yasal emeklilik yaşına ulaşması nedeniyle 2024 yılında emekli olduğunu varsaydığımızda, bu sigortalının emeklilik maaşı; 20 (Kazanç Puanı) x 1 (yaş Faktörü) x 1 (Emeklilik Türü Puanı) x 39,32 = **786,40** Euro olacaktır.

Aynı kişinin 20 yıl boyunca kısmi süreli (ayda 15 gün) ve ortalama ücretle çalıştığını ve yasal emeklilik yaşında emekli olduğunu varsaydığımızda kişinin emekli maaşı; 10 Kazanç Puanı (20 x 0,5) x 1 (Yaş Faktörü) x 1 (Emeklilik Türü Puanı) x 39,32 = **393,20** Euro olacaktır.

Görüldüğü üzere, emeklilik sistemi tamamen ödediğin kadar kazan prensibine dayanmakta, kişinin ödediği primlerin miktarı o yıl ödenen ortalama primlere göre bir kıyaslamaya tabii tutularak güncellenmektedir. Bu formülde herkes sisteme katkısı oranında bir gelire sahip olmaktadır. Emeklilik sistemi kişiye asgari bir güvence sağlamadığı gibi, kişiye ödediği prim ve gün sayısına oranla bir aylık bağlanmaktadır. Bu sistemin en önemli özelliği de emekli maaşlarının güncellenmesi ile aylık bağlama sisteminin bir arada işletiliyor olmasıdır. Bir başka ifade ile ilk defa emekli olacakların maaşları ile mevcut emeklilerin maaşları aynı yöntemle güncellenmektedir. Dolayısıyla emekli aylıkları arasında yıllar itibarıyla enflasyona ya da başka etkenlere bağlı olarak herhangi bir fark oluşmamaktadır. Bu sistemde ödenen prim gün sayısı ve prim miktarlarıyla tamamen orantılı bir maaş ödemesi gerçekleştiğinden hem nesiller arası dayanışma adaleti gözetilmekte hem de aktüeryal denge en üst düzeyde korunmaktadır.

5.5 Almanya'da Düşük Gelirli Emeklilerin Korunması

Görülebileceği üzere, Almanya emeklilik sistemi tamamen ödediğin kadar al sistemine dayanmakta olup, kural olarak herhangi bir temel aylık uygulaması bulunmamaktadır. Dolayısıyla çeşitli nedenlerle daha düşük prim ödeyenler ya da kısmi süreli çalışanlar çok düşük emekli maaşı alabilmektedir. Özellikle kısmi süreli çalışanların %80'inden fazlasının kadınlardan oluştuğu bir sistemde bu durumdan en fazla da kadınların etkileneceği açıktır. Kadınların çocuk bakımı için geçirdikleri (her bir çocuk için en fazla 3 yıl) süreler sigortalılık sürelerinden sayılmakla birlikte, çocukların üç yaşından sonra da ağırlıklı olarak kadınlar tarafından bakıldığı görülmektedir. Bu nedenle kadınlar çocuklarına daha fazla zaman ayırabilmek için çoğunlukla kısmi süreli olarak çalışmayı tercih etmektedir.



Alman Sosyal Sigortalar Sisteminde kural olarak primli ve primsiz sistem katı bir şekilde ayrılmış olduğundan, bu gibi nedenlerle düşük emeklilik aylığı alanlar için emeklilik sisteminden herhangi bir kaynak ayrılmamaktadır. Ancak buna karşılık kapsayıcı bir sosyal yardım sistemi oluşturulmuştur³³.

Öncelikle genel sistemden ayrı olarak yaşlılara özel bir asgari geçim güvencesi sağlanmaktadır. Tamamen bireylerin geliri, malvarlığı gibi finansal durumları dikkate alınarak ihtiyaç halinde kendisine sosyal yardım sağlanmaktadır. Sosyal yardım kapsamında kişinin temel ihtiyaçları, kirası, ısınma giderleri gibi bütün ihtiyaçları dikkate alınmakta ve buna göre kişiye özel bir asgari geçim geliri sağlanmaktadır. Öte yandan yaşlılıkta en önemli sorun olan bakım giderleri de Bakım Sigortası tarafından karşılanmaktadır.

