

**5510 SAYILI KANUNDA  
(SOSYAL GÜVENLİK REFORMU)  
YAPILMASI PLANLANAN  
DEĞİŞİKLİKLERE  
İLİŞKİN  
TÜRKİYE KAMU-SEN'İN  
GÖRÜŞÜ**

**TÜRKİYE KAMU-SEN  
ARAŞTIRMA GELİŞTİRME MERKEZİ**

**ANKARA**

# SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU'NDA YAPILMASI DÜŞÜNÜLEN DEĞİŞİKLİKLERE İLİŞKİN TÜRKİYE KAMU-SEN'İN GÖRÜŞÜ

## A- ÖNERİ

### 5510 SAYILI KANUNUN İÇERİĞİNDEN MEMURLAR VE DİĞER KAMU GÖREVLİLERİ ÇIKARILMALIDIR

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, **devlet memurunu**, "...devlet ve öteki kamu kişiliklerince genel idare esaslarına göre asli ve sürekli kamu hizmetlerini yerine getirmekle görevli kişiler..." şeklinde tanımlar. Anayasanın 128. maddesinde ise "devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür." denmektedir.

Dolayısı ile Türk kamu personel rejiminde, memurluk bir meslek olarak kabul edilmiştir. Yasalara göre, devlet memur alırken, eşitlik ve ayırım gözetmeme ilkesine göre alır. Memurlar görevlerini amirlerine bağlı olarak ancak tarafsız bir biçimde yaparlar. Memuriyete girişin koşulları kanunla belirtilmiştir. Kimi hizmetler için özel öğrenim gerekir. Ayrıca memurluğa girişte yarışma sınavları ile belirlenecek ehliyet ve liyakat da aranır. Kişiler eğitimleri, bilgi ve becerilerine göre memurluk mesleğine girerler, bu meslekte sürekli çalışarak ve yetişerek önceden belirlenmiş kurallara göre yükselirler. Memuriyete atanma, görev ve yetkiler, hak ve yükümlülükler, aylık ve ödenekler, özlük işleri, yasayla düzenlenir. 657 sayılı yasa, memuriyeti sınıflandırma esasına dayandırmıştır. Belirli sınıftaki memurlar hizmet süreleri ve başarı derecelerine göre kademe ve derece ilerlemesine hak kazanırlar.

Özel kesim işçilerinin çalışma şartları 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenmektedir. İşe alınmaları, yükselmeleri, özlük hakları ve işten ayrılmaları özel sözleşmeler ve özel hukuk kurallarına göre belirlenir.

Geleneksel anlayışa göre kamu hizmeti yapan memur, devlet otoritesini temsil etmekte ve bu otoriteyi kullanmaktadır. Memur, çalışması ile kamu hizmeti ürettiği için ve bu hizmeti üretirken devleti temsil ettiği ve devlet otoritesini kullandığı için özel kesim işçilerinin içinde bulunduğu çalışma ilişkilerine tabi olamaz. Anayasamızın 128 maddesi "...memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri **kanunla özel olarak** düzenlenir." hükmüne amirdir.

Kısaca özetlemek gerekirse, ülkemizde kamu görevi yapanların ve özel kesim çalışanlarının çalışma ilişkileri farklıdır ve ayrı kanunlarla düzenlenmiştir. **Çalışırken statüleri, işe alınmaları, görev ve sorumlulukları, ücretlendirilmeleri, terfileri, iş güvenceleri, işten ayrılmaları hatta sendikal ve demokratik hakları gibi çalışma hayatını içeren tüm hakları farklı olan iki kesimin emeklilik ve sağlık haklarının da farklı olması kadar doğal bir uygulama yoktur.**

Ancak, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, hem uygulamadaki farklılıklara hem de Anayasanın amir hükümlerine rağmen ülkemizdeki tüm sigortalıları tek bir kanunla ve aynı şartları sunarak, sosyal güvenlik sistemine dahil etmeyi amaçlamıştır. “Eşitlik” ilkesinin yalnızca sözlük anlamıyla toplumsal hayata uygulanması mümkün değildir. 5510 sayılı Kanunla ilgili düzenlemenin eşitlikçi bir yapı getirdiği görüşü de bu açıdan bakıldığında doğru değildir. Kaldı ki, Anayasa Mahkemesi “... Anayasa’nın 10. maddesinde, herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri nedenlerle ayırım gözetilmeksizin yasa önünde eşit olduğu belirtilmiştir. Anayasa Mahkemesi’nin birçok kararında da açıklandığı gibi, **yasa önünde eşitlik, hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur.** Eşitlik ilkesi ile eylemli değil, hukuksal eşitlik öngörülmektedir. Eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin yasalarca aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak ve kişilere yasa karşısında ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir.” diyerek “yasal eşitlik” ilkesinin tanımını yapmıştır.

Ülkemizdeki tüm çalışanların aynı sosyal güvenlik ve sağlık haklarına sahip olmasının bir sakıncası olmamakla birlikte, ilgili kanun, kazanılmış hakları geri götüren, sistemden emekli olmayı zorlaştıran, sosyal güvenlik haklarını kısıtlayan bir yapı arz etmektedir. Sosyal sigortalarda ve genel sağlık alanında tüm sigortalı haklarını en yüksek kriterde bir standarda bağlamanın tarafımızca hiçbir sakıncası yoktur. Aksine, yapılacak düzenlemelerde “sosyal devlet” ilkesinin gereğinin de bu olduğu düşüncesindeyiz.

Ancak, 5510 sayılı Kanunun çıkış amacı diğer sigortalılara oranla görece daha gelişmiş haklara sahip olan memurların ve diğer kamu görevlilerinin haklarını kısıtlayarak, tüm sigortalıları mümkün olan en düşük standartta toplamaktır.

