



**657 SAYILI YASAYA TABİ DEVLET MEMURLARIN EMEKLİLİĞİ
ÜZERİNE YARDIM SANDIKLARININ ETKİSİ:
“İLKSAN ÖRNEĞİ”**

(Yüksek Lisans Tezi)

Serdar YOLYAPAN

Kütahya-2017

T.C.
DÜMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Maliye Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**657 SAYILI YASAYA TABİ DEVLET MEMURLARIN
EMEKLİLİĞİ ÜZERİNE YARDIM SANDIKLARININ ETKİSİ:
“İLKSAN ÖRNEĞİ”**

Danışman:
Yrd. Doç. Dr. Abdullah Burhan BAHÇE

Hazırlayan:
Serdar YOLYAPAN

Kütahya – 2017

Kabul ve Onay

Serdar YOLYAPAN'ın hazırladığı “657 Sayılı Yasaya Tabi Devlet Memurların Emekliliği Üzerine Yardım Sandıklarının Etkisi: “İlksan Örneği” başlıklı Yüksek Lisans tez çalışması, jüri tarafından lisansüstü yönetmeliğinin ilgili maddelerine göre değerlendirilip oybirliği / oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

...../...../2017

Tez Jürisi	İmza	
	Kabul	Red
Prof. Dr. Ahmet AK		
Yrd. Doç. Dr. Abdullah Burhan BAHÇE (Danışman)		
Yrd. Doç. Dr. Fazlı YILDIZ		

Doç. Dr. Fatih KIRIŞIK
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Yemin Metni

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “657 Sayılı Yasaya Tabi Devlet Memurların Emekliliği Üzerine Yardım Sandıklarının Etkisi: “İlksan Örneği” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

...../...../2017

Serdar YOLYAPAN



Özgeçmiş

1985 yılında Nevşehir’de doğdu. İlköğrenimini Rauf Nail Akman İlköğretim okulunda bitirdi. Nevşehir Anadolu Lisesinden mezun olduktan sonra 2004 yılında Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye bölümünü kazanarak 2008 yılında mezun oldu. 2014 yılı Güz Eğitim Öğretim Döneminde Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim dalında yüksek lisans eğitimine başladı.



ÖZET

657 SAYILI YASAYA TABİ DEVLET MEMURLARIN EMEKLİLİĞİ ÜZERİNE YARDIM SANDIKLARININ ETKİSİ: “İLK SAN ÖRNEĞİ”

YOLYAPAN, Serdar

Yüksek Lisans Tezi, Maliye Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Abdullah Burhan BAHÇE

Kasım, 2017, 96 sayfa

Türkiye’de 30 milyona yakın çalışan olduğu bilinmektedir. Bu çalışan kesim; sektörel, unvan, kıdem ve kademedeki birçok faktörün belirlediği bir sistem kapsamında çalışma hayatında yer almaktadır. İş hayatı zaman açısından, insan ömrünün önemli bir kısmını işgal etmektedir. Bu emeğin bir karşılığı olarak aynı kazanç ve haklara sahip olma beklentisi içerisinde bir emekli hayatı düşlemektedir. Bu çalışmada iş hayatı boyunca kazanılan gelirler ve bununla birlikte özlük haklarının, emeklilik döneminde nasıl aynı şekilde devam edebileceği sorusuna cevap verebilme gayesi güdülmüştür. Bu cihetle, tabi olunan sosyal güvenlik sistemleri kapsamında ülke genelinde sayıca çoğunluğu oluşturan ücretli çalışanlar ile kamu kesimi çalışanlarının emeklilik dönemlerine geçişte hangi sisteme dâhil edildikleri mali oluşumlar içinde incelenmiştir. Bu çalışan kesimin sahip olduğu sosyal haklar yönüyle hukuki ilişkisi ele alınmıştır. Ayrıca Türkiye’de mevcut emeklilik sistemlerinin tarihi gelişimleri araştırılarak, ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir.

Ücretli olarak veya kamu kesiminden memurların çalışma hayatında emeklilik dönemine ilişkin elde edilen sosyal hak ve yardımlar ile aynı kanunlara tabii olup; diğer özel ve tüzel kurum ve kuruluşlar bünyesinde oluşturulan vakıf sandıklarına mensup çalışanların emeklilik dönemlerine ait sosyal hak ve yardımlar karşılaştırmalı olarak sunulmuştur. Özellikle vakıf sandıklarının emeklilik ve diğer sosyal yardımlardaki vermiş olduğu katkının, vurgusu yapılan diğer kesim çalışanlarına uyumu için ortak bir vakıf sandığı sistemine dâhil edilmesi gerektiği önerisinde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Ücret, Vakıf Sandığı, Emeklilik, Kamu Çalışanı, Memur, Sosyal Güvenlik.

ABSTRACT**THE EFFECT OF ASSISTANCE CHANGES ON THE RETIREMENT OF
NATIONAL GOVERNMENT OFFICIALS No. 657: "İLKSAN SAMPLE"****YOLYAPAN, Serdar****MA. Thesis, Department of Finance****Supervisor: Assistant Professor Abdullah Burhan BAHÇE****November, 2017, 96 pages**

It is known that there are close to 30 million employees in Turkey. This working group takes part in working life within the scope of a system that determines many factors in terms of sector, title, seniority and level. Work occupies a significant part of human life in terms of life time. As a counterpart to this labour, people dream of having a retirement life in the expectation of having the same profits and rights. The aim of this investigation is to be able to answer the question of how the benefits earned during work life, as well as personal rights, can continue in the same way during the retirement period. In this context, the financial formations in which the minimum number of employees and public sector employees who constitute the majority in the country are included in the system during the transition to the retirement periods are examined within the scope of the social security systems to which they are subjected. The legal relationship with the social rights that these employees have is dealt with. In addition, the historical development of existing pension systems in Turkey has been investigated and detailed.

With the wage and public sector are subject to the same laws and regulations as the social rights and benefits related to the pension period in the working life. The social rights and benefits of the retirement periods of the employees belonging to the foundation trusts established in the other private and legal institutions and organizations were presented comparatively. In particular, it has been proposed that the contribution of foundation funds to retirement and other social assistance needs to be included in a common foundation fund system for compliance with the above-referred employees of other sectors.

Keywords: Wage, Foundation Funds, Retirement, Public Employee ,officer, Social security

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	x
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM EMEKLİLİK SİSTEMLERİ VE TÜRKİYE'DEKİ EMEKLİLİK SİSTEMİ

1.1. DÜNYADA UYGULANAN EMEKLİLİK SİSTEMLERİ	5
1.2. PARAFİSKAL GELİR TANIMI VE GELİŞİMİ	7
1.3. SOSYAL GÜVENLİĞİN TANIMI, ORTAYA ÇIKIŞI VE GELİŞİMİ	8
1.3.1. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Gelişimi	10
1.3.1.1. Bismarck (İşçi Sigortası) Sistemi	10
1.3.1.2. Beveridge (Halk Sigortası) Sistemi	11
1.3.1.3. Karma Sistemi	12
1.3.1.4. Devletçe Bakım Sistemi	12
1.3.1.5. Koruyucu Fon Sistemi	12
1.3.1.6. Özel Sigorta Sistemi	12
1.3.1.7. Güvenlik Ağı Sistemi	12
1.3.2. Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansman Yöntemleri	13
1.4. TÜRKİYE'DE UYGULANAN EMEKLİLİK SİSTEMLERİ	14
1.4.1. SGK Sistemi	15
1.4.1.1. Yaşlılık Sigortasından Sağlanan Haklar ve Yararlanma Şartları	19
1.4.1.2. Yaşlılık Aylığının Hesaplanması	20
1.4.1.3. 5510 Sayılı Yasaya Tabi 4A ve 4B Statüsünde Çalışanlar	21
1.4.1.3.1. (4a) Statüsünde Çalışanlar	21
1.4.1.3.2. (4b) Statüsünde Çalışanlar	23
1.4.1.3.3. (4a) Sınıfında Çalışanların Sigortalı Ve Emeklilik Kapsamı	24
1.4.1.4. Toplu Ödeme ve Emekli İkramesi Arasındaki Farklar	25
1.4.1.5. Sigortalı Emekli Aylığını Etkileyen Faktörler	27
1.4.2. Emekli Sandığı Sistemi	29
1.4.3. Bireysel Emeklilik Sistemi	30
1.4.3.1. Bireysel Emeklilik Sistemi Tanımı Kapsamı ve Amaçları	30
1.4.3.2. Memurların BES'te hesaplanan Prime Esas Kazancı Etkileyen Unsurlar	33
1.4.3.3. Zorunlu Bireysel Emeklilik Kapsamında Otomatik BES	34
1.4.3.4. Bireysel Emeklilik Sistemindeki Günümüzdeki Katkının Hesaplaması	36

İKİNCİ BÖLÜM KAMU ÇALIŞANLARININ TANIMI VE EMEKLİLİK SİSTEMİ

2.1. 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNDA KAMU ÇALIŞANI SINIFLANDIRILMASI	39
2.1.1. Memurlar	39
2.1.2. Sözleşmeli Personel	39
2.1.3. Geçici Personel	40
2.1.4. İşçiler	40
2.2. 657 SAYILI DMK ‘YA TABİ OLANLARIN ÇALIŞMASI	40
2.2.1. 5510 Sayılı Kanunla 4c Statüsünde Çalışanlar	40
2.2.2. Memurların Maaş Hesaplamasında Aylık Bağlama Unsurları	44
2.2.3. Maaş Hesaplama Kamu Görevlilerin Hizmet Sınıfları	49
2.3. 657 SAYILI DMK’YA TABİ ÇALIŞANLARIN EMEKLİLİĞİ	51
2.3.1 Emekli Sandığı	51
2.3.1.1. Emekli Sandığının Tarihsel Gelişimi	51
2.3.1.2. Emekli Sandığı Çalışma Sistemi	51
2.3.1.2.1. Emekli Maaşı Hesaplamasında Kullanılan Unsurlar	60
2.3.1.2.2. Emeklilik Şartları	61
2.3.1.2.3. Emeklilik Kesintileri	64
2.4. MEMUR ÇALIŞAN VE MEMUR EMEKLİ MAAŞ KARŞILAŞTIRMASI. 65	

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM TÜRKİYE’DE EMEKLİ SANDIĞI VAKIFLARI

3.1. EMEKLİ SANDIĞI VAKIFLARI	69
3.1.1. Tanımı ve Amaçları	69
3.2. MEMURLAR İÇİN KURULAN YARDIM FONLARI	70
3.2.1. Konut Edindirme Yardımı	70
3.2.2. Tasarruf Teşvik Fonu	71
3.3. TÜRKİYE’DEKİ BAŞLICA YARDIM SANDIKLARI	72
3.3.1. OYAK (Ordu Yardımlaşma Kurumu)	72
3.3.2. POLSAN (Polis Bakım ve Yardım Sandığı)	76
3.3.3. MEYAK (Memur Yardımlaşma Kurumu)	77
3.4. İLK SAN (İLKÖĞRETİM SANDIĞI) TANIMI, TARİHİ GELİŞİMİ	78

