

KAMU EMEKÇİLERİNİN

GELİR, GÜVENCE VE EMEKLİLİK DENGESİ

2026

Perspektifinden Değerlendirme



Eğitim İş

KAMU EMEKÇİLERİNİN GELİR, GÜVENCE VE EMEKLİLİK DENGESİ

2026 PERSPEKTİFİNDEN DEĞERLENDİRME

2026 yılına girilirken kamu emekçileri açısından ücretler, vergilendirme, enflasyon telafisi, çalışma güvencesi ve emeklilik sistemi birbirinden bağımsız alanlar olmaktan çıkmıştır. Bu başlıklar artık birlikte çalışan, birbirini etkileyen ve çoğu zaman aynı sonucu üreten politika alanlarıdır. Bu nedenle alanların bir arada değerlendirilmesi önemlidir.

VERGİ DİLİMLERİ: ORANLAR SABİT, YÜK ARTIYOR

Gelir vergisi tarifesi artan oranlıdır. Ancak ücretlilerin yaşadığı temel sorun, vergi oranlarından çok tarifenin ilk basamağının dar tutulmasıdır.

Neden %15'lik ilk dilim önemlidir?

%15 vergi diliminde yılın ilk aylarında net ücreti belirlenmekte, daha üst oranlara geçişin hızı tayin edilmekte ve ücret artışlarının ne kadarının çalışanın cebinde kalacağı fiilen ortaya çıkmaktadır. 2025 yılında %15'lik ilk dilim 158.000 TL iken, 2026 yılında bu tutar 190.000 TL'ye çıkarılmıştır. Bu artış ilk bakışta anlamlı görünse de aynı yıl için açıklanan %25,49'luk yeniden değerlendirme oranının gerisinde kalmaktadır.

Sonuçta; ücretliler, yıl içinde daha erken %20 ve %27'lik dilimlere geçmekte; aldıkları ücret artışlarının bir bölümü aynı yıl içinde vergi yoluyla geri alınmaktadır.

Bu durum teknik bir aksaklık değil, uzun süredir devam eden yapısal bir tercihtir.

TOPLU SÖZLEŞME VE ENFLASYON FARKI: KÂĞIT ÜZERİNDE VAR, CEBE YANSIMİYOR

Toplu sözleşme artışları ve enflasyon farkları, kamuoyunda çoğu zaman yüksek oranlar üzerinden tartışılmaktadır. Oysa asıl mesele, bu oranların nasıl hesaplandığı ve ne zaman uygulandığıdır.

Ocak 2026'da ne oldu?

2025 yılının ikinci altı ayına ilişkin enflasyon %12,19 olarak gerçekleşti. Emekliler bu oranı doğrudan alırken, memurlar ve memur emeklileri için ise farklı bir hesaplama yapıldı.

2025'in ikinci dönemi için verilen %5'lik toplu sözleşme zammı, enflasyon farkından düşüldü; kalan farkın üzerine yaklaşık %11'lik bir artış eklendi. Bu nedenle memurlar, %12,19'un üzerinde %18,6 oranında artış almış gibi göründü. Oysa enflasyon farkı zam değildir. **Sonuçta bu durum gerçek bir kazanım değil, hesaplama yönteminin yarattığı geçici bir görüntüdür.**

TEMMUZ 2026: AYNI MEKANİZMANIN TERSİNE ÇALIŞMASI

Asıl belirleyici olan Temmuz 2026'dır. 2026'nın ilk yarısı için verilen %11'lik toplu sözleşme zammı, Temmuz ayında yapılacak enflasyon farkı hesabında önce düşülecek, kalan farkın üzerine yaklaşık %7 eklenecektir.

Bu yapı nedeniyle memurlar: Temmuz ayında enflasyonun altında bir artış almak zorunda kalacaktır. Yani 2026 Ocak ayında "avantaj" gibi görünen durum, 2026 Temmuz ayında açık bir reel kayba dönüşecektir.

ZAMANLAMA SORUNU: ENFLASYON ŞİMDİ, TELAFİ SONRA

2025 yılının Kasım(%0,87)ve Aralık(%0,89) aylarında görece düşük enflasyon açıklanması, 6 aylık farkın sınırlı kalmasına neden olmuştur.

Ancak beklentiler, 2026'nın ilk aylarında %3 ve üzeri aylık enflasyon, hızlı fiyat artışları, artan yaşam maliyetleri yönündedir.

Bu durumda çalışanlar, Ocak–Haziran döneminde korunmasız kalmakta, telafi Temmuz'da geldiğinde ise kayıp zaten kalıcılaşmış olmaktadır.