Sosyal güvenlik sisteminde ortaya çıkan açıkların telafi edilebilmesi için aktüeryal dengenin sağlanması ve korunmasına yönelik bu tür uygulamalar kabul edilemez. Anayasa’nın 60. maddesinde, herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu; Devlet’in, bu güvenliği sağlayacak gerekli önlemleri alıp örgütü kuracağı belirtilmiştir. Maddede, sosyal güvenlik, bireyler yönünden “hak”, Devlet yönünden “ödev” olarak öngörülmüştür. **Anayasa koyucu, Devlet’i yalnızca sosyal güvenliği sağlayacak önlemleri almak ve gerekli örgütü kurmakla görevlendirmemiş, aynı zamanda bunu Devlet’in yükümlülüğü olarak görmüştür.**

Nitekim Anayasa Mahkemesi konu ile ilgili olarak verdiği iptal kararının gerekçesinde **“...Sosyal devlette sosyal güvenlik sistemi, yalnızca aktüeryal dengeye dayalı bir düzenek olarak oluşturulamaz. Sosyal güvenliği salt aktüeryal denge olgusu düşüncesiyle oluşturmak, “sosyal devlet” ilkesini savsaklamak anlamına gelir ki, bunu, Anayasa’nın 2. maddesiyle bağdaştırmak olanaksızdır. Devletin “sosyal” niteliği, aktüeryal denge ile sosyal devlet ilkesi arasında uyum sağlanmasını; sosyal güvenlik sisteminden kaynaklanan açıkların, başka bir deyişle sosyal güvenlik yükünün gerektiğinde devletçe karşılanmasını zorunlu kılar.”** demiştir.

Kaldı ki, yapılacak düzenlemelerde mutlaka özel kesim çalışanları ile memurların ve diğer kamu görevlilerinin ayrı ayrı gözetilmesi Anayasal bir kuraldır. Yine kararda, **aynı sosyal güvenlik sistemi içinde bulunan, aynı sosyal risklere karşı asgari ölçüde güvence altına alınan ve aynı kurallara bağlanan sigortalıların aynı hukuksal statü içinde özdeş durumda bulunan kişiler olduğu,** aynı durumdaki kişilerin, yasanın öngördüğü haklardan aynı esaslara göre yararlandırılmalarının ise eşitlik ilkesinin gereği bulunduğu açıklanmıştır.

Yukarıdaki tespitlerimizle birlikte Anayasa Mahkemesi'nin 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası'nın bazı maddelerinin iptalindeki gerekçenin özü; memurlar ve diğer kamu görevlilerinin statülerinin ve çalışma ilişkilerinin farklı olduğu, ülkemizde farklı statülerde çalışanların iş ilişkilerinin farklı kanunlarla düzenlendiği, dolayısı ile hukuksal durumları farklı olan kimseler için eşitlik ilkesinin aslında eşitliği bozabilecek bir unsur yarattığıdır.

5510 sayılı Kanunda yapılması planlanan değişikliklere göre hali hazırda kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve sosyal güvenlik ve emeklilik hakları 5434 Sayılı Emekli Sandığı Kanunu çerçevesinde belirlenen sigortalıların hak ve yükümlülükleri aynen korunmaktadır. Ancak bu kanunun yürürlüğe girmesinden sonra ilk defa sigortalı olacak kamu görevlilerinin emeklilik ve sosyal güvenlik hakları yine tek bir kanunla düzenlenmiş olacaktır. Her ne kadar yapılan değişikliklerle, şu anda memuriyette bulunan kamu görevlilerinin sosyal güvenlik hakları ayrı bir kanunla düzenlenmiş gibi görünse de ileride bu durum ortadan kalkacak ve tek bir kanuna (5510 Sayılı Kanun) dönecektir.

**5510 sayılı kanunda değişiklik öngören yasanın gerçekleşmesi durumunda, memurlar ve kamu görevlileri açısından ikili bir uygulama ortaya çıkacaktır. Eşit bir yapı oluşturma amacıyla yola çıkmış olan 5510 sayılı kanun; statüleri ve kanunları farklı grupları eşitliğe kavuşturmak isterken, statüleri ve hukuki durumları aynı olan memurlar ve diğer kamu görevlileri arasında ikili bir yapının ortaya çıkmasına neden olacaktır.** Buna göre kanunun yürürlüğe girmesinden sonra ilk defa sigortalı olacak kamu görevlileri ile kanunun yürürlük tarihinden önce çalışmaya başlayan kamu görevlilerinin sosyal güvenlik hakları birbiriyle aynı olmayacaktır. İlgili tasarının yürürlüğe girmesinden sonra ilk defa memuriyete atanacak olanların durumu, Anayasa Mahkemesi'nin verdiği kararlar uyuşmayacaktır. Bu durumda 5510 sayılı kanun, sonradan memuriyete atanacak olanların açısından yine Anayasanın 128. maddesine aykırı olacaktır. Dolayısı ile 5510 sayılı Kanunda yapılması planlanan değişikliklere rağmen, Anayasa Mahkemesinin kanunu iptal gerekçeleri ortadan kalkmamıştır. Büyük bir ihtimalle üzerinde değişiklik yapılsa da 5510 sayılı Kanun yine Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilecektir.

5510 sayılı kanunda değişiklik içeren düzenlemenin de Anayasa Mahkemesi'nden dönmemesi için **memurlar ve diğer kamu görevlileri açısından kısa ve uzun vadeli sigorta kollarını kapsayan tüm maddelerin 5510 sayılı kanundan çıkarılması gerekmektedir.** Buna göre 5510 sayılı kanun memurlar ve diğer kamu görevlileri ve bunların yakınları dışında kalan bütün vatandaşlarımızı

kapsayacaktır. 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu kapsamına giren sigortalılar yönünden ise karşılıklı mutabakat esaslarına dayanarak, mevcut kanundaki aksaklık ve eksiklerin giderilmesi ve revize edilmesi amacıyla, 5510 sayılı kanun da göz önünde bulundurularak, yeni bir kanun hazırlamak mümkündür.

Talebimizin gerçekleşmesi durumunda ülkemizin gereklerine uygun bir hukuki yapılanma sağlanacaktır. Farklı statülerdeki çalışanların sosyal sigortalar ve sağlık hakları Anayasa Mahkemesi kararına uygun olarak farklı kanunlarla belirlenecektir. Aynı bakanlığa ve aynı kuruma bağlanacak olan sistemde, eş güdümlü en yüksek standartta bir ortaklaşma oluşturulacaktır.