3.4.1. İlköğretim Uygulamaları, Üyelik Şartları, Yardımlar	79
3.4.2. Çalışan Öğretmenin Emekliyken Yardım Sandığının Gelirine Etkisi	83
DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	85
KAYNAKÇA	89
DİZİN	96



TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1.1: Erkek Sigortalıların Emekli Olabilme Şartları	17
Tablo 1.2: Kadın Sigortalıların Emekli Olabilme Şartları	18
Tablo 1.3: Erkek ve Kadın Yıllara Göre Emeklilik Yaşları	19
Tablo 1.4: BES Kesintisi Hesaplaması	36
Tablo 1.5: BES Emeklilik Tablosu	36
Tablo 1.6: Emeklilik Hesaplaması	37
Tablo 2.1: Maaş Hesaplama Kullanan Unsurlar	44
Tablo 2.2: Kamu Görevlilerinin Yararlandıkları Ek Göstergeler	54
Tablo 2.3: Kamu Personeli İstihdam Rakamları	55
Tablo 2.4: Memur Kadrolarının Hizmet Sınıfları İtibariyle Sınıflandırmaları	56
Tablo 2.5: Kamuda İstihdam Edilen Kamu Personelinin (Memurlar, Sözleşmeliler, Hâkimler-Savcılar, Öğretim Elemanları, Sürekli İşçiler, Geçici Personel (4/C) ve Geçici İşçiler dâhil olmak üzere) Teşkilat Dağılımları	57
Tablo 2.6: Kamu Personeli Bordro Bilgileri -KBS	58
Tablo 2.7: Memur İstihdamının Kurum Türlerine Göre Çalışan Sayıları	59
Tablo 2.8: Emekli Keseneğine Bağlı Maaştaki Veriler	61
Tablo 2.9: Aylık Maaş Hesaplama Unsurları.....	65
Tablo 2.10: Çalışan Memur Maaş Hesaplama	66
Tablo 2.11: Özlük Bilgileri	66
Tablo 2.12: Emekli Maaş Hesaplama	67
Tablo 3.1: OYAK Yardım Sandığının Çalışan Geliri Üzerine Etkisi	76
Tablo 3.2: POLSAN Yardım Sandığının Çalışan Geliri Üzerine Etkisi	77
Tablo 3.3: Yıllara Göre İLKSAN Toplam Üye Sayıları	80
Tablo 3.4: Emekli Yardımı Alan Üye Sayısı	82
Tablo 3.5: Yardım Sandığının Gelire Etkisi	83
Tablo 3.6: Devlet Memuruna ait Maaş Hesaplaması	83
Tablo 3.7: Emekli Maaş Hesaplama	84

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABO	Aylık Bağlama Oranı
A.Ş.	Anonim Şirket
BAĞ-KUR	Bağımsız Kurumlar
BES	Bireysel Emeklilik Sistemi
BKK	Bakanlar Kurulu Kararı
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DMK	Devlet Memurları Kanunu
DPB	Devlet Personel Başkanlığı
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
EGM	Emeklilik Gözetim Merkezi
GH	Gelişme Hızı
GiH	Genel İdari Hizmetler
GSYİH	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
HSYK	Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
KBS	Kamu Bilgi Sistemi
MEYAK	Memur Yardımlaşma Kurumu
MİT	Milli İstihbarat Teşkilatı
OHAL	Olağanüstü Hal
OYAK	Ordu Yardımlaşma Kurumu
P.E.K.	Prime Esas Kazanç
POLSAN	Polis Sandığı
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
İLKSAN	İlköğretim Sandığı
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TSK	Türk Silahlı Kuvvetleri
TÜFE	Tüketici Fiyat Endeksi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu



TEZ METNİ

GİRİŞ

Ülkemizin yaşam standartlarının çok üstünde meslek ve unvan söz konusu iken geçim standardını biraz geçmiş, hatta bu sınırın altında bir yaşam mücadelesine dönüşmüş bir kesim var ki; o da ücretli ya da kamuda istihdam edilen düşük gelirli çalışanlar gelir. Yapılan analizler gösteriyor ki, refah bir emekli hayatına kavuşmak bile çok ötelerde rüyadan daha uzak olduğunu bir kez daha bağlanan emeklilik aylıklarında kanıtlanmıştır. Çünkü çalışanların çalışma dönemleri boyunca elde ettikleri aylık gelir, emeklilikten sonraki dönemlerde gelirin daha da düşmesi neticesinde ihtiyaçlarına yetmeyecek hale dönüştüğü anlaşılmaktadır. Ortalama insan ömrünün yarısında çalışarak emeğinin karşılığı sistem tarafından takdim edilen günümüzde belki bir ev alma imkanı sunmayan kıdem tazminatıyla çalışma dönemindeki refah gelir düzeyinin daha altında bir yaşam beklediği kaçınılmazdır. Bu sebeptendir ki bu gelir kaybının yaşanacağı endişesi emekli olma niyetleri sağlık el verdiği sürece devam etme kararlılığı hakim bir görüş olarak karşımıza çıkmaktadır. Halbuki yeni mezun işsizlerin önünü açmak adına emeklilik şartlarına haiz kişilerce bunun bir sorun olmaktan çıkarılması gerekmektedir.

Türkiye'deki çalışma hayatında çeşitlilik arz eden sosyal güvenlik sistemlerinin yukarıda belirtilen endişelerin nihayete ermesi adına kişiler üzerinde oluşacak emeklilik planlarının sekteye uğratılmaması için emekli etme sirkülasyonunun hızlandırılması, ortalama aynı seviyede gelir elde edebilme, refah seviyesinin sürekliliği amaç edinerek yapılan incelemelerde; ücretli veya diğer kesim çalışanlarının mensup olduğu mevcut başka sosyal güvenlik sistemleri çatısı altında toplanılması; ilaveten vakıf sandıklarının kuruluşları hakkında yapılan araştırmaların sonucunda nihai değerlendirilmede bulunulmuştur. Bu değerlendirmedeki amaç çalışanlarımızın geleceğe umutla bakabilmesi için bir ışık tutma görüşü güdülmüştür. Bu sayede sosyal güvenlik alanında bütün çalışanların dâhil edildiği bir sistemin, ülke tabanına yayılması her kesim çalışanın geleceği için yapılacak yatırımın devlet kanalıyla hazırlanmasıdır.

Çalışmada başlıca sisteme dâhil edilmesi ihtiyaç duyulan ücretli olarak çalışana ve kamu personeline öncelik verilmiştir. Ek olarak bu çalışanların tabii olduğu emeklilik sistemleri incelenmeye çalışılmıştır. Sonuçta bu kesimin daha iyi bir sistemle buluşturulması için Türkiye'deki diğer sistemlerin başlıca önem arz eden kurum ve kuruluşların sosyal güvenlik yapılarına değinilmiştir. Gelir dağılımındaki adaletsizliğin

giderilmesi için yapılacak düzenlemeleri tespit etmek amacıyla Türkiye'nin diğer kuruluşlarının bu husustaki fonksiyonlarını geniş kapsamlı bir şekilde inceleme eğilimi gösterilmiştir.

Türkiye'de emek yoğun çalışma şartlarına haiz birçok sektör bulunmaktadır. Bu sektörlerde çalışmanın karşılığı olan ücret, maaş gibi emeğin parasal bir değeridir. Bunun bir sonucu olarak her daim işverenin işçiye olan bir ödevidir. Asıl söz konusu uzun yıllar boyunca emek sarf eden bu kesimin emekli olduklarında nasıl bir hayata kavuşacağı emeklilik dönemlerindeki elde ettikleri gelirlerle doğru orantılıdır. Türkiye'deki çalışma kapasitesini artıracak verimli bir iş ortamı hazırlamak ancak emekçinin çalışırken aldığı ücretten ziyade bu dönemden sonra refah düzeyini koruduğu noktasında vurgulanmış olacaktır. Bu gelir seviyesini korumak için Türkiye'de faaliyet gösteren özel ve kamu sektörü çalışanlarının mensup oldukları sandıkların ve fonların karşılaştırmalı olarak araştırmasını yaparak, bunun ülke geneline yayılması için bir incelemenin sonucunda öngörülen gerekli fikrin sunulması hedeflenmektedir.

Devlet kanun koyarken üzerinde kendisine tabii olan toplumun yaşam şartlarına uygun bir şekilde düzenleme yoluna gider. Teknolojik gelişmelerin yaşandığı her şeyin kayıt edilerek güvence altına alındığı bir dünyada her anlamda iş gücünde kullanılan devletin kanun ve yönetmelikle sınırlarını belirlediği ücretle bir yaşam standardı oluşturmamasının imkânsız olduğunu söylemek mümkündür. Bu çalışmada öncelikli olarak eşit haklara sahip olmayan çalışanların farklı özel kanunlarla çalışma hayatları ile emeklilik hayatlarının emek karşılığı olan ücretlerden yapılan kesintilerle ileriye dönük bir tasarrufta bulunulmasına yardımcı olunmaktadır. Mevcut yasaların uygulamadaki yeri ve kapsamı, bu çalışmada incelenmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmada Türkiye'nin birçok farklı kesimde çalışanların lehine olacak bir düzenlemenin yapılabilirliği noktasında bir aşama kaydetmesi anlayışının hâkim olması amaçlanmaktadır. Yapılması planlanan düzenlemenin ilerleyen dönemlerde gelir dağılımındaki adaletsizliğin önüne geçilmesi için gerekli olan adımların atılmasına vesile olması kanaati söz konusudur.

Türkiye'de milyonlarca çalışanı ilgilendiren bir konu üzerinde ciddi bir ilerleme kaydetmek doğrusu hem devletin ücret kesintilerinden elde edilen fonların Türkiye geleceğine yatırım hamlesine dönüşmesi, hem de her çalışanın emeğindeki

kaybın en aza indirgenmesine olanak tanınması açısından önem arz etmektedir.

Bu çalışmada emeklilik sistemlerin Dünyadaki ve Türkiye'deki tarihsel gelişimi incelenmiş, bu alanda yapılan kanuni düzenlemeler incelenerek emeklilik sistemlerinin faaliyetleri ortaya konmuştur. Türkiye'de mevcut emeklilik sistemleri kapsam bakımından yasal konumları mercek altına alınmıştır. Özel sektör veya kamu sektörü noktasında bağlı olduğu emekli olabilme şartları çalışanlar üzerinde katılımlarında ne tür yollar söz konusu olduğunu ayrıntılarla ifade edilmeye çalışılmıştır. Türkiye çalışanlarına imkân olarak sunduğu kanunlarla belirlenmiş emekli olma ayrıcalığında kişinin mensup olduğu kurum ve kuruluşlardaki emeklilik sınıflandırmasına tabi tutulduğunu vakıf sandıkları ve sosyal güvenlik kuruluşlarının çalışma düzenleri üzerinde araştırmalara da yer verilmiştir. Ayrıca emeklilik kapsamında sosyal yardımlar şeklinde yapılan kesintiler sonucu fon toplama faaliyeti gösteren sandık ve kuruluşlarla ilgili verilere ulaşılarak uygulama sonuçlarına ilişkin analizlere yer verilmiştir.

