

# 4447 SAYILI KANUNLA 1475 SAYILI İŞ KANUNUNDA YAPILAN DEĞİŞİKLİK

Profesör Dr. A. Nizamettin AKTAY  
Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdarî Bilimler  
Fakültesi Öğretim Üyesi

## I- GENEL OLARAK

4447 Sayılı Değişiklik Kanunu **İşsizlik Sigortası Kanunu** olarak başlığında belirtilmekle beraber altı temel kanunda değişiklik yapan ve işsizlik sigortası adı altında yeni bir bölüm ile beraber toplam yedi konuda değişiklik (yenilik) getirmektedir. Kanun tekniği bakımından, acele ile hazırlanmış bir Kanun olduğu için bir takım tenkit edilecek noktalar göze batmaktadır. En önemlisi de İşsizlik Sigortası Kanunu olarak mevzuatımıza yeni girmiş bir konu hakkındaki Kanunun 46. maddeden başlamış olmasıdır.

1475 sayılı İş Kanunu'nda yapılan değişiklik toplam olarak tek maddeden müteşekkildir. 4447 sayılı Kanunun 45. maddesi olarak kabul edilen değişiklik maddesi şu şekilde düzenlenmiştir; **"1475 sayılı İş Kanununun Kıdem Tazminatı başlıklı 14 üncü maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki 5 numaralı bent eklenmiştir.**

**5. 506 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle"**

**4447 sayılı Kanunun** Geçici 81. maddesi ise; bir geçiş dönemi içerisinde halen sigortalı olarak çalışmakta olan kişilerin yapılan kanun değişikliğinden çok fazla etkilenmemelerini sağlamak, onların çalışmış oldukları sürenin biraz artırılması ancak her halükarda azami süre olarak kabul edilen

kadın için 58, erkek için 60 yaşın altında bir zamanın belirlenmesi tarzında ortaya çıkan yeni yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli olan prim ödeme gün ve çalışma sürelerini belirleyen bir değişiklik maddesidir.

Geçici 81. madde de şu şekilde düzenlenmiştir;

"Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte;

A) Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce yürürlükte bulunan hükümlere göre yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanmış olanlar ile sigortalılık süresi 18 yıl ve daha fazla olan kadınlar ve sigortalılık süresi 23 yıl ve daha fazla olan erkekler hakkında, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce yürürlükte bulunan hükümler uygulanır.

B) a) Sigortalılık süresi 17 (dahil) yıldan fazla 18 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 41 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 22 (dahil) yıldan fazla 23 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 45 yaşını doldurmaları ve en az 5000 gün.

b) Sigortalılık süresi 16 (dahil) yıldan fazla 17 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 43 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 21 (dahil) yıldan fazla 22 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 46 yaşını doldurmaları ve en az 5000 gün.

c) Sigortalılık süresi 15 (dahil) yıldan fazla 16 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 45 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 20 (dahil) yıldan fazla 21 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 48 yaşını doldurmaları ve en az 5000 gün.

d) Sigortalılık süresi 14 (dahil) yıldan fazla 15 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 47 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 19 (dahil) yıldan fazla 20 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 50 yaşını doldurmaları ve en az 5150 gün.

e) Sigortalılık süresi 13 (dahil) yıldan fazla 14 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 48 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 18 (dahil) yıldan fazla 19 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 51 yaşını doldurmaları ve en az 5300 gün.

f) Sigortalılık süresi 12 (dahil) yıldan fazla 13 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 49 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 17 (dahil) yıldan fazla 18 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 52 yaşını doldurmaları ve en az 5450 gün.

g) Sigortalılık süresi 11 (dahil) yıldan fazla 12 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 50 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 16 (dahil) yıldan fazla 17 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 53 yaşını doldurmaları ve en az 5600 gün.

h) Sigortalılık süresi 10 (dahil) yıldan fazla 11 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 51 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 15 (dahil) yıldan fazla 16 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 54 yaşını doldurmaları ve en az 5750 gün.

ı) Sigortalılık süresi 10 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 52 yaşını doldurmaları sigortalılık süresi 15 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 56 yaşını doldurmaları ve en az 6000 gün.

Malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş bulunmaları şartı ile yaşlılık aylığından yararlanabilirler.