## **B-KANUN TASARISINA GENEL BAKIŞ**

Sosyal güvenlik, toplumsal hayatımızın en önemli yapı taşlarından biridir. Toplumun tüm fertlerinin gelecek kaygısı taşımadan yaşlılık, hastalık, sakatlık ve işsizlik gibi durumlarda, mensubu olduğu devleti tarafından korunup gözetilmesi ve güvence altına alınması, o devletin vatandaşına verdiği değeri ortaya koyması açısından önemlidir.

Özellikle son 10 yıldır, sosyal güvenlik kurumlarının gelirlerinin giderlerini karşılamadığı ve bütçeden aktarılan kaynaklar sayesinde ayakta durduğu da bir gerçektir.

Bu hali ile sosyal güvenlik sisteminde yeniden düzenlemeye ihtiyaç vardır. Ancak, sosyal güvenlik sisteminde ortaya çıkan açıkların nedenleri iyi tespit edilmeden, bu açıkları kapatacak önlemlerin alınması mümkün değildir.

Türkiye Kamu-Sen olarak, sosyal güvenlikte ortaya çıkan kaynak sorunlarını çözümlenebilmek için, sigortalıların haklarının kısıtlanması, yükümlülüklerin artırılması, sağlık ve sosyal güvenlik standartlarının düşürülmesi, gelir ve aylık artışlarının yalnızca gerçekleşen enflasyon oranına göre belirlenerek, reel anlamda sıfır artış yapılması, aylıkların alt sınırının düşürülerek, emekli aylıklarının günün şartlarının gerisinde bırakılması gibi önlemlerin sosyal güvenlik sistemini içinde bulunduğu durumdan çıkarabileceği inancında değiliz.

Bu tür palyatif önlemlerle sosyal güvenlik sisteminde görece bir rahatlama sağlansa da bu yolla toplumun büyük kesiminin kendi kendine yetmekten uzak, açıklık sınırı altında gelir elde eden ve belediyelerin ve vakıfların yardımına muhtaç hale geleceğinden kimse şüphe duymamalıdır.

Bütün bunlara ek olarak Genel Sağlık Sigortası kapsamına dahil edilecek olan düşük gelirli vatandaşlara, kısa bir süre sonra Sosyal Güvenlik Kurumundan aylık alanların da yoksul ve aç olarak dahil olacağı ve bu kez de devletin sağlık ve sosyal yardım harcamalarının karşılanamaz boyutlara ulaşacağı su götürmez bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal güvenlik sistemine yapılan devlet katkısını kara delik olarak gören anlayışla, sosyal güvenlik açıklarını kapatmak için ancak haklar kısıtlanır,

sorumluluk ve yükümlülükler artırılır. Oysa sisteme yapılan katkı sosyal devlet olmanın bir gereğidir ve Avrupa’da ve dünyada pek çok ülke bu şekilde sosyal güvenlik sistemine katkıda bulunmaktadır. Avusturya, bütçesinin yüzde 26’sını, Belçika yüzde 27’sini, Fransa yüzde 28’ini ve Danimarka yüzde 29’unu sosyal güvenliğe ve sosyal yardımlara ayırırken; Türkiye’de bütçenin yüzde 16’sı sosyal güvenlik ve sosyal yardımlara ayrılmaktadır. Dünyadaki en düşük oranlarından biri olan bu rakam bile toplumumuza kara delik olarak yansıtılmakta ve sosyal güvenlik sistemi adeta ülkemizdeki bütün sorunların nedeni gibi gösterilmektedir.

Elbette sosyal güvenlik sisteminin hiç açık vermemesi arzu edilen bir durumdur. Ancak bunun yolu sistem içindeki vatandaşları cezalandırmak değil, bilakis prim ödeyen ve sisteme katkıda bulunanlara her türlü kolaylığı sağlayıp, sistemin dışına kaçanları kayıt altına almaktır. Ülkemizde çalışan her iki kişiden biri sosyal güvenlik sistemine kayıtlı değilken, sosyal güvenlik kurumlarının açıklarını kapatmak mümkün değildir. Bu nedenle sosyal güvenlik sisteminde yapılacak her türlü değişiklik, kayıt dışı istihdamı kayıt altına almak üzerine olmalıdır.

Anayasa Mahkemesi 5510 sayılı kanunun 28 maddesinin uygulamasını iptal etmiştir. Ancak ilgili kanun için hazırlanan değişiklik metninde toplam 75 madde üzerinde değişiklik ya da düzeltme yapılmıştır. Bu değişikliklerden bir çoğu aslında Anayasa mahkemesinin iptal etmediği maddeleri içermektedir ve getirilen değişikliklerle sigortalılara sağlanan hakları geriletmektedir. Bazıları ise henüz uygulamaya geçirilmeyen kanundaki aksama ihtimali olan maddeleri düzeltmek amacıyla hazırlanmıştır. Başka bir deyimle kanun henüz uygulamaya konulmadan aksamaya başlamıştır ve sürekli düzeltilmektedir. Uygulamaya konulması durumunda ise daha pek çok maddesinde yeni düzenleme ve düzeltmelere ihtiyaç duyulacaktır.

Ayrıca, sosyal güvenlik sisteminde yapılması planlanan değişikliklerin Cumhurbaşkanı tarafından veto edildikten sonra Anayasa Mahkemesi tarafından da bazı maddelerinin iptal edilmesinin temelinde yatan gerekçe, kamu görevlilerinin sosyal güvenlik ve emeklilik haklarının ayrı bir kanunla düzenlenmesi gerekliliğidir.

5510 sayılı Kanunda yapılması planlanan değişikliklere göre hali hazırda kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve sosyal güvenlik ve emeklilik hakları 5434 Sayılı Emekli Sandığı Kanunu çerçevesinde belirlenen sigortalıların hak ve yükümlülükleri aynen korunmaktadır. Ancak bu kanunun yürürlüğe girmesinden sonra ilk defa sigortalı olacak kamu görevlilerinin emeklilik ve sosyal güvenlik hakları yine tek bir kanunla düzenlenmiş olacaktır. Her ne kadar yapılan değişikliklerle, şu anda memuriyette bulunan kamu görevlilerinin sosyal güvenlik hakları ayrı bir kanunla düzenlenmiş gibi görünse de ileride bu durum ortadan kalkacak ve tek bir kanuna (5510 Sayılı Kanun) dönecektir. Anayasa Mahkemesi, 5510 sayılı kanunu Anayasanın 128. maddesine aykırı bulmuştur. Ancak kanunun yürürlüğe girmesinden sonra ilk defa memuriyete atanacak olanların durumu, Anayasa Mahkemesi’nin verdiği kararlar uyuşmayacaktır. Bu durumda 5510 sayılı kanun, sonradan memuriyete atanacak olanlar açısından yine Anayasanın 128. maddesine aykırı olacaktır. Dolayısı ile 5510 sayılı Kanunda yapılması planlanan değişikliklere rağmen, Anayasa Mahkemesinin

kanunu iptal gerekçeleri ortadan kalkmamıştır. Büyük bir ihtimalle üzerinde değişiklik yapılırsa da 5510 sayılı Kanun yine Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilecektir.