Araştırma konusuyla ilgili çalışmalarının bir neticesi olarak elde edilen bulgular, sosyal güvenlik bağlamında çalışanların çok çeşitlendirilmiş emeklilik sistemlerinin varlığına işaret edilmekle birlikte, çalışmanın can alıcı kısmı olan sistem çeşitliliğinin öne çıkan fikir olarak ülkemizde yasal olarak aynı kanunlara tabi kurum çalışanlarının kendi bünyesinde faaliyetini sürdüren yardım sandıklarının çalışanın emekliliğindeki gelirine ne yönde bir yansıma yaptığı ortaya konmaya çalışılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

EMEKLİLİK SİSTEMLERİ VE TÜRKİYE'DEKİ EMEKLİLİK SİSTEMİ

1.1. DÜNYADA UYGULANAN EMEKLİLİK SİSTEMLERİ

Dünyadaki emeklilik kavramı çerçevesinde geliştirilen sistemlerin başlangıç noktası modern sosyal güvenlik ihtiyaçları nazarında bir olgu halinde ilk olarak 1800'lerin sonunda o bölgeye haiz bir yapılanmanın mevcut olduğunu söylemek olasıdır. Bu yüzyılın gelişme yönünde eğilim göstermiş memleketleri emeklilik konusunda ancak ikinci dünya savaşı sonrasında icraatı artırmışlardır. Asya'da, Afrika'da ve Ortadoğu'nun ülkelerinde sistemsal çalışmalar ise 1950'li yıllardan itibaren geniş yer bulması kolonicilik yönetim anlayışından kurtularak bağımsız olması sosyal güvenliğe verilecek maddi ve manevi önemde artış olduğu gözlenmektedir (Oran, 2010).

Emeklilik sistemleri 1994 yılı raporunda belirttiği üzere emeklilik sisteminin yüzelli senelik geçmişi göz önüne alınırsa üç ana sistem etrafında toplandığı ortaya atılmaktadır. Bu durum gelişen şartlar dâhilinde bir sosyal güvenliğe bakış açısındaki değişim emeklilik sistemine sirayet etmesinden kaynaklandığı aşikardır. Bahsedilen bu üçlü sistem ile 1990'ların yarısına kadar 1980 ve sonraki yıllarda Latin Amerika memleketlerinde yaşanan ekonomik kriz sosyal güvenlik iyileştirme noktasında kamu kaynaklarını sıkıntıya düşürmüştür. Sosyal sigorta fonlarında düşüş eğilimi göstermiştir. Durum o kadar kötü bir yere doğru gitmiştir ki Arjantin emekli maaşlarını ödeyemeyecek kadar vahim bir tabloyla karşılaşmıştır. Sonuçta tam olarak fayda sağlayamadığı görüşü hâkim olan kamu sosyal güvenlik sistemini kaldırarak, özel sigorta sistemine geçilmesine dönük bir reform hareketi fikri doğmuştur. Emeklilik programı veya fonları devredilmesi şeklinde emeklilik sistemlerini özelleştirilmesi için iki yol ortaya çıkmaktadır. Dünya Bankası emeklilik konusunda özelleştirme reformunu küresel bir çözüm olarak empoze etmektedir. Fakat Latin Amerika memleketleri hariç diğer ülkeler eski sisteme olan bağlılığından dolayı ilgilenilmemektedir (Kıroğlu, 2006a: 23).

Dünya bankası emeklilik reformunun ısrarcı bir tutum sergilemesinin altında şunlar yatmaktadır:

- Dünya nüfusunu yaşlı oranı artmaktadır.
- Bu nüfusun daha da artış olması halinde sağlık ve emeklilik harcaması çalışan primlerince karşılsa bile çalışanların emekli olduklarında refah seviyesinin altında bir hayat yaşamaya mecbur olacaklardır.

- Doğum oranı azalması ve yaşlı kesimin artması mevcut emeklilik sistemlerine bağlı olan harcamalarda sosyal güvenlik noktasında aşırı yüklenmeye vesile olmaktadır (Schwarz, 2006: 22).

Nüfusun yaşlanmasıyla bütçedeki açıkların ciddi bir artışı olduğunu öngörüldüğünde emeklilik sistemlerinde etkin bir yol bulunması için sosyal ve ekonomik anlamda risklere karşı koruma altına almak en nihayetinde bu risklerin temeline inip, sorunun ne olduğunu çözümlemesi yapılarak riskleri azaltılması ve yok edilmesi şeklinde bir yöntem geliştirilmektedir (Mitchell, 1998: 16).

Dünya Bankasının bu emeklilik sistemleri dönüştürme işini benimseyerek ülkelere bu konuda ilerleme kaydetmesi için borç ve kredi imkânı sunmuştur. 2001 de “Sosyal Koruma Sektör Stratejisi” raporu, içerdeki şartları sağlandığı vakit üçlü bir sistem oluşturulmasını uygun görülmüştür. Bu sistemin oluşturulmasında istihdam ve işsizlik noktasında sorunları olan AB ülkeleri tarafından benimsenerek tekli sistemi ortadan kaldırıp bu yapıyı geliştirmişlerdir.

Bu programlar şu başlıklar altında toplanmıştır.

Kamuya ait emeklilik programları:

Dağıtım esaslı bir programdır. Devletin çalışanların primlerini işleterek emekli aylıkların ödenmesi gayesi güdülür. Modelin nasıl işleyeceğini devletler kendi belirmesi kaydıyla herkesi içine alacak bir yapının eşit maaş bağlama sonucu taban maaş sistemi getirilmiştir.

Özel Sektör Emeklilik Programları:

Memleketlere göre farklı yapılara haiz bir modeldir. İstihdam ve mesleklerin eğilimlerinde örgütsel bir sistemleşmedir. Kimi ülkelerde mecburi iken kimi ülkelerde gönüllülük esastır. Esas gaye fon birikimi sağlamaktır. İşveren ve işçi finansmanı sağlamak için birlikte katılım sağlamaktadır. Birçok sandığın oluşması etkilidir. Kişi istemediği takdirde kamu programlarında yer alma durumu söz konusudur. Program, tamamlayıcı bir işlevsellik katmaktadır. Avrupa Birliği üyelerinde toplu sözleşmeyle ilintili programlar uygulanmaktadır (World Bank, 2003).

Bireysel Emeklilik Programları

Dünya Bankasının görüşü üzerinden bu sistem bir sosyal güvenlik aracı bir sigorta olarak ön görülmeyip, bir gelecek için bir yatırım modelidir. Orta vadeli dönemde yatırım için bir fon birikimi, uzun vadeli dönemden bakılırsa ikinci bir emekli aylığı olarak nitelendirilebilir. Programın Devletin kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayan bir yapı ve sosyal güvenliğin kişiselleşmesi şeklinde oluşmaktadır. Katılım mecburiyeti olmayan bir modeldir

2001’de yayınlanan raporda, emeklilik sistemi için; devlet denetimine tabi sektörlerde ihtiyarlık zamanında gelirin yukarı çekilmesi esneyen bir öngörüyle ortaya konmaktadır. Bu öngörüyle birlikte meydana gelen problemlerde kayıt dışı çalışanların hayatı boyunca yokluk çekmelerine rağmen emekliliklerinde yetecek düzeyde bir gelire kavuşması olarak tanımlanmaktadır (World Bank, 2001: 5).

1.2. PARAFİSKAL GELİR TANIMI VE GELİŞİMİ

Parafiskal gelirleri kamu iktisadi teşekküllerindeki konu ile ilgili müesseselerin fon kaynağı oluşturmak için idari yönetim tarafından üyeliği olan çalışanlardan yapılan hizmetlerin karşılığı olarak toplandığı ve devletin bütçesi kalemi olarak görülmeyen gelirlerdir (Kamil Tüğen, 1993: 4)

Bu gelirlerin başlangıcı tarihsel olarak 19 yy’dan bu yana bazı batı Avrupa’nın memleketlerinde görülmüştür. Mesela Fransa bu yüzyıl başı itibariyle ticaret odasıyla mal sahibi statüsündeki kişilerce kurulan sendika giderlerinin karşılanması amacıyla aidat alma yetkisi verilmiştir (Nadaroğlu, 1962: 5). Fakat bu düzensiz çalışma faaliyetleri bu kavramın esas devletin müdahale döneminin ağır olduğu bir zamanda daha çok önem arz etmektedir.

Devletteki ekonomik müdahalenin bir etkisi olarak yeni masraflara yelken açmış ve devlet yükünü artırmıştır. Bu yükün azaltılmasına yönelik devlet öz gelirleri bir yana, başka gelir kaynakları bulma eğilim göstermektedir. Bu şekilde devletin sosyo-ekonomik faaliyetleri bütçe dışından gelir edilerek finanse edilmesi elzemdir. Böylece parafiskalite adında yeni bir gelir grubu oluşmuştur (Toratabas, 1953: 259).

2. Dünya Savaşı sonrasında sosyo-ekonomik gayeler güdülen kamu otoritesi altında sınıflandırmaya tabi tutulmuş aidat aylık ödenti, harç ve yükümlülük ortaya

konulmuştur. Parafiskalite adı altında mahalli idare ve kamu topluluğu tarafından mecburi olacak şekilde harçlar 1959 tarihli KHK’da tanımlaması yapılmıştır (Brochier, 1970: 37).

Parafiskal Gelirlerin başlıca özellikleri aşağıda bahsedilmiştir: (Villemot, 1988: 5-6)

- Gelirlerin toplanma amacı sosyo-ekonomiktir.
- Devletin ve Mahalli İdarelerin ya da diğer kamusal kurumların başkalarına ödenmesi amacı güdülür.
- Kanun hükmünde kararnameyle hukuki çerçevesi belirlenir.
- Gelir toplanma yetkisi her sene bütçe yasasında verilir.

Fonksiyonel Sınıflandırma göz önünde bulundurularak Türkiye’deki parafiskal gelir toplayan kurumlar sıralaması şöyledir: (Herekmen,1972)

- Mesleki olarak; gelir toplamaya yetkilendirilmiş mesleki bir kuruluşa mecburi bir üye olma şeklidir.
- Ekonomik olarak, iktisadi işlemlerden doğan farklı malların fiyat istikrarını düzenlemek için (petrol gibi) finanse edilen satış işlemleridir.
- Sosyal olarak, gelir toplamaya yetkilendirilmiş, işçi ve memur statüsünde çalışanların aidat ödemekle yükümlü olduğu (SGK, OYAK, Emekli Sandığı, Bağ-Kur gibi) kurum gelirleridir.