C) a) 15 yıllık sigortalılık süresini, kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş ve 3600 gün malüllük, yaşlılık ve ölüm sigorta-

ları primi ödemiş bulunanlara istekleri halinde yaşlılık aylığı bağlanır.

b) (a) bendinde öngörülen şartları yerine getirememiş durumda olanlardan kadın ise 52, erkek ise 56 yaşını doldurmuş olması, en az 15 yıllık sigortalılık süresini tamamlaması ve en az 3600 gün malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmaları şartıyla yaşlılık aylığından yararlanabilirler.

Görüldüğü gibi ilgili madde incelendiğinde ortaya çıkan 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde değişiklik yapıldığıdır. 1475 sayılı Kanununun 14. maddesi de kıdem tazminatı maddesidir. Kıdem tazminatı şu şekilde tarif edilebilir; **Kanunlarda belirtilen asgari çalışma süresini tamamlayan işçilerin hizmet akitlerinin kanunlarda belirtilen sebeplerden biriyle sona ermesi halinde işçiye ya da mirasçılarına işverence ödenen paradır.**

Kıdem tazminatı 1475 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (kısaca Basın İş Kanunu) da düzenlenmiştir. Bu üç Kanun dışındaki çalışma ilişkilerinde kıdem tazminatı müessesesi uygulanamaz. 1475 sayılı İş Kanununun 5. maddesine göre bu Kanun kapsamı dışında bırakılan ve Borçlar Kanunu hükümlerine göre çalışanlar hakkında da kıdem tazminatı söz konusu olamaz. Ancak bir Yargıtay kararın da da belirtildiği üzere (9 HD, 09.09.1992 T.E. 1992/2280, K. 1992/9386) hizmet akitlerinde veya toplu iş sözleşmelerinde kıdem tazminatı ödeneceğine ilişkin hüküm varsa işçi kıdem tazminatı hakkından yararlanacaktır.

Kıdem tazminatı müessesesinin yer aldığı her üç İş Kanunu da zaman içerisinde önemli değişikliklere uğramıştır.

-1475 sayılı İş Kanunu 25.08.1971 tarihlidir (Öncesi 3008 ve 931 sayılı İş Kanunlarıdır)

-854 sayılı Deniz İş Kanunu 20.04.1967 tarihlidir.

-5953 sayılı Basın İş Kanunu 13.06.1952 tarihlidir.

1475 ve 854 sayılı İş Kanunlarının sistematığı birbirine yakındır. Ancak Basın İş Kanunundaki düzenleme diğer ikisine oldukça aykırıdır. Bilhassa hak kazanma şartlarının kapsamı Basın İş kanununda çok dar tutulmuş ve asgari beş yıl çalışma şartına bağlanmıştır.

İş Kanunlarındaki şartlar değerlendirildiğinde kıdem tazminatına hak kazanabilmek için şu şartların varlığı gerekmektedir;

1- Asgari bir yıl hizmet akdi ile çalışmış olmak (Basın İş Kanununa göre beş yıl)

2- İlke olarak hizmet akdi işverence sona erdirilmişse işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Bu hükmün istisnaları şunlardır;

1475 sayılı İş Kanunu için md. 17/II

854 sayılı Deniz İş kanunu için md. 14/I

5953 sayılı Basın İş Kanunu için md. 11/III

3- İlke olarak işçi tarafından ya da işçiden kaynaklanan bir sebeple sona ermişse işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Bu hükmün istisnaları da şunlardır;

-1475 Sayılı İş Kanunu için; hizmet akdi bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malüllük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla sona erdirilirse veya ölüm, askerlik sebebiyle ya da kadın işçilerin evlenmelerinden itibaren bir yıl içerisinde işlerinden ayrılmaları sebebiyle ya da İş Kanununun 16. maddesi sebebiyle sona erdirilirse işçi kıdem tazminatına hak kazanabilir. **(Son olarak 7000 gün sigortalılığı olan ya da 25 yıldan beri sigortalı olup da en az 4500 gün malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortası**

**primi ödemiş bulunanlar işten ayrılmaları ya da 4447 sayılı Kanunun geçici 81. madde hükmü çerçevesinde işten ayrılanlar kıdem tazminatına hak kazanabilirler)**

-854 sayılı Deniz İş Kanunu için; Malüllük, yaşlılık, emeklilik aylığı, toptan ödeme almak, ölüm, askerlik hali ve ilgili Kanunun 14. madde II,III,IV bentleri gereği hizmet akitleri sona ermiş olanlar kıdem tazminatına hak kazanırlar.