### **C- HUKUKA UYGUNLUK VE ANAYASA MAHKEMESİ'NİN KANUNU İPTAL GEREKÇESİ AÇISINDAN GÖRÜŞLERİMİZ**

5510 sayılı Kanunda değişiklik yapılmasını öngören tasarı incelendiğinde, yapılan değişikliklerin Anayasa Mahkemesi kararını da aşan konuları içerdiği görülmektedir. Bu değişiklikler daha önce hazırlanan ve mecliste kabul edilen ve reform olarak sunulan kanunun ne derece eksik ve hatalı düzenlemeler içerdiğini göstermektedir. Bu hatalar geçen kısa süre içerisinde fark edilen hatalar olup, Kanunun uygulanması sonucunda ortaya çıkan ihtiyaçtan kaynaklanan boşluklar değildir. Anayasa Mahkemesi iptal kararı vermemiş olsaydı, kanunun uygulamada ne derece sıkıntı çıkaracağı daha başlangıçta yapılan ve geç de olsa fark edilen hata ve boşlukların düzeltilmesi çabasıyla anlaşılmaktadır. Yeni dönemde uygulama ile birlikte daha bir çok hata ve eksiklerin bulunacağını düşünmekteyiz.

Emeklilik haklarına ilişkin olarak yapılan düzenleme Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Bunun üzerine 29. maddede yapılan değişiklik ile 4 (c) kapsamındaki sigortalılar (kamu görevlileri) ilk defa sigortalı olanlar 5510 sayılı Kanunun kapsamına alınmıştır.

Oysa, 5510 sayılı Kanunun 28. maddesi ikinci fıkrasında yer alan “ ilk defa bu Kanuna göre sigortalı sayılanlara” ibaresi kamu görevlileri yönünden Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmiştir. Aynı ifadenin 29. maddeye konulması Anayasa Mahkemesinin koyduğu ilkelere ve iptal gerekçelerine aykırıdır.

Anayasa Mahkemesi genel iptal gerekçesinde, “Yasa koyucunun Anayasa'nın 7. maddesi uyarınca sahip olduğu genel düzenleme yetkisi kapsamında bulunan konuların, 128. maddede özel olarak vurgulanarak yasa ile yapılmasının Anayasa buyruğu haline getirilmesi, Devletin en temel işlevlerinden olan kamu hizmetinin görülmesindeki yeri tartışmasız olan kamu görevlileri için statülerine, yaptıkları görevin gereklerine uygun, emeklileri için de önceki statüleri ile uyumlu ayrı yasal düzenleme yapılmasını gerekli kılmaktadır. Ancak, düzenlemenin aynı hukuksal konumda bulunmayanların bu özelliklerini ve farklılıklarını yansıtmak koşuluyla aynı veya başka bir yasa içinde yapılması hususu kuşkusuz yasa koyucunun takdiri içindedir. Bu durumda, sosyal güvenlik hakkının yansımalarından biri olan emekli maaşının, sigorta esasına göre ödenen yaşlılık aylığı ile benzerlikleri bulunsa da amacı ve özellikleri bakımından önemli farklılıklar gösterdiği bir gerçektir. Bu farklılıklarına karşın emekli maaşının hesaplanmasında da yaş, hizmet süresi ve emeklilik kesenekleri gibi hususların belirleyici olması doğaldır.” anlayışındadır.

Anayasa Mahkemesi memurların yaptıkları görevin gereklerine uygun bir biçimde olan ve emeklileri için de önceki statüleri ile uyumlu ayrı yasal düzenleme yapılmasını gerekli kılmaktadır. Bu durumda memur statüsünde olan bir sigortalı, bu

kanunun yürürlüğe girmesinden sonra da olsa, önceki çalışmasından ayrı bir yasal düzenlemeye tabi olması gerekmektedir.

Mahkeme sigorta esasına göre ödenen yaşlılık aylığı ile benzerlikleri bulunsa da kamu görevlisi için öngörülen yaşlılık aylığının amacı ve özellikleri bakımından önemli farklılıklar gösterdiğini vurgulayarak, kamu görevlileri için ayrı bir düzenleme yapılması gerektiğini hükmetmiştir. Yani Anayasa Mahkemesi kazanılmış hak yönünden değil, kamu görevlisinin özel statüsü nedeniyle böyle bir ayrımı getirmiştir. Kamu görevine yeni girenlerin daha öncekilerle statü yönünden bir farkı bulunmayacağına göre böyle bir ayrımın yapılması Anayasaya aykırı olacaktır.

Kanunun 105. maddesinde 2802 sayılı Kanunun geçici 16. maddesi de değiştirilmiş, bu düzenleme ile eski kamu görevlileri için ikramiye ve aylığa ilişkin 5510 sayılı Kanunun geçici 2nci maddesinin d bendi hükümleri saklı tutulmuştur.

Ancak geçici 2. maddenin d bendi yürürlükten kaldırılmıştır. Oysa aynı konu aynı geçici maddede son dan iki önceki fıkrada düzenlenmiş, 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununun değişmeden önceki hali uygulanır demektir.

Sonuç olarak mevcut sigortalıların ikramiye dahil hakları korunmak istenmektedir. Ancak değişiklikler ve atıflar hatalıdır. Bu husus net bir şekilde 5434 sayılı Kanunun 89ncü maddesinde düzenlenmelidir.

Kamu görevlileri, Anayasa Mahkemesinin Kararı ile Genel Sağlık Sigortası kapsamından çıkarılmıştır. Bu yargı kararına uygun bir düzenleme yapılmamıştır.