1.3. SOSYAL GÜVENLİĞİN TANIMI, ORTAYA ÇIKIŞI VE GELİŞİMİ

Sosyal Güvenliğin, her kişi üzerinden ayrımcı bir bakış açısı güdülmeden, sosyo-ekonomik gereksinimler yer alacak şekilde toplum üzerinde bir takım risklere karşı korunma ve istikbalinin güvence bedeli olarak yapılan gayretlerin bütünüdür. Bu korunma ihtiyacı Dünyada varoluş sebebidir. Böylelikle insanoğlu kendisini fakir olmaktan, hastalıktan, kazadan veya benzeri risklerden muhafaza etme gereksinmesi sonucu oluşan zararın telafisi için değişik yöntemler geliştirmeye başlamıştır (DPT, 2001: 9). Bu durumda sosyal ve ekonomik ilişkilerinde meydana gelen menfi etkilere karşı korunmak geleceğin daha güvenilir hale getirmek gayesiyle kurulan yapılardır (Kolçak,1998: 48).

Modern toplumları oluşturan bireylerin geliratına bakılmaksızın bazı tehlikelere karşı ekonomik anlamda garanti altına alan, devletin vazgeçilmez kurum ve kuruluşlarıdır (Tunçomağ, 1982: 1).

Sosyal Güvenlik gelişimsel bakımdan 3 döneme ayrılabilir.

1. Gönüllü kuruluş, sendika ve devletin organizasyonuna tabi olan ilkelerin oluşturulduğu dönem
2. 1950 yılı refah dönemi başlangıç olarak sistemin krizle boğuştuğu 1975 e kadar ki zaman dilimi
3. 1975 ve sonraki yılların bugünlere kadar uzanan dönemdir.

Ülkemizde sosyal güvenlik kapsamındaki ilk oluşum "Ahilik" adıyla meydana getirilmiştir. Toplumda bireyler sosyal bakımdan en güçlü dayanışma yapısı onüçüncü yüzyılın başından onsekizinci yüzyıla kadar geçen bir süreçtir. Bu örgütlenme yapısı düzenleme ve yönlendirme noktasında Osmanlı Devletinde birçok alanı etkilemiştir.

Tanzimat'la birlikte kamuda askeri ve sivil çalışanlar için kurulan emekli sandıklarının 1921'de Amele Birliğinin kuruluşuyla ilk batılı anlamda sosyal güvenlik kurumu kurulmuştur. Sonra 1936 tarihli 3008 sayılı iş kanunuyla gecikmeli olarak, 1945'de iş yasası geliştirilerek sanayi ve hizmet sektöründe çalışanlara ait "İşçi Sigortaları Kurumu" kurulmuştur. Bununla birlikte sırayla: (Tüsiad, 2004: 29-30)

- İş kazaları, Meslek Hastalıkları Analık Sigortası 1945'te
- Hastalık ve Analık Sigortası 1951'de
- Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları 1957'de meydana getirilmiştir.

Konuyla ilgili tehlike ve riskler aşağıda sıralanmıştır: (Tunçomağ, 1982: 2-4).

- Fiziki Tehlikeler: Hastalık, Malullük, İhtiyarlık, Analık, Kaza, Ölüm vb.
- İktisadi Tehlikeler: İşsizlik ve Aile Gelirinin, ailenin temel ihtiyaçlarını karşılama da yetersiz kalması
- Kişisel Tehlikeler
- Toplumsal Tehlikeler
- Hem Kişisel Hem Toplumsal Tehlikeler

Çalışma Örgütüncə sosyal güvenlik amaçları sırayla şöyle ifade edilmektedir (Kolçak, 1998: 47):

- Aile fertlerinde hayat seviyelerinde azalmaya yol açan bir olayın koruma altına alarak ve bu olaya ait tehlike öncesi tedbir alma durumuna hazır olmasında yardım etmek.
- Yetişkin öğrencilere ait eğitim masrafları, ev, tarla ve işyeri mecburi çıkarılma gibi tehlikeli durumlara karşı aile ile fertleri korumak.
- Emeklilik ödemeleri belirlenen yasalar çerçevesinde GSYİH oranında sabitlemesini yapmak,
- Özel emeklilikte sigortalama programlarında ödemelerde iyileştirmeler yaparak, gelirleri enflasyona karşı korumak
- Toplumun fakir bireylerini yaşanabilir bir hayat standardı oluşturmak,

1.3.1. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Gelişimi

Sosyal güvenlik gelişmeden sanayi devrimi öncesinde bir yardım oluşumu söz konusuydu. Yardımlar, aile, esnaf birlikleri, işçiler arasında dayanışma halinde fakirlere yardım etme şekline bürünmüştür. Bu durumda sanayi devrimi sonrası işçilerin çalışma ortamına dönük bir problem ağı oluşmaya başlamıştır (Tunçomağ, 1982: 11). Böylece Almanya'nın ve İngiltere'nin Bismarck – Beveridge Sistemleri geliştirilerek günümüzdeki sistemlerinde alt yapısını oluşturmaktadır.

1.3.1.1. Bismarck (İşçi Sigortası) Sistemi

Ondokuzuncu yüzyıl ortalarına doğru Almanya'nın sanayileşmesiyle, büyük işçi grupları meydana gelmiştir. İmparator I. Wilhelm ve Başbakan Bismarck'ın önderliğinde devletin sosyal güvenliği sadece koruma şeklinde olmadan zayıf ve zor durumdaki bireyin iyileştirilmesine yönelik bir yükü olduğuna işaret etmiştir.

Özellikleri şu şekilde anlatılmaktadır:

- Sigortalıların ücretinin belli bir miktarın altında olması
- Yardımların ücrete uygun şekilde olması

- Sisteme katılım mecburi olması
- Sigortaların prim esaslı bir sisteme dahil edilmesidir (Dupeyroux, 1981: 45-46).

Sistem 2 şekilde oluşmaktadır:

Prim sistemi: Devletin milli geliri vatandaşlara yeniden dağıtılması amacı güdülen mecburi sigorta türüdür (Bismarckçı sistem).

Primsiz sistem: Tüm kamusal gelir kaynak olarak kullanılarak ülke nüfusu çerçevesinde gelir sağlama sistemidir (Beveridge sistemi).

2. sistem her nesil kendi sosyal güvenliğini kendi gelirleriyle birikimi sonucu fonlamasını yaparak oluşturulan bir modeldir. Böylece yatırım gelirlerinde faydalanılmaktadır (Ekin, Alper, Akgeyik, 1999: 32-50). Hem devletin harcama noktasında hem de işveren ve işçi primleri alınmasıyla bu kaynak oluşturmada yaşanan sorunlar yeni sistemlere yönelik söz konusudur (Koray, Topçu, 1995: 140).

1.3.1.2. Beveridge (Halk Sigortası) Sistemi

İngiliz Lord Beveridge 1.12.1942 tarihli raporunda sosyal güvenlik çözümü için bir teori sunmuştur. Teoride ana hedef vergilerle sisteme kaynak oluşturarak, tüm toplumu dâhil etmektir.

Başlıca özellikler aşağıda belirtilmiştir (Dupeyroux, 1981: 69-75):

- Sisteme dâhil edilenler, yalnız işçi değil İngiliz halkının tamamıdır.
- Toplum sadece ölüm ve aile yardımlarını da içine alan çok yaygın risk barındıran tehlikelerin sonucuna karşı sigortalanmaktadır.
- Sigortalılar, sosyal ve mesleki ahvalleri bulundurulmamış tek düzen bir yardımlaşma ortaya konmuştur.
- Sosyal güvenlik için, sosyal gereksinimlere dönük belli bir gelir güvencesi verilmeye gayret sarf edilmektedir.
- Risk Kavramının belirlenmesi devlet otoritesi tek hizmette bulunan bütün sigorta kolu birleşmesiyle paralel bir yol çizmelidir.
- Katkılarda tek düzen kurulup, aile ve sağlık yardımı vergiler sayesinde yapılmalıdır.
- Devlet sosyal güvenliğe finanse edecek ağırlıkta katılım yapmalıdır.

1.3.1.3. Karma Sistemi

Dünyadaki birçok ülkenin bu iki sistemi benimsemiştir. Bazıları tek sistemde aynen almasına rağmen bazıları iki sisteminde bir elde toplayarak uygulamayı uygun görmüştür. Mesele Hollanda ilk önce Bismarck sistemi temelinde başlayıp, sonra bir komisyonla herkesin bütün risk gruplarına dâhil edilmesi kararlaştırılmıştır.

1.3.1.4. Devletçe Bakım Sistemi

Sosyal güvenlikte sosyal risklere karşı yardımın tamamı devlet eliyle sağlanacağı ve meslek ve sosyal konumu bakılmadan bu haktan faydalanmak söz konusudur. Gider vergilerle karşılanmaktadır. Yeni Zelanda’da geliri yeterli olmayan bir fertlerin nafaka alacağı olduğunu savunmaktadır. Danimarka’da halk aylığı zorunlu resmi iş pazarı ek aylığı gibi uygulamaları bulunmaktadır (Sözer, 2001: 3).

1.3.1.5. Koruyucu Fon Sistemi

Uzakdoğu Asya ülkelerinde uygulaması mevcuttur. Tayvan’da özel sektör kapsamında 5 ten fazla işçi çalıştıran yerde işçi ve işverence yaşlılık parası fonu ile yüzde 8 civarında bir oranla kaynak sağlanmaktadır. İki şartla bu sistem sağlanmaktadır. Kadın 55, erkekse 60 yaşını tamamlaması ve en az 1 sene çalışması, 2.si bireyler 55 yaşına geldiğinde 15 yıllık fiili çalışması olması gerekir. Böylece malullük ölüm ihtiyarlık sebebiyle toplu ödeme ve maaş verilmektedir (Sözer, 2001: 3).

1.3.1.6. Özel Sigorta Sistemi

Latin Amerika’daki bazı ülkelerde yeni liberalleşme sürecinin baskısıyla mevcut sigorta sistemi yerine özel sigorta şirketleri bu ideolojiden dolayı yerini almıştır. En önemli ülkeler Arjantin ve Şili’dir

1.3.1.7. Güvenlik Ağı Sistemi

Sistem, çalışma şekli kişilerin sosyal risklerdeki sorumluluğu en üste seviyede olup, devlet ve özel sektör olarak rekabet içerisinde olmalı yardımların tamamlayıcı olarak hayır kuruluşları da bu sisteme dâhil edilmesidir (www.liberal-dt.org.tr,2017).