-5953 sayılı Basın İş Kanunu için; Kanunun md. 11/I hükmüne göre işçi hizmet akdini feshetmişse kıdem tazminatına hak kazanır. (Bazı yazarlar Kanunun md. 11/II hükmüne göre akdin feshi halinde de kıdem tazminatı hakkının doğacağını belirtmektedirler. Yargıtay da 1967 tarihli bir kararında önce işçinin akti feshinde kıdem tazminatı alabileceğine hükmetmişken daha sonra 1974 yılında verdiği bir kararla akdin gazeteci tarafından bozulması halinde kıdem tazminatı verileceğine ilişkin bir hükmün kanunda bulunmadığına karar vermiştir.)

## II- YENİ DÜZENLEMENİN İNCELENME VE TARTIŞILMASI

4447 sayılı Kanunun 45. maddesi hükmü çerçevesinde kadın ise 58 erkek ise 60 yaşını doldurmamış bulunanlardan en az 7000 gün prim ödemiş olanlar kendi istekleri ile işten ayrılırlarsa veya kadın ise 58 erkek ise 60 yaşını tamamlamakla beraber 25 yıldan beri sigortalı olan ve asgari 4500 gün prim ödeyen işçiler kendi istekleri ile işten ayrılırlarsa yine kıdem tazminatlarına hak kazanabileceklerdir.

Bu işçiler prim ödeme gün ve zamanını doldurdıklarında Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerine göre yaşlılık aylığı bağlanmaya hak kazanacaklardır. Yani 58 ya da 60 yaşına kadar bir bekleme müddeti geçireceklerdir.

Yine 4447 sayılı Kanunun geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için

öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılanlar kıdem tazminatlarına hak kazanabilirler. Bu hüküm incelendiğinde sanki ilk başta mükerrer bir hüküm gibi düşünülebilir. Yani geçici 81. maddenin şartlarını yerine getiren işçilerin kıdem tazminatlarına hak kazanmasını öngören bir hüküm gibi anlaşılması mümkündür. 81. madde de yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanılan bir madde olduğuna göre zaten İş Kanunu 14. maddede bir düzenleme vardır, yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazananların kıdem tazminatı almaları düzenlenmiştir, öyleyse tekrara ne gerek vardı diye düşünülebilir. Ancak dikkatle incelendiğinde geçici 81. maddenin büyük B) ve büyük C) bentlerinde sayılan haller yaşlılık aylığı bağlanması için sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısının yanında kadın ve erkek işçiler için ayrı ayrı yaş şartı da getirmektedir. 4447 sayılı Kanunun 45. maddesi ise kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için geçici 81. maddedeki bütün şartları yerine getiren işçileri değil, sadece sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçileri kapsamaktadır. Böylece yaş şartı dışında 81. maddeye göre prim ödeme gün sayısını ve sigortalılık süresini dolduran ve kendi istekleri ile işten ayrılan işçiler kıdem tazminatlarını da alma hakkını kazanacaklardır.

Getirilen düzenleme kıdem tazminatına hak kazanma hallerine bir yenisini ekleyen, işçinin kendi isteği ile işten ayrıldığı halde de kıdem tazminatı alabilmesini sağlayan bir yeniliktir. Bilindiği gibi 506 sayılı SSK'nun 60. maddesi 4447 sayılı Kanun ile değiştirilmiş ve yaşlılık aylığı alma sınırı kadınlar için 58, erkekler için ise 60 olarak belirlenmiştir. Eski düzenlemedeki kadınlar için 38, erkekler için 43 yaşında yaşlılık aylığı bağlanabilme hadleri oldukça yükseltilmiştir. Her ne kadar geçici 81. madde ile halen çalışmakta olan sigortalılara bu yaş sınırlarının uygulanmaması, geçiş dönemi için bir basmaklandırma ile yumuşatılmış şartlar kabul edilmişse de çalışanlar için yeni dönemin rahatsızlığı bir müddet yaşanılacaktır.