Kanunun 89. maddesinin ilk fıkrası, BK. m. 179, 180, Türk Ticaret Kanununun Ticari Şirketlerin birleşmesi ve nevi değiştirmesine ilişkin hükümleri ile 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesi ile uyumlu değildir. Özellikle tüzel kişiliğin birleşme, katılma ya da tür değiştirmesi durumunda müteselsil sorumluluk mümkün olmayıp, devralan işverenin sorumluluğu söz konusudur.

Genel olarak bir değerlendirme yaptığımızda;

- 1- Şu anda 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu'na tabi olan kamu görevlileri açısından bu kanunun emeklilik yönünden bir hükmü bulunmamaktadır.
- 2- 5510 sayılı kanun, şu anda çalışmakta olan memurları yalnızca Genel Sağlık Sigortası'ndan yararlanma hakları bakımından etkilemektedir.
- 3- 5510 sayılı kanunun yürürlüğe girmesinden sonra kamu görevlisi olarak çalışmaya başlayacak olanlar ise tamamı ile bu kanun hükmünde değerlendirileceklerdir.
- 4- Kanunda yapılan değişiklikler, kanun yapma tekniğine aykırıdır ve çelişkiler içermektedir.
- 5- Kanunda yapılması planlanan değişikliklerle bazı haklar daha da geriye götürülmektedir. (emzirme ödeneği, geçici iş göremezlik ödeneği, yaşlılık

sigortasından yararlanma şartları, evlenme ve cenaze yardımı, fiili hizmet süresi zammı, katılım payı alınması gibi)

- 6- Kanunun bir çok maddesi 4857 sayılı İş Kanunu, Borçlar Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu gibi kanunların ilgili maddeleri ile uyumlu değildir.
- 7- Yapılan değişiklikler Anayasa Mahkemesi'nin, memurların emeklilik ve sağlık haklarının başka bir kanunla düzenlenmesi gerektiği yönündeki kararını karşılamamaktadır.

## **D-YAPILMASI DÜŞÜNÜLEN DEĞİŞİKLİK MADDELERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİMİZ**

Yapılan genel değerlendirmelerin ardından kanunda yapılması düşünülen değişikliklere baktığımızda konfederasyonumuz tarafından tespit edilen eksiklikler şöyledir:

- 1- Güncelleme Katsayısı :** Daha önce prime esas kazançlardaki yıllık artışın yarısı ile yıllık TÜFE oranının yarısına 1 tam rakamının eklenmesiyle bulunan “güncelleme katsayısı”; yapılacak değişiklikle birlikte yıllık TÜFE rakamının tamamına, yıllık GSMH büyüme hızının % 25’i ve 1 tam rakamının eklenmesiyle bulunacak rakam olarak değiştirilmiştir. İlgili yılda büyümenin veya enflasyonun eksi ya da sıfır olması durumunda bu rakamların güncelleme katsayısına etkisi sıfır olarak kabul edilecektir. Bu durum, sigortalıların lehineymiş gibi görünse de aslında aleyhine sonuçlar doğurabilecektir. Örneğin, yıllık büyümenin 0 ya da eksi olduğu bir yıl, TÜFE’nin % 20; prime esas kazançların ise %22 arttığını varsaydığımızda, eski tanıma göre güncelleme katsayısı %22 bulunacakken yapılan değişikliğe göre hesaplandığında güncelleme katsayısı %21 olacaktır. Ülkemiz GSMH’sında özellikle geçmiş yıllarda sıfır ya da eksi gelişmelerin oldukça sık görülmüş olması bu tür bir hesabın sigortalıların aleyhine bir durum oluşturacağını ortaya koymaktadır. Eğer ekonomik büyümenin hesaplamalara dahil edilmesi söz konusu olacaksa, bu düzenlemenin aylık ve ödemelerin artırılmasında yapılması gerekmektedir. (Madde 3)
- 2- Kamu Görevlilerinin Sigortalılığı :** “Kamu görevlilerinin sigortalılığı”, yaş hadlerinin dolduğu tarih itibarı ile sona erdirilmektedir. (Madde 9)
- 3- Emzirme Ödeneği :** “Emzirme Ödeneği”, önceki düzenlemede asgari ücreti 1/3’ü olarak belirlenmişken, yapılan değişiklikle bir asgari ücret tutarına indirilmiştir. Yeni düzenlemeye göre sigortalılar, çalışmayan eşleri doğum yaptığında ya da çocuk sahibi olduklarında, bir defaya mahsus olmak üzere aylık asgari ücret tutarında emzirme ödeneği alacaklardır. Ancak bu ödemeden faydalanabilme şartı gebelikten önce en az 120 gün prim ödemiş olma şartına bağlanmıştır. (Madde 16)
- 4- Geçici İş Göremezlik Ödeneği :** Daha önce Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen düzenlemede doktor raporu ile onaylanmış ve üç günden fazla süre

dinlenmesi gereken sigortalılara iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde ödenecek olan “geçici iş göremezlik ödeneği”, prime esas kazancın günlük tutarının 2/3’ü iken, bu tutar yeni düzenlemede yatarak tedavilerde prime esas kazancın ½’si, ayakta tedavilerde ise 2/3 seviyesi olarak öngörülmüştür. (Madde 18)

**5- Malul Sayılma :** 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu’na göre; “her ne sebep ve suretle olursa olsun vücutlarında hasıl olan arızalar veya dıçar oldukları tedavisi imkansız hastalıklar yüzünden vazifelerini yapamayacak duruma giren iştirakçilere “malul” denir.” denmektedir. Yeni düzenlemede ise “...çalışma gücünün en az % 60’ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Kurum Sağlık Kurulu’nca tespit edilen sigortalı...” malul sayılmaktadır. Dolayısı ile yeni getirilen hüküm ile memurların malul sayılma şartlarına meslekte kazanma gücünün en az % 60’ını kaybetmiş olma sınırı getirilmektedir. (Madde 25)

**6- Malullük Sigortasından Sağlanan Haklar ve Yararlanma Şartları :** Daha önceki düzenlemede başkasının bakımına muhtaç derecede malul durumuna düşenler için en az 5 yıldır sigortalı olma ve 900 gün prim ödeme şartı, yeni düzenlemede kaldırılarak, malullük aylığından faydalanma tek bir şart altında en az 10 yıldan beri sigortalı olma 1800 gün prim ödemiş olma şartına bağlanmıştır.(Madde 26)