Bu nedenle mevcut sistem enflasyonu önleyememekte, telafiyi geciktirmekte, reel gelir kaybını biriktirmektedir.

VERGİ + ENFLASYON = ÇİFTE AŞINMA

Bu tabloya vergi dilimleri eklendiğinde ortaya çıkan durum daha da netleşmektedir. Yılın ilk aylarında daha yüksek vergi dilimlerine geçiş, net ücretlerde hızlı düşüş, Temmuz'da enflasyonun altında kalan artışın zaten düşmüş ücret üzerinden uygulanmasının sonucu çifte aşınma yaşanmaktadır. Çifte aşınma özetle; enflasyon ile aylık bazda alım gücü kaybı, vergi sistemi yoluyla gerilen ve alım gücü düşmüş ücretlerdir.

ÇALIŞMA YAŞAMINDA GÜVENCE: DİSİPLİN DÜZENLEMELERİ

Son dönemde gündeme gelen disiplin düzenlemeleri, özellikle aday memurlar açısından dikkatle izlenmelidir. Uyarma ve kınama gibi hafif disiplin cezalarının, memuriyetten çıkarma sonucuna bağlanabilmesi, yargı tarafından iptal edilen disiplin cezalarının yeniden tesis edilebilmesi, çalışma yaşamında hukuki güvenlik ve ölçülülük ilkeleri bakımından ciddi tartışmalar doğurmaktadır. Disiplin, istisnai bir araç olmaktan çıkıp sürekli bir yönetim mekanizmasına dönüşme riski taşımaktadır.

Emeklilikte Belirsizlik: TES Tartışması

Tamamlayıcı Emeklilik Sistemi (TES), 2026 sonrası için gündeme gelebilecek bir başlık olarak varlığını korumaktadır. Resmî açıklamalar kısa vadede somut bir adım olmadığını söylese de bu durum konunun tamamen gündemden çıktığı anlamına gelmemektedir.

Kamu emekçileri açısından temel risk, kamusal emeklilik gelirlerinin yetersizliği kabul edilmekte, bu yetersizlik bireysel katkılarla telafi edilmek istenmektedir. Bu yaklaşım, emekliliği bir sosyal hak olmaktan uzaklaştırma potansiyeli taşımaktadır.

2026’da Tablo Netleşiyor

Sonuçta 2026 yılı için emekçi ve emeklileri zor bir süreç beklediğini senenin başında görmek mümkündür. Özetle ücret artışları reel geliri korumamakta, vergi sistemi ücretliler aleyhine işlemekte, enflasyon telafisi gecikmekte ve etkisizleşmekte, çalışma yaşamında güvenceler zayıflamakta ve emeklilikte belirsizlik artmaktadır.

2026 yılı, kamu emekçileri açısından yalnızca bir takvim yılı değil; reel gelir, güvence ve gelecek dengesinin yeniden tartılacağı bir eşiktir.

Kamu emekçileri olarak karşı karşıya kaldığımız tablo, emeğimizi değersizleştiren sınıfsal ve siyasi tercihlerin sonucudur. Eğitilmiş olarak hazırladığımız bu rapor; ücret artışlarının henüz cebimize girmeden vergi dilimi ve enflasyon farkıyla nasıl geri alındığını, ocak ayında “zam” gibi sunulan oranların temmuz ayında nasıl bir kayba dönüştüğünü tüm çıplaklığıyla ortaya koymaktadır. Vergi yükü ve enflasyon farkı yoluyla yaratılan “**çifte aşınma**”, alım gücümüzü eriterek kamu emekçilerini yoksulluğa itmektedir.

Eğitim işi olarak, ücretlerin erimesine, iş güvencemizin disiplin tehditleriyle aşındırılmasına ve emeklilik hakkımızın piyasalaştırılmasına karşı sessiz kalmayacağız. Emekçilere dayatılan bu yoksulluk ve güvencesizlik düzenine karşı; insan onuruna yaraşır yaşam ve çalışma koşulları için mücadele etmeye devam edeceğiz.

2005



EĞİTİM-İŞ BÜLTENİ

Eğitim-iş Yayınları, Ankara
Aralık 2025

EĞİTİM-İŞ ADINA SAHİBİ

Kadem ÖZBAY / Genel Başkan

YAYIN SORUMLUSU

Yeliz TOY / Genel Özlük-Hukuk ve TİS Sekreteri

RAPOR-İÇERİK

Özgür ERDURSUN / Sosyal Güvenlik Uzmanı

DİZGİ

Samet DEMİRYÜREK

İLETİŞİM

Ataç 2 Sokak 43/4 Kızılay-ANKARA

iletisim@egitimis.org.tr

0 312 434 12 06

Eğitim-iş

www.egitimis.org.tr