Yaşlılık aylığı bağlanma sınırının yükseltilmesi sebebiyle henüz bu yaş sınırına gelmemekle beraber 7000 gün prim ödeyen veya en az 25 yıldan beri sigortalı olan ve 4500 gün prim ödeyenlere kendi istekleri ile işten ayrılmaları halinde kıdem tazminatlarının ödenmesi yerinde bir değişiklik olarak kabul edilebilir.

Yeni düzenleme ile uygulamada sorun çıkarabilecek bir başka konu ise şudur; 4447 sayılı Kanunun 45. maddesine göre 7000 gün prim ödeyen ya da 25 yıldan beri sigortalı olup 4500 gün prim ödeyen işçi eğer aynı zamanda yaş şartını da doldurup yaşlılık aylığı bağlanmaya hak kazanmış durumda olmasına rağmen yaşlılık aylığı bağlanma talebinde bulunmadan sadece kıdem tazminatı alarak işten ayrılabilir mi? Bunu kabul etmek gerekmektedir. Hiç kimse sigortalıyı yaşlılık aylığı almaya zorlayamaz. Re'sen yaşlılık aylığı bağlanması da söz konusu olamaz. Çünkü 45. madde getirdiği hüküm ile İş Kanunu 14. madde I. fıkra 5 numaralı bent olarak yerleştirmede bulunurken bunu hiçbir şarta bağlı tutmamakta, müstakilen yeni bir hüküm getirmektedir. Dolayısıyla 7000 gün prim ödeyen veya 25 yıldan beri sigortalı olup 4500 gün prim ödeyen ve aynı zamanda yaşlılık aylığı bağlanmak için yaş şartını da yerine getirenler isterlerse yaşlılık aylığı bağlanma talebinde bulunmaksızın kıdem tazminatlarını alabileceklerdir.

7000 gün prim ödeyen veya 25 yıldan beri sigortalı bulunup da 4500 gün prim ödeyen işçilerin (yaş şartını yerine getiremeyenler) özel sektör ya da kamu kuruluşu olsun kıdem tazminatlarını alma hakları tanınmıştır. Ancak acaba bu işçilerden değişik kamu kuruluşlarında çalışanların kıdem tazminatları ödenirken, tazminatı ödeyen son kamu kuruluşu işvereni önceki kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerini kıdem tazminatının hesabına dahil ederek ödeme yapabilecek midir? İş Kanunu 14. madde V. fıkra

hükmüne göre; "T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle, Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malüllük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir".

Kanunun bu ifadesi ile kıdem tazminatı açısından değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerin birleştirilebilmesi yaşlılık, malüllük aylığı ya da toptan ödeme alma şartlarına tabi kılınmıştır. Halbuki 4447 sayılı Kanunun 45. maddesi kıdem tazminatına hak kazanmanın yeni yolu olarak getirdiği imkan ile **yaş şartı dışında kalan** diğer şartları gerçekleştiren (yaşlılık aylığı almaya hak kazanamayan) işçilere kıdem tazminatı ödenebilmesini öngörmektedir. Bu da İş Kanunu md. 14/V dışında bir durumdur. Öyleyse değişik kamu kuruluşlarında çalışmış bulunan işçilerin 4447 sayılı Kanunun 45. maddesi ile değişik İş Kanunu md. 14/l. fıkra 5. bent hükmüne göre işten ayrılıp kıdem tazminatı talep etmeleri halinde ancak çalıştıkları son kamu kuruluşunda geçirdiği hizmet sürelerine ilişkin kıdem tazminatlarını talep edebilecekleri söylenebilir. Ancak bunun uygulamada bir takım rahatsızlıklara yol açabileceği bilhassa işçi kesimini tatmin etmeyeceği söylenebilir.

Geçici 81. maddenin büyük C), küçük a) ve b) bentlerindeki ifadelerin aynı sonucu veren hükümler olup olmadığı tereddütü hasıl olabilir. Her iki hüküm yukarıda yazılmıştı. Küçük b) alt bendindeki 15 yıl sigortalılık süresini tamamlayan ve en az 3600 gün malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödeyenler evleviyetle birinci alt bentteki -a) alt bendi- 50 ve 55 yaşını doldurdukları

için, niçin 52 ve 56 yaşına kadar bekleyecekler gibi bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Şöyle düşünülebilir; bu ikinci alt bentteki sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan kişiler 52 ve 56 yaş sınırına gelmişlerse zaten 50 ve 55 yaş sınırını geçtikleri için yaşlılık aylığı bağlanmaya hak kazanmazlar mı? Öyleyse Kanun her iki hali niçin ayrı telakki etmektedir?