Buradaki asıl amaç hükümetin sosyal güvenlik üzerinde yükü birey ve özel sektöre aktarmak suretiyle kaynak sorununu bertaraf etme gayesi gütmektedir.

1.3.2. Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansman Yöntemleri

a- Kapitalizasyon (Fon Biriktirme) Yöntemi

Fon oluşturma esasına dayanan, matematiğe dayalı aktüeryal hesaplarla ilgili olan, ileride ortaya çıkacak sosyal riskleri ödemelerle ortadan kaldırma yöntemine denir. Amaç piyasa faiz sınırında gelirin ileri tarihte ulaşması gereken değeri hesaplamasıdır (TOBB; 1993: 80).

Yöntemde sigortalı ve işveren tarafından ödenen primler sigortalının kurumdaki hesaba yatar. Bu paralara kişiye yapılacak ödemelerin karşılığıdır.

Bu yöntem, uzun süreli sigorta kollarından olan malulliyet ihtiyarlık ölüm gibi riskler için uygun olmaktadır. Fakat bu ekonomik konjonktürde para değerindeki istikrar devamı öngörülmektedir. Enflasyonist ortamdan dolayı para değer düşüklüğü yöntemin faydalarını azaltmaktadır.

b- Dağıtım (Yılı yılına finansman) Yöntemi

Yöntemdeki esas amaç primlerin toplanmasıyla elde edilen fon enflasyondan etkilenmemesi için bu yıl gelirleri yine öteki yılın giderleriyle karşılanması olarak ortaya çıkmaktadır (Güzel, Okur 1992: 75-76). Bu teknik bilhassa hastalık ve analık sigortaları gibi geçici riskleri toplaya sigorta kollarına uyum sağlamaktadır. Yöntemde karmaşık hesaplamayı ve fon işletmeyi karışıklığını bertaraf eden para değerindeki düşmeye karşı garanti altına alan bir yöntemdir.

c- Türkiye'deki Finansman Yöntemleri

Yöntemi tam anlayabilmek adına sosyal güvenlik kurumları ayrı ayrı incelemek gerekmektedir. 506 sayılı yasaya göre o sene içerisinde toplanan primlerin ve diğer kurum gelirlerinden karşılık ayırmak mecburi olmaktadır.

1- Matematik Karşılığı

2- Ödenmiş primler karşılığı

3 -Diğer Karşılıklar

4- Olağanüstü karşılıklar

Bağ-Kur matematik karşılığı, ödenmiş primler karşılığı ayırma durumu söz konusudur. Böylece kapitalizasyon yöntemi uygulanmaktadır. Emekli Sandığı da aynı uygulama mevcuttur. Sandık nakit açığında Maliye Bakanlığı bütçedeki sosyal transfer kaleminde kapatılması uygun görülmektedir. Sonuçta Devletin güvencesinde dağıtım yöntemi fiilen uygulanmaktadır (Egeli, 2005: 34).

1.4. TÜRKİYE'DE UYGULANAN EMEKLİLİK SİSTEMLERİ

Osmanlı İmparatorluğu son dönemlerinde batının karşı karşıya kalınan sanayileşme modeline ayak uyduramamış, bu sebeple kentleşme ve işçi sınıfı yapılanmasında hızla gelişen ülkeler gibi kendini tamamlamamış gibi sonuçlarını da en az hasarla atlatabilmiştir. Halk tarafında ise hizmet sınıfında çalışanlardan ziyade, el sanatları ve bakırcılık, demircilik, taş oyma sanatı gibi çeşitli küçük sanayi atölyeleri olarak ifade edilebilecek üretim mekânları, genel uğraşı alanı kapsamında olmuştur (Anuşka Natof, 2010: 6).

Osmanlı İmparatorluğu sosyal güvenlik sistemi adına bir oluşum söz konusu değildi. Bu sistemi gereksinimlerini bir nebze karşılayabilecek adet, gelenek, dini ve ahlak öğelerle temellendirilmiş sosyal bir yapı ve kurumlaşma mevcuttu. Bu halk içindeki oluşumun faaliyetleri vakıf ya da lonca benzeri mesleki oluşumlar veya aile fertlerince mali gücünü yitirmiş bireylere katkıda bulunma güdüsüyle yapılan yardımlar şeklinde olmuştur (Güzel, 2000).

17 Şubat-4 Mart 1923 tarihleri arasında İzmir'de gerçekleştirilen I. İktisat Kongresinde alınan kararlardan birisi de İşçi grubunun İktisat esasları komisyonu, işçilerin sağlık bakımından uygun koşullar, tazminatlar ve sayısı belli olan işçilere ait işyerlerinde hekim çalıştırma gibi mecburiyetler getirilmiştir.

Cumhuriyetin kurulmasından, 2. Dünya Savaşı yılları sonuna kadar çeşitli sosyal güvenlik alanındaki kanunlar yürürlüğe sokulmuştur. Bu yasalardan olan çeşitli kuruluşlar için çıkarılan Tekaüt Sandığı Kanunları ve Türkiye'de ilk sosyal sigortaların kuruluşu ve sosyal güvenliğe ilişkin temel prensiplerin yer aldığı olarak bilinen 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'nda bunlardan bazılarıdır (Alper, 2000).

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu 1.3.1965 tarihinde yürürlüğe girmesiyle birlikte, prim esas kazanç kapsamında, dağılmış durumdaki tüm sosyal sigorta kuruluşları bir çatıda birleştirilmiştir. Kanuni bazı değişiklikler neticesinde sigorta yardımlarından faydalanan kişiler sayıca artırılmış, sosyal sigortaların alanı haricindeki çalışan kesim ayrıcalıklı kanunlarla çerçevesi oluşturulmuştur. Günümüz Anayasasında sosyal güvenlik hakkı anayasal bir hak olduğu ifade edilmiştir. Sosyal Sigorta ve Genel Sağlık Sigortası yasasından faydalananak şahısları ve verilecek haklarda nemalanma koşullar ile ödeme şekilleri ve karşılanma esaslarını ortaya koymaktadır.

Ayrıca bu yapının işleyişindeki esas ve usulleri bakımından yeniden düzenleyerek, 2006'nın 5. ayında güncellenmesi yapılmış ve yürürlüğe sokulmuştur (Anuşka Natof, 2010: 7).

1.4.1. SGK Sistemi

27 Haziran 1945 tarihinde sosyal sigortacılık mahiyetinde 4772 sayılı İş Kazası Mesleki Hastalıklar ve Annelik Sigortası yasası, ilk olarak ortaya çıkmaktadır. İlgili yasanın başka bir yönüyle 16.07.1945 tarih ve İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu (4792 Sayılı Yasa) yürürlüğe girmiştir.

SGK, kamu çalışanları ,sözleşmeliler, tarımla ilgili faaliyette bulunanlar ve bununla ilgili işçiler kendi adına çalışanlar, kendi namına çalışanlar şeklinde oluşan 5 kesimin emeklilik sistemleri olan Bağ-kur, SSK Em-San Genel Müdürlükleri tek çatı rejiminde buluşturularak 20.05.2006 tarihindeki ve Resmi Gazetenin 26173 sayısında yayımlanıp, yürürlüğe girmiş olan 5502 sayılı yasa ile Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur. (www.sgk.gov.tr., 2017)

“Sosyal güvenliğin, şahısların arzu ve istemleri haricindeki, sakatlık, iş kazaları, yaşlılık, ölüm, meslek hastalıkları, analık, işsizlik, hastalık vb. sosyal risklerin kendilerinin ve geçindirmekle mükellef olan bireyler üzerindeki gelir azaltan ve harcama arttıran etkilerden uzak tutmak ve şahıslara sağlıklı ve asgari bir hayat tarzını güvence altına almak” şeklinde tanımlanmaktadır (SGKb, 2005: 3).

Şahıslar hangi gelir grubuna ait olursa olsun, ülkedeki tüm halkın huzur ve refahında oluşan bir takım sosyal açıdan ortaya çıkan risklerin neticesinde beliren sıkıntılarının insan hakkının bir devlet görevi gayesi güdülerek prim ve primsiz esaslara

göre yapılarda çalıştırılarak, kurtarmayı hedefleyen bir sosyal güvenlik oluşumudur (Şakar, 2002: 6).

Emeklilik, esasen insanların çalışma kapasitesinin yetersizliği sebebiyle yeteneklerinin kaybolmasıyla birlikte gelirlerindeki eksilme veya tamamıyla bitme noktasına gelmesi üzerine elde ettiği vatandaşın sosyal açıdan bir hak olarak ortaya çıkmaktadır. Bu hakkın gereği olarak prim ve keseneği kendisinden kesinti yapılan işçinin, memurun veya bağımsız olarak çalışanın kanunla ortaya konulmuş bir sürenin sonunda işinden çıkış verilerek, herhangi bir hizmete bağlı olmadan aylık verilmesidir.

Sosyal güvenlikle esas gaye, herkese, yaşamın çeşitli koşulları karşısında, aşırı düzeyde muhtaç duruma düşmeden ve özgürlüğünden feragat etmesine gerek duymadan insan kişiliğine yakışır bir hayat standardı oluşturmaya dönük kamusal sosyal düzenleme, sosyal sigorta ve ilgili yardımlarla ilintili hizmetler noktasında bir takım tedbirler almaktır (Seyyar, 2012).

19. yüzyıla kadar emeklilik ya da emekli aylığı tanımları gibi birçok sosyal hakkın bir araya getirilmediği yıllarda çalışanlar genelde ölünceye kadar veya kişisel ve ailelerinde ait zenginlikleri nispetinde çalışma hayatına bağlı olurlardı. Bugün ise birçok gelişmiş ülkede, insanların ileri yaş grubundaki olanların işgücünü kaybetmelerinden mütevellit, mağduriyetin yaşanmaması adına sosyal güvenlik yapıları sağlamlaştırılmış ve emek verenlere emekli olma hakkı verilmiştir. Bu sistem içinde emekli aylıkları kesilen primlerin bir karşılığı bazında verilebilir ve yahut devletin eliyle de yürütülebilmektedir (tr.wikipedia.org, 2017).