Bunun dışında özellikle 1 Ocak 2021 tarihinden itibaren kısmi süreli olarak ve/veya düşük ücretlerle çalışan sigortalılar için sistemden daha adil bir şekilde faydalanmasına yönelik temel emeklilik aylığı (Grundrente) sistemine geçilmiştir. Ancak burada amaç düşük emekli aylığı alanların aylıklarının sistem aracılığıyla yükseltilmesi değil, uzun süreli olarak (en az 33 yıl) çeşitli nedenlerle düşük maaşlarla çalışmış ya da kısmi süreli işlerde çalışmış sigortalıların sistemden daha adil faydalanmasını sağlamaktır. Bu sistemden yıllık emekli aylığının toplamı 13.800 Euro (bekarlar), 21.600 Euro (evliler) altında olan kimseler faydalanmaktadır. Bu sistemde dahi kişilerin aylıklarına herhangi bir seyyanen zam yapılmamakta, yalnızca puanlarına bir ekleme yapılmaktadır. Örneğin 35 yıl boyunca ortalama gelirin yarısı bir ücretle çalışmış bir sigortalının kazanç puanı ($35 \times 0,5 =$) 17,5 iken temel emekli aylığına hak kazanması halinde kazanç puanı 0,5 yerine 0,8 olarak hesaplanmaktadır.

Sonuç olarak Almanya Emeklilik Sisteminde;

- Zorunlu emeklilik sistemine ek olarak işyeri emeklilik sistemleri de yaygın bir emeklilik türü olarak kullanılmaktadır.
- Emeklilik sigortalıya asgari bir geçim güvencesi sağlamaktan ziyade, tamamen sigortalının ödediği prim gün sayısı ve miktarıyla uyumlu bir gelir sağlamayı hedeflemektedir.
- Bu yüzden de kural olarak herhangi bir asgari emekli aylığı miktarı bulunmamaktadır.
- Çeşitli nedenlerle, özellikle çocuk bakımı nedeniyle daha düşük ücretle ya da daha az süre ile çalışmak zorunda kalanlar için daha adil bir paylaşım amacıyla diğer sigortalılara oranla hak ettiklerinden daha yüksek aylık bağlanabilmektedir.

³³ Yaşlılara sağlanan sosyal yardımlar için bkz. Almanya Aile, Yaşlı, Kadın ve Gençler Bakanlığı internet sitesi, <https://familienportal.de/familienportal/lebenslagen/alter/staatliche-leistungen>, erişim 12.10.2024.



– Özellikle ailenin korunması amacıyla, çocuk bakımı için geçirilen süreler, kişinin daha önce sigortalı olup olmadıklarına ve herhangi bir çocuk sayısı sınırlamasına tabii olmadan sigortalılık süresinden sayılmaktadır ve bu dönemlerin primleri hazine tarafından karşılanmaktadır.

– Düşük gelirli emeklilerin hayat standartları emeklilik sisteminden bağımsız olarak, sosyal yardımlar aracılığıyla güvenceye alınmaktadır.

6. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Türkiye, modern sosyal güvenlik sistemi anlamında uzun sayılabilecek bir tecrübeye sahiptir. Fakat sistemin gelişimi, ülkemizin kendine özgü koşulları içerisinde, oldukça sık sayılabilecek değişikliklerle bugüne ulaşmıştır. Son olarak 2008 yılında yapılan sosyal güvenlik reformuyla sistem kurumsal olarak tek çatı altında toplanmış, norm ve standart birlikteliği sağlanmaya çalışılmıştır. Ancak geride kalan on altı yıllık uygulama sonucunda,

- Emekli aylıkları ile prim ve kazançlar arasındaki bağ zayıflamış,
- Primli rejime aykırı olarak yapılan müdahaleler sistemin iç dengelerini bozmuş,
- Emekli aylıklarının hesaplanması ve güncellenmesinde çelişkiler ortaya çıkmış,
- Prim günü ve kazancı arttığı halde aylığı düşen, statü değiştirerek daha az primle daha yüksek aylığa hak kazanan örnekler çoğalmış,
- Emeklilik başvurusu yapılan tarihe göre aylıklarda yüzde 30'ları aşan farklar ortaya çıkmış,
- Emekli aylıkları refaha bağlı artıştan mahrum kalmıştır.