**7- Yaşlılık Sigortasından Sağlanan Haklar ve Yararlanma Şartları :** Daha önce Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen önceki düzenlemede “50 yaşını dolduran ve erken yaşlanmış olduğu tespit edilen sigortalılar, yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık aylığından yararlanırlar” denilmekteydi. Ancak yeni düzenlemede bu hüküm tamamıyla kaldırılmış ve yaşlılık aylığından yararlanma şartı zorlaştırılmıştır. (Madde 28)

**8- Yaşlılık Aylığının Hesaplanması :** Bu kanunun yürürlük tarihinden sonra memuriyete başlayacak olan kamu görevlilerinin emeklilikleri ve yaşlılık aylığı ile ilgili hakları bu kanunla düzenlenecektir. Şu anda kamu görevi yapmakta olan personeli etkilemese de kanunun yürürlük tarihinden sonra ilk defa sigortalı olacak kamu görevlilerinin emeklilik haklarının bu şekilde geriletileceği açıktır. Bunun yanında daha önceki düzenlemede yaşlılık aylığı bağlama oranı için bir geçiş süresi belirlenmiş ve 2015 yılı sonuna kadar geçen her bir yıl için prime esas kazancın %2,5’i oranında aylık bağlanacağı belirlenmişti. Yeni getirilmek istenilen düzenlemede bu oran doğrudan %2 olarak değiştirilmek ve emekli aylıkları daha da düşürülmek istenmektedir. (Madde 29)

**9- Ölüm Sigortasından Sağlanan Haklar ve Yararlanma Şartları :** Daha önce ölüm sigortasından faydalanmak için “en az 5 yıl sigortalı olup 900 gün prim ödemiş olma” şartı yeni tasarıda “en az 1800 gün prim ödemiş olmak” şeklinde değiştirilmiştir. Bu durumda işçiler için bu haktan faydalanmak zorlaştırılırken;

kanunun yürürlük tarihinden sonra ilk defa bu kanuna göre sigortalı sayılacak olan kamu görevlilerinin ölüm aylığından faydalanması için gerekli olan prim ödeme şartı 3600 günden 1800 güne indirilmiştir. Ancak şu anda bu haktan yararlanamayan bir çok kamu görevlisi yakını bulunmaktadır. Hazırlanan tasarıya geçici bir madde eklenerek, beş yıl ile on yıl arasında sigortalı iken ölen ve bu nedenle yakınlarına ölüm aylığı bağlanmayan kamu görevlilerinin yakınları için bir düzenleme yapılmalıdır.(Madde 32)

**10-Evlenme ve Cenaze Ödeneği :** Kanunun bu maddesindeki düzenleme daha önce cenaze yardımı olarak ödenmesi düşünülen asgari ücretin 3 katı olan tutarı, asgari ücret tutarına indirmekte; erkek çocuğa da verilmesi planlanan evlenme yardımını yalnızca kız çocuklar için ödenecek bir yardım haline getirmektedir. (Madde 37)

**11- Fiili Hizmet Süresi Zammı :** Bu düzenleme ile daha önce konfederasyonumuzun defaten dile getirdiği, fiili hizmet süresi zammından faydalanacak olanların ünvana göre değil, yapılan işe göre tespit edilmesi uygulamasına geçilecektir. Bu olumlu uygulamaya rağmen, fiili hizmetten faydalanacak olan bir çok personelin fiili hizmet süreleri azaltılmak suretiyle bir hak kısıtlamasına gidilmektedir. Öyle ki; daha önce Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen kanuna eklenmiş bulunan PTT dağıtıcıları, infaz koruma memurları, baş memurları ve diğer personel dahi tasarı metinden çıkarılmıştır. Buna ek olarak mevcut 5434 sayılı kanunda bulunan Tarım Bakanlığı Zirai Mücadele ve Karantina teşkilatı ile Veteriner Teşkilatında görev yapanlar, Devlet Tiyatrosu sanatçıları, ulaştırma hizmet kolunda atölye, fabrika, havuz ve depolarda çalışanlar, Cumhurbaşkanlığı senfoni Orkestrası şef ve üyelerinin görevleri de tasarı metinde fiili hizmet zammından faydalanacak görev tanımları içerisinde sayılmamıştır. Ayrıca fiili hizmet süresi zammından faydalanabilmek için sigortalıların bu işlerde en az 3600 gün fiilen çalışmış olmaları şartı getirilmektedir. Oysa fiili hizmet süresi zammından faydalanacak personelin kapsamı ve süresi oluşturulacak bir kurul tarafından iş sağlığı ve güvenliği kuralları gözetilerek belirlenmelidir.

Yine de yukarıda sayılan unvanlar dışında, zabıta çalışanlarının, posta dağıtıcılarının, fiilen arazi ve atölyelerde çalışan personelin, karayollarında kapalı alanlarda fiilen görev yapan gişe memurlarının, sivil savunma ve arama kurtarma teknisyenleri ile gümrük muhafaza memurlarının, fiilen lokomotif, jeneratör vagonları, tren katarları, seyrüsefer ve tren teşkilinde risk altında çalışanların, fiilen görev yapan gemi kaptanı, gemi mürettebatı ve dalgıçların, fiilen görev yapan hava yollarının ve DHMİ'nin uçucu personeli, ulaşım hizmetlerinde atölye, fabrika, havuz ve depolarda görev yapanlardan mevcut 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu'nda fiili hizmet zammından faydalanacağı belirtilen personelin ve TRT Genel Müdürlüğü'nde haber hizmetlerinde çalışanların da görev tanımlarının fiili hizmet zammından faydalanacaklar listesine eklenmesi gerekmektedir. Konu ile ilgili olarak sendikalarımızca hazırlanan detaylı raporlar ekte sunulmaktadır. (Madde 40)

**12-Vazife Malullüğü :** Kamu görevlilerinin vazife malulü sayılabilmesi için, göreve gidiş gelişlerde yalnızca idarece sağlanan taşıtla geçirdiği kazalar dikkate alınmaktadır. Bunun yanında işçiler için iş kazası tanımlanırken, emzirme iznini kullanan kadınların çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda geçirdiği kazalar, iş kazası olarak tanımlanırken, kamu görevlisi anneler için böyle bir uygulamadan söz edilmemektedir. (Madde 47)

**13-Sigortalılık Hallerinin Birleşmesi :** Kanununun 53. maddesi, Sigortalının Kanununun 4. maddesinin a, b, c bentlerinde yer alan sigortalılık nedenlerinden, birden fazlasına tabi olması halinde hangi sigortalılık ilişkisine tabi olacağını düzenlemektedir.