Tablo 1.1: Erkek Sigortalıların Emekli Olabilme Şartları

Erkek Sigortalılarda Emeklilik Hakkı Doğuran Yaş, Prim Gün Sayısı, Sigortalılık Süresi Şartları			
İş Başlangıç Tarihi	Sigortalılık süresi	Tamamlanacak Yaş Haddi	Tamamlanacak prim günü esas süre
8 Eyl.1976 ve daha öncesi	25yıl	Yok	5000esas gün
9 Eyl.1976-23May.1979	25yıl	(44)yaş	5000esas gün
24May.1979-23Kas.1980	25yıl	(45)yaş	5000esas gün
24Kas.1980-23May.1982	25yıl	(46)yaş	5075esas gün
24May.1982-23Kas.1983	25yıl	(47)yaş	5150esas gün
24Kas.1983-23May.1985	25yıl	(48)yaş	5225esas gün
24May.1985-23Kas.1986	25yıl	(49)yaş	5300esas gün
24.Kas.1986-23May.1988	25yıl	(50)yaş	5375esas gün
24Kas.1988-23Kas.1989	25yıl	(51)yaş	5450esas gün
24Kas.1989-23May.1991	25yıl	(52)yaş	5525esas gün
24May.1991-23Kas.1992	25yıl	(53)yaş	5600esas gün
24Kas.1992-23May.1994	25yıl	(54)yaş	5675esas gün
24May.1994-23Kas.1995	25yıl	(55)yaş	5750esas gün
24Kas.1995-23May.1997	25yıl	(56)yaş	5825esas gün
24May.1997-23Kas.1998	25yıl	(57)yaş	5900esas gün
24Kas.1998-08Eyl.1999	25yıl	(58)yaş	5975esas gün
9 Eylül 1999 tarihli reforma geçişe kadar	--	(60)yaş	7000esas gün
2035 yılı itibariyle ve sonrasında reform tarihi arası	--	(60)yaş	9000 (31 Aralık 2008 sonrası sigortalılar için 7100 gün, 1 Eylül 2009 ve sonrası sigortalılarda her yıl 100 gün ilave edilerek 9000 günü bulacaktır)

Kaynak: nezamanemekliolabilirim.biz, 2017.

Tablo 1.1’de görüldüğü üzere Sosyal Güvenlik Kurumu Türkiye’de Kuruma bağlı erkek çalışanların ne zaman hangi şartlar altında emekli olacağını tablo halinde sunmuştur. Burada fark edilecek kısım, işe başlama tarihi baz alınarak hizmet yılı, yaş ve prim ödeme gün sayısı şartlarını aynı anda bir araya getirilmesiyle emekliliği hak ediş söz konusu olmaktadır. Yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere yıllar itibariyle emeklilik yaş ve prim gün ödeme sayısında bir artış mevcuttur. Emeklilik işe başlama tarihleri bazında emeklilikteki kriterleri aynı seviyeye çekilme hedefinin olduğu anlaşılabilmektedir.

Tablo 1.2: Kadın Sigortalıların Emekli Olabilme Şartları

Kadın Sigortalılarda Emeklilik hakkı doğuran Yaş, Prim Gün Sayısı, Sigortalılık Süresi Şartları			
1.Nis.81 ve daha öncesi	20sene	Yok	5000gün
01.Nis.76 ile 8.Eyl.81arasında	20sene	38yaşını	5000gün
9.Eyl.81 ile 23.May.84arasında	20sene	40yaşını	5000gün
24.May.84 ile 23.May.85arasında	20sene	41yaşını	5000gün
24.May.85 ile 23.May.86arasında	20sene	42yaşını	5075gün
24.May.86 ile 23.May.87arasında	20sene	43yaşını	5150gün
24.May.87 ile 23.May.88arasında	20sene	44yaşını	5225gün
24.May.88 ile 23.May.89arasında	20sene	45yaşını	5300gün
24.May.89 ile 23.May.90arasında	20sene	46yaşını	5375gün
24.May.90 ile 23.May.91arasında	20sene	47yaşını	5450gün
24.May.91 ile 23.May.92arasında	20sene	48yaşını	5525gün
24.May.92 ile 23.May.93arasında	20sene	49yaşını	5600gün
24.May.93 ile 23.May.94arasında	20sene	50yaşını	5675gün
24.May.94 ile 23.May.95arasında	20sene	51yaşını	5750gün
24.May.95 ile 23.May.96arasında	20sene	52yaşını	5825gün
24.May.96 ile 23.May.97arasında	20sene	53yaşını	5900gün
24.May.97 ile 23.May.98arasında	20sene	54yaşını	5975gün
24.May.98 ile 23.May.99arasında	20sene	55yaşını	5975gün
24.May.99 ile 8.Eyl.99arasında	20sene	56yaşını	5975gün
9.Eyl.99-Reformun Yürürlük Tarihine Kadar	Yok	58yaşını	7000gün
2035 yılı itibariyle ve sonrasında reform tarihi arası	Yok	58yaşını	9000 (31 Aralık 2008 sonrası sigortalılar için 7100 gün, 1 Eylül 2009 ve sonrası sigortalılarda her yıl 100 gün ilave edilerek 9000 günü bulacaktır)

Kaynak: (nezamanemekliolabilirim.biz, 2017)

Tablo 1.2'deki yazılı olanlar, Tablo 1.1 deki durumun çalışan kadınlar için geçerli olduğu tablodur. Burada yine şu husus belirtilmelidir ki, emekli olma şartlarını yerine getiren çalışanlar cinsiyetine göre ayrıma tabi tutulmuştur. Ayrıca dikkat çeken önemli bir nokta 9 Eylül 1999 ve sonrası işe başlayanlar için emekli olma şartlarının sabitlendiği görülmektedir.

Tablo 1.3: Erkek ve Kadın Yıllara Göre Emeklilik Yaşları

ERKEK		KADIN	
YILLAR	YAŞ	YILLAR	YAŞ
2008-2035	DEĞİŞMİYOR	2035'E KADAR	DEĞİŞMİYOR
2036-2037	61	2036-2037	59
2038-2039	62	2038-2039	60
2040-2041	63	2040-2041	61
2042-2043	64	2042-2043	62
2044'TEN İTİBAREN	65	2044-2045	63
		2046-2047	64
		2048'DEN İTİBAREN	65

Kaynak: <http://nezamanemekliolabilirim.biz/emeklilik-sartlari/>, 2017.

Tablo 1.3'de belirtilmiş olan kısım Kadın ve Erkek Çalışanların 2008-2048 yılları arasındaki emeklilik yaşı değişimlerini ortaya konmuştur. Bu üç tabloda anlaşılacağı üzere yaş, prim gün sayısı, işe başlama tarihlerinde farklılık arz eden veriler Sosyal Güvenlik sisteminin tam anlamıyla bir sistem oluşturamadığının bir kanıtı olarak gösterilebilir.

1.4.1.1. Yaşlılık Sigortasından Sağlanan Haklar ve Yararlanma Şartları

Sosyal Sigorta Yasası (5510) md. 28'de yaşlılık sigortasından faydalanan sigortalı bireylere bazı haklar tanınmıştır. 5510 Sayılı Kanununun 28. maddesinde yaşlılık sigortasından sigortalıya sağlanan haklar şunlardır (mevzuat.basbakanlik.gov.tr, 2017):

- a) Emekli Aylığı bağlanması,
- b) Toplu bir tazminat alması.

17 Nisan 2008 tarihinde 5754 sayılı kanunun 16'ncı maddesindeki 2. fıkrasında yapılan değişiklikle ilk kez buna göre sigortalı olanlara;

- A. 58 yaş sınırı bayanlarda, 60 yaşını doldurma sınırı ise bayılarda, minimum 9000 prim esas günü malul olma, yaşlanma ve ölüm haliyle bildirilmesi koşuluyla emekli aylığı hakkı kazanır. Ancak, dördüncü madde içerisindeki 1. fıkra a bendi mahiyetinde sigortası olanlarda, 7200 prim günü esas alınır.

B. Bent a'da sıralı bir şekilde ortaya konan yaş koşulları aşağıdaki gibidir:

- 1) 1 Ocak 2036 ve 31 Aralık 2037 yılları içerisinde erkekte 61, kadında 59,
- 2) 1 Ocak 2038 ve 31 Aralık 2039 yılları içerisinde erkekte 62, kadında 60,
- 3) 1 Ocak 2040 ve 31 Aralık 2041 yılları içerisinde erkekte 63, kadında 61,
- 4) 1 Ocak 2042 ve 31 Aralık 2043 yılları içerisinde erkekte 64, kadında 62,
- 5) 1 Ocak 2044 ve 31 Aralık 2045 yılları içerisinde erkekte 65, kadında 63,
- 6) 1 Ocak 2046 ve 31 Aralık 2047 yılları içerisinde erkekte 65, kadında 64,
- 7) 1 Ocak 2048'den sonra kadında da ve erkekte de 65, uygulaması mevcuttur.

Fakat yaşla ilgili sınırlar a bendinde ortaya konan prim gün doldurma koşulu ilgili geçerli olan tarihlerdeki esas olan yaş sınırlarıdır.

1.4.1.2. Yaşlılık Aylığının Hesaplanması

5510 sayılı Sosyal sigortalar Kanunun 29. maddesinde yaşlılık aylığının hesaplanması nasıl hesaplanacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda dördüncü madde birinci fıkranın a, b ve c bentleri gereği yasanın yürürlük tarihi akabinde ilk kez sigorta kayıtlı şekilde çalışanlar için emekli aylığı bağlanması ilgili hükümlerce belirlenen aylık ortalama gelir ile aylık bağlama oranının çarpılması neticesi ortaya çıkan tutar.

Sigortalı her yıl için prim esas kazancın ait olduğu seneden itibaren talep edilen zamana kadar geçen yıllarda, her sene güncelleme katsayısı günlük değerlendirilerek, hesaplanan gelirler toplamının, itibari hizmet ve fiili hizmet zammının dışında prim ödeme toplam gün süresine bölünmesiyle ortalama günlük kazançta 30 kat nispetindedir. Aylık bağlama oranı¹, sigortalı için malul olma, yaşlanma ve ölüme karşı yapılan sigortalarda elde edilen toplam prim esas gün sayısı olarak her 360 gününde yüzde iki şeklinde uygulama esası söz konusudur. Hesaplama üçyüzaltmış günden noksan süreler kademeli olarak ön planda tutulur. Ancak oran yüzde doksanla sınırlıdır (ailetoplum.aile.gov.tr, 2017).

¹ **Aylık Bağlama Oranı:** Sosyal güvenlik kurumuna kayıt altına alınmış çalışan kesimin yaşlılık aylığı hesaplamada iki ana husus ortaya çıkmaktadır. 1.si şahsi namına kesilen prim esas kazancı 2. Aylık bağlama oranıdır. Bu iki unsur çarpılması ortaya çıkan aylık emeklilik döneminde aylık olarak verilmektedir. Aylığın yüksek ya da düşük olması bu oranın nisbi anlamda değişkenlik arz etmektedir (<http://www.isvesosyalguvenlik.com>) 15.03.2017

1.4.1.3. 5510 Sayılı Yasaya Tabi 4A ve 4B Statüsünde Çalışanlar

Sosyal güvenlik kurumu başkanlığının çıkarmış olduğu birçok genelge ile uygulamanın devam etmesiyle birlikte, sigortalılık işlemleri konu başlığı altında çıkarılan (22 Şubat 2013 tarih 230 sayılı 2013/11 SGK genelgesi) sigortalılık işlemlerine ait süreçler tanımlanmıştır. Böylelikle 5510 sayılı Sosyal sigortalar ve Genel sağlık sigortası yasasının genelge çerçevesinde kanunun 4. maddesi 1. fıkrası ilk kez 2008 Ekim başında sigortalı kapsamda çalışmaya başlayanlar için:

- Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar (a) bendi kapsamına,
- Akit söz konusu olmayıp da kendi nam ve hesabına serbest çalışanlar (b) kapsamına
- Kamu idarelerinde bu iki bendin dışında çalışanlar ise c kapsamına alınmıştır.