Bütün bu sorunlar içerisinde işçiler için acilen çözülmesi gereken, 2024 yılında emeklilik başvurusu yapmakla sonraki yıllarda başvurmak arasında işçiler aleyhine oluşan büyük fark sorunudur. Yüzde 30'ları aşan aylık kayıplarını önlemek için önerimiz, 2024 yılı enflasyon oranı olarak yüzde 86,16'nın esas alınması ve 1.1.2025 tarihinden sonra ve 7.200 güne ilave ödenen her 360 gün prim için aylık bağlama oranının yüzde 2 yerine yüzde 3 olarak uygulanmasıdır. Bu düzenleme ile aktif sigortalıların sistemde kalması teşvik edilmez ise, 2023 yılında emekli olan EYT'lilere ilave olarak yeni bir EYT dalgası gelecektir. Bu yeni dalga ile zaten düşük olan aktif/pasif oranımız daha da kötüleşecek, işgücü piyasası dengeleri sarsılacak, işverenler için yetmişmiş insan kaynağı kaybı ve ani kıdem tazminatı yükü söz konusu olacaktır.

Kısa vadede atılması gereken bir diğer adım, emekli aylıklarının güncellenmesi parametrelerinin gözden geçirilmesidir. Kanunda yer alan enflasyon bazlı güncelleme kuralının yetersizliği, farklı yıllarda aylıklara yapılan ilave artışlardan anlaşılmaktadır. Emekli aylıklarına enflasyon artışına ilave olarak refah artışı mutlaka yansıtılmalı, artış oranı belirlenirken enflasyonla asgari ücret artışı karşılaştırılmalı, yüksek olan kadar artış yapılmalıdır.



Sosyal güvenlik sistemimizin bir diğer problemi, primsiz rejim ile primli rejim ve istihdam politikaları arasındaki eşgüdüm eksikliğidir. Bunun sonucu olarak, farklı illelere göre işlemesi gereken rejimlere, o rejimin ilkelerine aykırı olarak ve işgücü piyasası gerçekleriyle bağdaşmayan müdahaleler yapılabilmektedir. Bu nedenle, düşük gelir gruplarına yönelik olarak güçlü sosyal politikalar geliştirilerek, sosyal yardımların bir hak olarak tanımlandığı ve tek elden yönetilebildiği bir rejime geçilmesi zaruridir. Bugün ülkemizde çok çeşitli kurumlar tarafından yapılan ve herhangi bir sosyal yardım politikasına dayanmayan sosyal yardımların tek elden yürütülerek gerçek ihtiyaç sahiplerine ulaştırılması ülkemizdeki mevcut gelir eşitsizliğini de olumlu etkileyecektir.

Gerek sosyal güvenlik sisteminin sorunlarının çözümü gerekse oluşturulacak sosyal politikaların tespiti ve yürütülmesi bakımından, Cumhurbaşkanlığı bünyesinde faaliyet gösteren Sosyal Politikalar Kurulunun yeniden yapılandırılarak, sosyal tarafların da temsil edildiği icrai bir yapıya kavuşturulması faydalı olacaktır.

Bütün bu sorunlar ve 5510 sayılı Kanunun 2008'den günümüze kadar 200'den fazla değişikliğe uğramış olması, sistemin çok daha geniş bir perspektifle ele alınması gerektiğini göstermektedir. Bunun zemini ise mümkün olan en geniş katılımlı bir SOSYAL GÜVENLİK ŞURASI olmalıdır. Sosyal güvenlik sisteminin bütün paydaşları, sosyal taraflar, akademisyenler, uzmanlar ve meslek örgütü temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilecek şurada, Türkiye'nin ve dünyanın bütün birikimiyle, üzerinde azami uzlaşının sağlandığı yeni bir norm ve standartlar geliştirilmelidir.

Bu çalışma kapsamında sunduğumuz somut önerilerimizi tekrar edersek;

- 2000 Öncesi, 2000-2008 arası ve 2008 sonrası dönemlerde çalışanlar arasında oluşan aylık bağlama tutarlarındaki afaki farkların giderilmesi,
- Emeli aylıklarının hesaplanmasında prim gün sayısı ve prime esas kazanç arasında güçlü bir bağın oluşturulması,
- Taban emekli aylıklarına yapılan artışların oransal olarak diğer emekli aylıklarına da yapılarak emekli aylıkları arasındaki dengenin korunması,
- Statüler arası geçişlerle emeklilik koşullarının ve bağlanan aylıkların adil ve hakkaniyetli olması,
- 2024 sonrası emeklilik başvurularında oluşacak farkın önlenmesi için 2024 yılı enflasyon oranı olarak yüzde 86,16'nın esas alınması,
- 1.1.2025 tarihinden sonra ve 7.200 güne ilave ödenen her 360 gün prim için aylık bağlama oranının yüzde 2 yerine yüzde 3 olarak uygulanması,
- Seyyane veya ek/geçici madde ile yapılan zamların güncelleme katsayısına dahil edilmesi,
- Gerekirse, güncellenme katsayılarının artırılması yönünde Cumhurbaşkanına yetki verilmesi,