Maddenin son fıkrası, yaşlılık aylığı bağlanması durumunda hangi sigortalılık nedenine göre birleştirmenin yapılacağını düzenlemektedir. Buna göre, bu Kanunun yürürlüğü tarihinden sonra sigortalı olanlar için, geriye dönük olarak sigortalılık süresine bakılması ve en fazla sigortalılık süresinin bulunduğu sigortalılık haline göre hak kazanılacağını düzenlemektedir.

(Kanunun yürürlüğü tarihinden önce sigortalı olanlar, eski düzenlemede olduğu gibi primi ödenen son 7 yıl içinde en fazla primi ödenen sigortalılığa göre emekli olacaktır.)

Değişiklik tasarısı ile bu kurala bazı istisnalar getirilmektedir.

- hizmet sürelerinin eşit olması,
  - malullük ve ölüm halleri,
  - yaş haddinden resen emekli olma,
  - süresi kanunla belirtilen vazifelere atanma veya seçilme,
  - sigortalılık durumunun kanunla değiştirilmesi
- hallerinde yukarıdaki kural uygulanmayarak en son sigortalılık durumunun esas alınmasını öngörmektedir.

Özellikle son üç istisna haksız bir şekilde kamu görevlisi statüsünden emekli olunması halini getirmektedir. Temel kurala istisna getirilmesi için haklı bir neden olarak kabul edilemez. (Madde 53)

**14-Gelir ve Aylıkların Düzeltilmesi, Yükseltilmesi, Ödenmesi :** Bu kanuna göre gelir veya aylık bağlanan sigortalı ile hak sahibi kişilerin durumlarının, kendilerine veya başka hak sahiplerine bağlanmış bulunan gelir veya aylık tutarının düzeltilmesini gerektirir bir şekilde değişmesi halinde gelir veya aylık tutarları, değişikliğin meydana geldiği tarihten sonraki ödeme dönemi başından başlanarak yeni duruma göre düzeltilir.

Bu Kanuna göre bağlanan gelir ve aylıklar, her yıllık 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.

Kanunun bu maddesi ile emekli maaşlarına yapılacak artışlarda yalnızca enflasyon oranlarının temel alınması öngörülmektedir. Ama dünyanın bütün ülkelerinde ekonomideki büyümeden ve artan refahtan eşit miktarda pay alınması için enflasyon oranlarının yanı sıra refah payı olarak da ayrıca bir artış yapılır. Bu nedenle emekli aylıklarının iktisadi koşullara ve sosyal devlet olma ilkesi göz ardı edilmeden ayarlanması gerekmektedir. (Madde 55)

**15-Genel Sağlık Sigortalısı Sayılanlar :** Bu kanuna göre yeşil kart uygulamasına son verilmekte, her türlü taşınır taşınmaz malları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek her türlü gelirin aylık tutarı, net asgari ücretin üçte birinden az olan kişiler sağlık sigortası kapsamına dahil edilmektedir. Bu tutar son derece düşüktür. (Madde 60)

**16-Finansmanı Sağlanan Sağlık Hizmetleri ve Süresi :** “Kurum, finansmanı sağlanacak sağlık hizmetlerinin teşhis ve tedavi yöntemleri ...için bilimsel komisyonlar kurar,...” ibaresinden “bilimsel” kelimesi çıkartılmış ve kurumun komisyonları isterse kurabileceği belirtilmiştir. (Madde 63)

**17-Katılım Payı Alınması :** Daha önceki düzenlemede yatan hastaların tedavi bedellerinden katılım payı alınmayacağı hükme bağlanmıştı. Oysa tasarıda yatan hastaların tedavi giderlerinden de katılım payı alınacağı, bu oranın tedavi giderinin %1’i oranında olacağı, bu tutarın her bir yatarak tedavi için asgari ücretin ¼’ü ve bir takvim yılında asgari ücreti geçemeyeceği hükmü getirilmiştir. Buna göre tedavi bedeline göre yatan hastalardan asgari ücret tutarı kadar katkı payı alınabilecektir. (Madde 68)

**18-Sağlık Hizmetlerinin Ödenecek Bedellerinin Belirlenmesi :** Daha önce iptal edilen kanunda Sağlık Kurulu, görüş almak üzere kanunda belirtilen sivil toplum kuruluşlarından görüş almakla zorunlu iken, hazırlanan tasarıda bu durum tamamen çıkarılmış ve sivil toplum kuruluşlarının görüşüne başvurma ilkesi kurumun inisiyatifine bırakılmıştır. (Madde 72)

**19-Sağlık Hizmetlerinin Sağlanma Yöntemi ve Sağlık Giderlerinin Ödenmesi :** Daha önceki düzenlemede, sözleşmeli sağlık hizmeti sunucularının otelcilik hizmetleri ve öğretim üyesi tarafından sağlanan sağlık hizmetleri dışında fark ücreti alamayacağı hükme bağlanmışken, tasarıda fark ücreti alınabileceği belirtilmektedir. Buna göre “kamu idaresi sağlık hizmeti sunucuları dışındaki sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları, buldukları sınıf için Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonunca belirlenen sağlık hizmetleri bedelinin % 20’sine kadar genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerden ilave ücret talep edebilirler.” denmektedir. Bu durumda sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları hastalardan %20 oranında ilave ücret alabilecektir.

Ayrıca, daha sözleşmesiz sağlık hizmeti sunucularından satın alınan sağlık hizmeti bedelinin %70'inin ödeneceği belirtilmişken, tasarıda acil haller dışında sözleşmesiz sağlık hizmeti sunucularından faydalanma kısıtlanmış ve satın alınan hizmet bedelinin ödenmeyeceği belirtilmiştir.