(a) bendi kapsamına giren kanunlar; 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 2925 sayılı Tarım işçileri ve sosyal sigortalar kanunudur

(b) bendi kapsamına tabi kanunlar; 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve diğer bağımsız çalışanlar sosyal sigortalar kurumu kanunudur.

(c) bendi kapsamına dâhil edilen kanunlar, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa tabi iştirakçilerden oluşmaktadır.

1.4.1.3.1. (4a) Statüsünde Çalışanlar

a) Hizmet akdine tabi çalışanlar

Sigortalı bu kapsama alınması için gerekli olan hizmet akdi bağı olması, işveren vekil veya alt işverence yapılan akit hükmünce çalıştırılmasıdır.

b) İşçi Sendika ve konfederasyonu ile sendika şube başkanlığı ve yönetim kurullarına seçimle gelenler (2008 Ekim ayı itibariyle sigortalı olarak sayılmışlardır.

c) Sanatçı Düşünür ve Yazarlar

506 sayılı yasada 11 Temmuz 1978 den sonra ek onuncu madde ile bir ya da birkaç işverenin çalıştırdığı film, tiyatro, sahne, gösteri ses ve saz sanatçıları, müzik, resim, heykel dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar, bu statüde kabul edilmiştir.

d) Yabancı Uyruklular

e) 4081 sayılı çiftçi mallarının korunması hakkında kanuna göre çalıştırılanlar

Şehir ve kasabaların dışında fakat köy hudutları içerisinde, zirai üretim yapılan yerlerde valilik veya kaymakamlık tasdikinden geçerek koruma bekçiler bu statü hükmü gereği değerlendirilmektedir.

f) 1593 sayılı Umumi hıfzıssıhha kanununda belirtilen umumi kadınlar

g) Usta Öğreticiler ve Kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler

h) 657 sayılı kanunun 4. maddesinin (B) bendi kapsamında geçici olarak sözleşmeyle çalıştırılan personel ile (C) bendi kapsamında bir yıldan az süreli veya mevsimlik olarak çalıştırılan geçici personel kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi olarak sigortalı olmaktadır.

i) İŞKUR tarafından düzenlenen toplum yararına çalışma programlarından yararlananlar. Bu programlar ekonomik kriz, doğal afet döneminde işsizliğin had safhada olduğu zamanlarda İş ve İşçi Bulma Kurumuna kaydolan işsizlerin, çalışma hayatından uzaklaştırılmadan, maddi yoksulluk çekmesini engellemek, kısa zamanlı istihdam ve eğitimlerin sağlamak üzere doğrudan ya bir firma tarafından İŞKUR bünyesinde yürütülen programlardır. Programa katılma şartları 18 yaşını dolduran, emekli malul dul ve yetim aylığı almayan İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmaktır.

j) 4046 sayılı kanun uyarınca iş kaybı tazminatı alanlar

k) Kısmi çalışanların sigortalılığı

4857 sayılı iş yasasının 13 üncü maddesine göre kısmi süreli, 14 üncü maddesine göre çağrı üzerine çalışanlar ile ev hizmetlerinde ay içerisinde 30 günden az çalışan sigortalılar.

l) Avukat ve Noterler

1.10.2008 tarihi başlangıç sayılarak yasanın 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamına alınan avukat ve noterler hakkında bora başkanlıklarınca noter odalarınca herhangi bir bildirim yapılmayacak ancak bu sigortalıların 1 Ekim 2008 tarihi öncesi sürelerine ilişkin bildirimleri önceden olduğu gibi topluluk sigortası uygulaması mahiyetinde devam ettirilme gayreti içerisinde.

m)Gemi Adamları

Türk ve uluslararası sularda Türk Bayraklı gemilerde çalışanlar zorunlu sigortalıdır.

n) Profesyonel Sporcular

Bir spor dalının kendisine meslek olarak atfeden ve para kazanan kişilerdir. Bunlar işveren olarak kulüplerin anlaşmayla ortaya konan çalışma saatlerinde antrenman ve müsabaka yapıp, karşılığında ücretlendirilen hizmet akdinin oluşmasıdır.

o) Köy korucuları

442 sayılı Köy Yasası 74. maddesinde de belirtildiği üzere köy korucusu olarak çalışanlar kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümleri hakkında bir uygulama mevcut olmadığı için sayılmayacaktır. Fakat köy korucusu ve geçici köy korucusu yasaya uygun hükümleri gereği özellikte çalışması olanların sigortalı sayılmayacaklarına dair bir madde olmadığı için sigortalı sayılmaları muteberdir.

1.4.1.3.2. (4b) Statüsünde Çalışanlar

5510 sayılı yasanın dördüncü maddesi birinci fıkrası göre sigortalı sayılanlar aşağıda belirtilmiştir:

a- Serbest Meslek ya da Ticari kazançta gerçek ya da basit usul gelir vergisine tabi olanlar (193 sayılı Vergisi Usul Kanunu)

b- Gelir vergisi dışında, esnaf ve sanatkâr siciline kaydı olanlar (193 sayılı yasanın dokuzuncu maddesinde belirtilen mesleki faaliyetleri muaf tutulmuştur. 5362 sayılı esnaf ve sanatkârlar meslek kuruluşları kanununda belirtilen sicil kaydı olanların sigortalı sayılacağı hükmüne varılmıştır.

c- Şirket ortaklarının sigortalılığı

- Kollektif şirketlerin ortakları.
- Adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları.
- Donatma iştiraki ortakları.
- Anonim şirketlerin yönetim Kurulu üyesi olan ortakları.
- Limited şirketlerin ortakları.
- Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları.

d- Köy ve mahalle muhtarları

2108 sayılı yasanın dördüncü maddesi uyarınca sigortalı sayılmayı gerektirecek bir çalışma yapmayan ve ilgili 506, 1479, 2925, 2926 ve 5434 sayılı yasaların hükümlerince herhangi bir aylık gibi gelire sahip olmayan köy ve mahalle muhtarları, bu kapsamda sigortalıdır.

e- 6132 sayılı At yarışları yasasına bağlı jokey ve antrenörler

1.4.1.3.3. (4a) Sınıfında Çalışanların Sigortalı Ve Emeklilik Kapsamı

Kanuna tabi malullük yaşlılık ve ölüm sigortalarına prim ödeyenlerin sigorta kollarından yapılması gereken yardımlara hak kazanıp kazanmadıkları tespitinde sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı yaş faktörlerine bakılmaktadır (22/07/2011 tarih 2011/58 nolu SGK genelgesi).

1. Sigortalılık Süresi

Sigortalı malul olma, ihtiyarlık ve ölüm sigortalarına tabi ilk defa çalışmaya başladığı tarihin tahsis talep dilekçesi verdiği tarih, ölenler için ölüm tarihi arasında geçen süre ön planda tutulmaktadır. Bu sürenin tamamında bir çalışmanın yapılması ya da prim ödenerek geçirilmiş şartı önem arz etmediği gibi, bu sürenin başlangıç ve sonu arasında sigortalının aralıklı ya da çok sigortalılık haline tabi çalışmasının sigortalılık süresinde bir ehemmiyeti yoktur. Sigortalılık süresinin başlangıcını etkileyen faktörler:

a. İş başlangıç tarihi ile primlerin ödeme başlangıç tarihin farklı olması 4/1 – (a) sigortalıları için prim ödemeye başlanan tarih kabul edilmektedir.

b. SGK'ya devredilen 506 sayılı kanunun geçici 20. maddesi hükmüne tabi sandıklar

İlk kez prim ya da kesenek ödenmeye başladığı tarih süre olarak baz alınmaktadır.

c. 18 yaş altında geçen hizmetler

Onsekiz yaşında önceki her türlü sigortalılık, 18 yaşını doldurması şartı başlangıç tarihi sayılmaktadır. Bu tarih öncesi sigortalı prim ödeme gün sayılarını hesaplama içerisinde tutulmaktadır.

d. Birden fazla sigortalılık haline tabi olma

Bu durumda ise en eski sigortalılık tarihi başlangıç olarak kabul edilmektedir.

e. 5510 sayılı yasanın yürürlüğe girmeden önceki birden fazla sosyal güvenlik yasasında hizmette bulunanlar.

Bu farklılıkta 2829 sayılı yasanın hükümleri çerçevesinde birleştirildiği tarih başlangıç tarih olarak belirlenmiştir.

f. Borçlanmalar

Madde 41' de belirtildiği üzere borçlandırılan süre işe başlama tarihinden önce olması durumunda borçlanma gün sayısı kadar geriye gidilmektedir.

g. Sigortalılık süresine eklenene süreler

Sürelerle ilgili kesin bir hüküm bulunmamaktadır. Lakin 506 sayılı yasa ek beşinci maddesinde belirtilen hizmet süresi ile 5434 sayılı yasanın madde 32'deki fiili hizmet süresi zamları sigorta süresine eklenmektedir.

2. Prim ödeme gün sayısı

Maluliyet İhtiyarlık ve ölüm sigortalarına bağlı geçen zamanlara ait gün sayısını anlatmaktadır. Gün sayıları mecburi olmakla birlikte, isteğe bağlı sigortada ihya edilen, birleştirilen, devir sandıklarına tabi geçen hizmetlerin toplu gün sayıları ile maden yeraltında geçen hizmetlerin dörtte biri fiili hizmet süresi zammı ve malul çocuğu bulunan kadın sigortalıların çalışmalarının dörtte biri meydana getirmektedir.

3.Yaş

Sigortalı olarak emekli olma şartlarından sayılan yaş tanımı ve icraatı madde 57 de belirtilen akabinde yapılacak yaş düzeltmede sigorta kolları için yaş hesaplamasında aşağıdaki doğum tarihleri emsal alınması öngörülmüştür.

- İş kazası ve meslek hastalığı durumlarında sağlık raporuyla ilk tespitteki kayıtlı doğum günleri,

-Malullük yaşlılık ve ölüm sigortalarına ilişkin yaş ile ilgili hükümlerin uygulanmasında sigortalıların mülga 5417, 6900,506,1479, 2926 sayılı kanunlar ile 2925 ve 5434 sayılı kanunlara 506 sayılı geçici madde 20 deki sandıklara bağlı veya kanuna göre ilk defa malullük yaşlılık ve ölüm sigortalarına bağlı olduğu tarihte nüfus kütüğünde kayıtlı bulunan doğum tarihleri baz alınmaktadır.