- Emekli aylıklarına enflasyon artışına ilave olarak refah artışının veya büyüme oranının yansıtılması,
 - Emekli aylıkları artış oranı belirlenirken enflasyonla asgari ücret artışı karşılaştırılarak, yüksek olan kadar artış yapılması,
 - Emeklilik sonrası aktif çalışmaya katılanların emeklilik sonrası oluşan prim gün ve kazançlarının (kayıtlı istihdam ile iş gücü piyasasını koruyarak güçlendirecek şekilde) emekli çalışanın hak ve menfaatine yönelik pozitif yansımalarının sağlanması,
 - Günümüz çalışma hayatında giderek yaygınlaşan esnek ve atipik çalışanlar (kısmi, geçici, mevsimlik vb.) için kısmi emekliliğin getirilmesi,
 - Düşük gelirli kesimin hayat standardını korumak amacıyla primli sistemden bağımsız olarak güçlü bir primsiz sosyal yardım sisteminin hayata geçirilmesi,
 - Sosyal tarafların da temsil edildiği Sosyal Politika Koordinasyon Kurulu oluşturulması,
 - En kısa zamanda ve en geniş katılımlı bir Sosyal Güvenlik Şurası düzenlenmesi,
- HAK-İŞ'in tüm emekçiler ve emekliler adına beklentileridir.



KAYNAKÇA

- Başbuğ, Aydın. 2010. Sosyal Hukuk, A Kitap, Ankara.
- Güzel, Ali., Okur, Ali Rıza. 2003. Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Orhan, Sadettin. 2011. Herkes İçin Sosyal Güvenlik Rehberi, Adalet Yayınevi, Ankara.
- Orhan, Sadettin. 2015a. Sosyal Güvenliğin Efendileri, Adalet Yayınevi, Ankara.
- Orhan, Sadettin. 2015b. "Osmanlı Devletinde Tanzimat Sonrası Dönemde Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri", İş ve Hayat, 1 (1), 193-210.
- Ring, Gerhard. Grundzüge des Systems der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland JA 2018, 87
- Rohwer, Anja. Bismarck versus Beveridge: Ein Vergleich von Sozialversicherungssystemen in Europa, ifo Schnelldienst, 2008, 61, Nr. 21, 26-29
- Şakar, Müjdat. 1993. Sosyal Sigortalarda Emekli Aylığı Miktarının Belirlenmesi ve Değişen Geçim Koşullarına Göre Ayarlanması, Kazancı Kitap, İstanbul.
- Stöger, Harald. Rentensysteme und Altersarmut im internationalen Vergleich, September 2011, <https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/08472.pdf>, erişim 11.10.2024
- Talas, Cahit. 1976. Sosyal Ekonomi, Sevinç Matbaası, Ankara.
- Tuncay, A. Can., Ekmekçi, Ömer. 2005. Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Yazgan, Turan. 1981. Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Meseleleri, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul.
- Yılmaz, Ataman. 2004. Tahsis Mevzuatı İşlemleri, SSK Yayın No: 679, Ankara.
<https://familienportal.de/familienportal/lebenslagen/alter/staatliche-leistungen>, erişim 12.10.2024
https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_6/, erişim 12.10.2024.
oecd-ilibrary.org, erişim 4.10.2024
tr.euronews.com, erişim 8.10.2024
https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_6/ adreinden ulaşılabilir, erişim 12.10.2024.
<https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Aylik/42919466-593f-4600-937d-1f95c9e252e6/>
<https://www.csgb.gov.tr/media/96161/yillar-itibariyla-net-ve-brut-asgari-ucret-2024.pdf>



HAK-İŞ
KONFEDERASYONU



HAK-İŞ KONFEDERASYONU



SYNDICAT
EUROPEAN
TRADE UNION



EMEKLİLİK SİSTEMİNDE GÜNCEL SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Tunus Caddesi No: 37 (06690) Kavaklıdere/ANKARATel: +90 312 417 80 02 - 417 79 00 Faks: +90 312 425 05 52



www.hakis.org.tr



hakis@hakis.org.tr



[hakisconf](https://twitter.com/hakisconf)



[hakisconfederasyonu](https://facebook.com/hakisconfederasyonu)



[hakisconf](https://instagram.com/hakisconf)