Burada şuna dikkat etmek gerekmektedir; geçici 81. maddenin ilk ifadesi "**Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte**" cümlesidir. Bu cümleden hareketle geçici 81. maddenin büyük C) alt bendinin küçük a) bendini okurken bu cümlede ifade edilen halin Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte gerçekleşmiş bir hal olması gerekir. Yani Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte işçi 15 yıllık sigortalılık süresini tamamlamış, kadın ise 50 erkek ise 55 yaşını doldurmuş ve 3600 gün prim ödemiştir. Küçük b) alt bendinde ise işçiler Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte küçük a) bendindeki şartları yerine getirememiştir. Bu şartları ileride tamamlarlarsa (değişik yaş şartı ile) onlar da yaşlılık aylığı bağlanmaya hak kazanabilirler. Bu şartlar ise (4447 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra gerçekleşecek şartlar) kadının 52 erkeğin 56 yaşına gelmesi, 15 yıllık sigortalılık süresini tamamlaması ve en az 3600 gün malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi ödemiş olmalarıdır.

Geçici 81. maddenin küçük a) alt bendindeki hal 4447 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki 506 sayılı Kanunun 60. maddesinin A), a) alt bendindeki ifadedir. Dolayısıyla geçici 81. maddenin büyük C), küçük a) alt bendi yeni bir hüküm değil, eski dönemden gelen bir koruma tedbiri mahiyetinde hükümdür. Küçük b) alt bendi ise, küçük a) alt bendine yakın sürelerde sigortalılığı olanların çok uzun süre beklemelerini önlemek amacıyla çıkarılmıştır.

### III- DİĞER İŞ KANUNLARININ DURUMU VE DEĞİŞİKLİĞİN MUHTEMEL FAYDALARI

4447 sayılı Kanunla yapılan değişiklik ifadelerden de anlaşılacağı üzere sadece 1475 sayılı İş Kanununu ilgilendirmekte olup Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununa göre çalışanlar için bir düzenleme getirmemektedir. Halbuki her iki Kanuna göre çalışanlar da hizmet(iş) akdine göre çalıştırılmalarına ve 506 sayılı Kanun hükümlerine tabi olmalarına rağmen 4447 sayılı Kanunun 45 maddesi hükmü imkanından faydalandırılmamalarının haklı bir gerekçesi bulunmamaktadır.

Yapılan değişiklik kıdem tazminatının muhtevası ile ilgili olmayıp sadece yaşlılık aylığı bağlanmaya bağlı olmaksızın belirli prim ödeme gün ve zamanını tamamlayanlara kıdem tazminatını alarak işten kendi isteğiyle ayrılabilme hakkının tanınmasıdır.

4447 sayılı Kanun md. 45 kıdem tazminatını sigortalı çalışmaya endekslemiş bir ifade kullanmaktadır. Belirli prim ödeme gün ve zamanını tamamlamış sigortalılara kıdem tazminatını alarak kendi istekleriyle işten ayrılma hakkının tanınmış olması, işçilerin sigortalı çalışma haklarının takipçisi olmaları sonucunu da beraberinde getirecektir. Bu hüküm kaçak işçiliği önlemeye matuf bir tedbir olarak da düşünülebilir.

### IV- YÜRÜRLÜK

45. madde ile getirilen İş Kanunundaki değişiklik 4447 sayılı Kanunun md. 63/e hükmü gereği yayım tarihi olan 8 Eylül 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu tarih de geçmiş bir tarih olduğu için 1475 sayılı Kanuna yapılan ilave yürürlüktedir. Ancak yaşlılık aylığı bağlanma hadleri yükseltilmesine rağmen bugün için 7000 gün ya da 4500 gün ve 25 yıl prim ödemiş olanlar genellikle yaşlılık aylığına da hak kazanma sınırının üzerinde işçiler olacaklarından bu değişikliğin kısa süre içerisinde kapsamlı uygulamasının görülmesi kanaatimce söz konusu olmayacaktır.