Tasarı metinde "...72. maddeye göre belirlenen sağlık hizmeti tutarlarını, ayaktan ve yatarak tedavilerde her bir sağlık hizmeti sunucusu için farklı belirlemeye kurum yetkilidir..." denilerek kuruma büyük bir inisiyatif bırakılmaktadır. Bu durumda kurum istediği sağlık hizmeti sunucusu için istediği fiyatı belirleyebilecektir. Bunun yanında daha önceki düzenlemede, belirlenecek fark ücreti tavanı, sağlık kurulunun tespit ettiği rakamın 2 katını geçemez hükmü, bu tasarıda 3 katına çıkarılmaktadır. (Madde 73)

**20-Prime Esas Kazançlar:** Şu anda çalışmakta olan memurların prime esas kazançlarında bir değişiklik olmamakla birlikte, kanunun yürürlüğe girmesinden sonra memuriyete başlayacak olanlara yapılan, maaş, makam, görev ve temsil tazminatları ile sosyal yardımlar dışında kalan her türlü ödemeler prime esas kazançta dahil edilecektir.

Bugün döner sermaye geliri, ve fon gibi gelirlere pay alan, çeşitli adlar altında ek ödemesi olan kamu görevlileri emekli olduklarında bu tür ödemeleri kesildiği için, emekli maaşları yaşam standartlarını karşılamamakta dolayısı ile de emekli olmak istememektedirler. Yapılacak yasal düzenlemede kamu görevlilerine döner sermaye, fon ve ek ödeme gibi değişik adlar altında ödenen tutarların da prime esas kazançta dahil edilmesi, daha önceki düzenlemede olduğu gibi bu hükmün tüm kamu görevlilerini karşılaması ve prim yükü nedeniyle maaşlarda ortaya çıkacak azalmanın Hazinece karşılanması, kamu çalışanlarının mağduriyetini giderecektir. (Madde 80)

**21-Prim Oranları ve Devlet Katkısı :** Bu kanunun yürürlüğe girmesinden sonra ilk defa sigortalı olacak kamu görevlilerinin ilk tam aylık, ücret veya ödeneklerinden % 25 giriş primi alınmaya devam edecektir. Giriş primi, şu anda 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu'na tabi olarak çalışanlardan kesilmektedir. Yeni düzenlemelerle bütün sosyal güvenlik kurumları birleştirilmiştir ve 5510 sayılı kanunla da emeklilik ve sağlık sigortasında norm ve standart birliği sağlanmaya çalışılmaktadır. Ancak kanunun bu maddesinde aynı kuruma kayıtlı olacak işçilerden böyle bir prim alınmazken, memurların aylıklarından % 25 giriş primi alınması öngörülmüştür. Böyle bir uygulama eşitlik ilkesini zedelemekte ve bir haksızlık olarak karşımıza çıkmaktadır.

İlgili maddede, fiili hizmet zammı uygulanan sigortalıların prim oranları arttırılmıştır. Fazla bir prim alınması yerinde olmadığı gibi, bu sigortalılar arasında Kamu görevlileri de eklenmiştir (81. madde b bendi 2. alt bend). 60 gün fiili hizmet zammı alacak kamu görevlilerinin %20 prim oranına 4 puan ilave edilecektir. Oysa işçiler için bu oran 1 puandır. 90 gün fiili hizmet zammında 6 puan, 180 gün fiili hizmet zammında 12 puan olacaktır ki yaşlılık

malullük ve ölüm sigortası prim oranı %20 iken, sırasıyla %24, %26 ve %32 olacaktır.

Eski düzenlemede emeklilik keseneği kazancın %15'i olup bu oran %9 a indirilmiştir. Mevcut uygulamada fiili hizmet zammı durumunda eklenen müddetlere ait istihkakın %10'nunun yarısı prim oranına eklenir.Yeni düzenleme prim oranlarını azaltmaktadır, ancak fiili hizmet zammı oranı nedeniyle kesenek miktarı arttırıldığı gibi zam nedeniyle eklenen müddete ilişkin kısmın ek olarak primlendirileceğine dair bir ifade bulunmamaktadır. İşveren devlet %11 oranında prim ödeyeceği gibi, özel sektör işverenlerinden farklı olarak (özel sektörün ödediği %11'in içinde malullük ve ölüm sigortası da vardır) vazife malullüğü ve ölüm sigortası için ek olarak %5 ödenmesi öngörülmüştür. Bu kamu aleyhine yük getirici bir düzenlemedir. (Madde 81)

**22-Primlerin Ödenmesi :** Taslak metinde “Büyükşehir belediyeleri, belediyeler ve bunlara bağlı kuruluşlar ile sermayesinin % 50'sinden fazlası belediyelere ait şirketlerin primleri ile prime ilişkin borçları Maliye Bakanlığı veya İller Bankası'nda bu belediyelere ait tahsilatlardan kesilerek, Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödenecektir.” ibaresi bulunmaktaydı. Ancak komisyona sunulan tasarıda bu madde metinden çıkarılmıştır. (Madde 88)

**23-Kamu Görevlilerinin Emekli Aylığı Alt Sınırı :** Mevcut 5434 Sayılı Emekli Sandığı Kanununun Ek 19. maddesinde yer alan ve kamu görevlisi emeklilerinin maaşlarının alt sınırını belirleyen madde bu kanunda yer almamaktadır. Şu anda memurlar için emekli aylığı tabanı “14'üncü derecenin 2'nci kademesi üzerinden 30 fiili hizmet yılı için hesaplanacak emekli aylığı” tutarı kadardır.

Kanun tasarısının 55. maddesine yeni eklenen bir hüküm ile birlikte emekli aylığı tabanı prime esas kazanç günlük alt sınırının % 35'ine kadar inecektir. Bu da düşük ücret alan memurların emekli olduklarında alacakları emekli maaşlarının son derece düşük kalmasına neden olacaktır.

Örneğin bugün itibarı ile en düşük memur maaşı 750 YTL dolayındadır ve en düşük ücret alan memur emeklisi bu tutarda emekli aylığı almaktadır. Ancak kanun yasalaştığı taktirde bundan sonra emekli olacak bir kamu çalışanının emekli aylığı 375 YTL'ye kadar düşebilecektir. Bu nedenle mevcut kanundaki düzenleme aynen korunarak bu kanuna da eklenmelidir.