1.4.1.4. Toplu Ödeme ve Emekli İkramiyesi Arasındaki Farklar

Toplu ödeme sigortalının emekli olma yolunda tamamlanacak şartlardan olan yaş haddini tamamlamış olmasına rağmen prim ödeme gün sayıları ve sigortalılık süreleri yeter olmadığı takdirde talebi doğrultusunda Sosyal Güvenlik Kurumundan şahsın yatırdığı primleri geri toplu bir şekilde geri alması durumuna denilmektedir.

Toplu ödeme yapılması için şahıs kuruma dilekçeyle başvurarak, başvuru tarihinde sigorta başlangıç tarihine kadarki süre içerisinde malullük, ihtiyarlık ve ölüm sigortası primleri şahsa ödenmektedir. İade yapılması esnasında ödenmiş primler yazılı istek zamanındaki kısımlar ile güncelleme katsayısı ile hesaplanan gerçek tutar iade edilmektedir. Yaşlılık toptan ödemesi sigortalı olana malullük, ihtiyarlık ve ölüme dair primler geri verilmektedir. Bunun haricinde 4a ve 4c sigorta kolları kapsamında çalışanların iş sahipleri tarafından yatırılan, 4b kapsamındakiler kendi yatırdıkları kısa vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primi iadesi söz konusu değildir.

Yapılan toplu ödemeye karşılık, kişi çalışma hayatına tekrar dönerse; aldıkları paranın tekrardan güncelleme katsayısı ile güncelleme yapılması kaydıyla sosyal Güvenlik Kurumuna ödeyerek emekli olma hakkını elde edebilmektedirler (Bülbül,Akşam Gazetesi,2017).

Emekli ikramiyesi ise toplu ödeme yanında yaşlılık aylığı bağlanmadan önce belirtilen yaş, sigortalı çalışma süresi prim ödeme günleri ile birlikte şartların tam olarak yerine getirmesi sonucu hak ediş olarak hesaplanan ve şahsa emekli olduktan sonra ödenen bir meblağ olarak ifade edilmektedir.

A-Erkeklerin 08.09.1999 tarihinde yürürlüğe giren reformla emeklilik şartları

1- Sosyal güvenlik reformunun² yürürlük tarihleri arasında çalışmaya başlayan sigortalı erkek çalışanların aşağıda belirtilen kıstaslara göre yaşlılık aylığı almaya kazanması söz konusudur:

a) 60'ı yaş itibariyle doldurulması ve en az 7000 prim günü doldurma,

b) Yaş olarak 60'ı doldurması, sigortalı olarak 25 seneyi bulması ile minimum 4500 prim günü doldurma, emekliye esas prim ödeme koşulu ile emekli aylığını hak etmiş olacaklardır. Bu durumdan anlaşılıyor ki memurlar, Bağ-Kur'lular ve SSK'lılar için kadınlarda 58 erkeklerde 60 yaşında emekli olma sınırlaması 1999 senesinden beri tatbik edilmiştir. Buna rağmen bu yaş hadleri noktasında şartları sağlamayanlar için prim

²**Sosyal Güvenlik Reformu** Reform üç ana ayak üzerine inşa edilmektedir. Birincisi 3 farklı emeklilik kurumu tek çatı altında toplanması, ikincisi emeklilik sistemindeki açıklar uzun dönemde gayri safi milli hasılanın % 1i düzeyine düşürülmesi, üç emeklilik kurumunun birleştirilmesi, sağlık sigortası alanında ek harcamaları telafi eden önlemler olarak, genel sağlık sigortası uygulaması başlanması hedefleri gözetilen reform paketidir.(<http://www.SGK.gov.tr/wps/portal/SGK/tr/kurumsal/kurumumuz/tarihce>) 10.03.2017

gün sayısı yeterli değilse bile 5400 günle emekli olabilme şartlarını yerine getirmesi gerekmektedir.

B-Erkeklerde Reform yürürlük tarihi sonrası emeklilik şartları

Reformdaki değişiklik neticesinde yürürlük tarihinden sonra erkeklerdeki emeklilik yaşı 60 olup 2036 yılına kadar geçerlidir. 2036 yılından sonra yaş hadleri kademeli şekilde artma söz konusu olup ve 2044 yılında 65 yaş uygulaması mevcut olacaktır. Reform sonrası işe başlayanlar için 2036 yılı yaş haddinde bir değişme yok fakat primlerin ödeme günü sayısı 7000 olarak belirlenip, her yıl bu sayı 100'er gün olarak artacaktır. Bu durum 2028 yılında 9000 prim güne kadar devam edecek. Böylece 2028 yılında işe girenlerden 9000 prim gün doldurma şartı istenecektir.

C-Kadınların 08.09.1999 tarihinde yürürlüğe giren reformla emeklilik şartları

Reformun başlama tarihi olan 08.09.1999 da işe giren kadın sigortalılara yasa-ya göre aşağıdaki koşullarda yaşlılık aylığını hak kazanacaktır.

- a) 58 yaş haddini doldurma ve en az 7000 prim doldurma günü,
- b) 58 yaşla birlikte, 25 sene sigortalı olma zorunluluğu ile minimum 4500 prim ödeme günü,

D-Kadınlarda Reform yürürlük tarihi sonrası emeklilik şartları

Reform sonrası sigortalı olacak kadınlarda emeklilik yaş haddi 2036'ya kadar 58 yaş olarak, 2036'dan itibaren peyderpey artmasıyla birlikte 2048 senesi itibariyle 65 yaş haddi olarak zorunlu hale gelecektir.

1.4.1.5. Sigortalı Emekli Aylığını Etkileyen Faktörler

8 Eylül 1999 tarihinde yürürlüğe giren 4447 sayılı yasayla emekli aylığı hesaplamalarında derinlemesine bir değişikliğe gidilmiştir. Bu kanun aylık hesaplamasında 1978 yılından beri kullanılan katsayı esasına göre gösterge sisteminde vazgeçilerek, TÜFE ve GH oranlarıyla ilintili sigortalıların P.E.K yıllık tutarları baz alınarak aylık bağlama oranı konusunda yeni düzenlemeler oluşturulmuştur. Daha sonra 1 Ekim 2008 günü kabul edilen 5510 sayılı sosyal sigortalar kanunu sonucu hesaplama da bir kez daha değişikliğe gidilmiştir.

1- A1 aylığı: 31 Aralık 1999 tarihi ve öncesi çalışma dönemleri için gösterge ve katsayı sistemli aylık,

2- A2 aylığı: 1 Ocak 2000 ve 30 Eylül 2008 arasındaki çalışma dönemleri kapsamında TÜFE ve GH' li sistemli aylık,

3- B aylığı: 1 Ekim 2008 tarihi ve önceki çalışma dönemleri için TÜFE' li ama eksik GH' li sistemli aylık.

Bir misal verilmesi gerekirse 9000 prim günü olan bir emeklilik için başvurduğunda 5000 gününün 1999'dan önce 3880 gününün 2000-2008 arası 120 günde 2008 Ekimi sonrası doldurmuştur.

9.000 günü saklı tutmak kaydıyla, A1 aylığının hesaplanması 5.000/9.000 oranlı kısmı,

Aynı gün sayısı ile A2 aylığının hesaplanması 3.880/9.000 oranlı kısmı, Yine aynı gün sayısı baz alınarak B aylığı hesaplanması sonucu 120/9.000 oranlı kısmı, kişinin alacağı aylığı belirleyecek. Aslolan kimin ne kadar emekli aylığı alacağını, 'ortalama aylık kazancı' ile 'aylık bağlama oranı' (ABO) hesaplar. Aylık ortalama kazancınız ile ABO'yu çarpılması sonucu alınacak emekli aylığı bulunmaktadır. (Formül: Aylık ortalama kazanç X ABO)

Aylık Bağlama Oranı dönemler itibariyle farklılıklar ortaya çıkmaktadır.

A1 dönemi (2000 yılı öncesi dönem) için: Gösterge tablosundan emekli olan bir SSK'lının ilk 5.000 günü için aylık bağlama oranı yüzde 60 ve 5.000 günden sonraki her 240 güne yüzde 1 artırılır. (9000 günü olana toplamda yüzde 76)

A2 dönemi (1.1.2000-30.9.2008) için: İlk 3.600 gün için yüzde 35, sonraki 5.400 günün her 360 günü için yüzde 2, 9.000 günden sonraki her 360 gün için de yüzde 1,5 oranında hesaplanır. (9000 günü olana toplamda yüzde 65)

B dönemi (1 Ekim 2008 sonrası) için: Her yıl (360 gün) için yüzde 2'dir. (9.000 günü olana toplamda yüzde 50)

Dönemleri birbiriyle karşılaştırsak 9000 günü olan birisine, A1 dönemi için yüzde 76,

A2 dönemi için yüzde 65, B dönemi için yüzde 50, aylık bağlama oranı verilmektedir (muhassebe.net,2017)

1.4.2. Emekli Sandığı Sistemi

657 sayılı yasa kapsamı altına alınan çalışanlar ile birlikte 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunuyla kurulmuş, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu dördüncü maddesi 1. Bendinin c fıkrasında belirtilen çalışan kesime atıfta bulunan bir sosyal güvenlik kurumudur.

Maliye Bakanlığı bünyesinde görevini ifa eden kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan memur kesiminin emeklilik işlemlerini yürüten bir sistemin kurumsal yapısıdır.

Devlet dairelerinde görevli bütün çalışan kesim emeklilik dönemlerinde emekli ikramiyesi ve maaş bağlama noktasındaki işlemleri yürütmektedirler.

Emekli Sandığı görevleri arasında memurlara hastanelerde ücretsiz tedavi uygulaması yapılmakta, ilaçların temininde cüzi miktarda bir ücret mukabilinde hizmet alabilmektedir. Sandık yapılan bu hizmetleri hem çalışırken hem de emeklilik dönemlerinde sunmaktadır. Emekli Sandığına mensup bir memurun emeklilik gerçekleşmeden görevinden ayrılması daha sonra isteği doğrultusunda emekli olmak isterse SGK veya Bağ-Kura geçiş yapabilmek için gerekli şartları sağlayarak, hak etme durumu söz konusudur. Emeklilik dönemlerinde eş ve onsekiz yaş altı evlatlarına sağlık hizmetlerinin sunulmasında devam edilmektedir. Bununla birlikte emekli maaşıyla hayatına devam edebilmektedir (www.bagkursorgulama.org, 2017).

Emekli Sandığı, 5434 sayılı yasa da belirtilen görevleri şu şekilde sıralanabilir: (Güzel vd., 2004:419).

- Malullük (adi ve vazife, harp) ,emekli, dul, yetim aylıkları ve bağlı ödentiler
- Kesenek ve toptan iade ödemesi yapmak,
- Evlilik ve emekli ikramiyesi,
- Engelli, muhtaç, yaşlılara aylık bağlamak,(2022 sayılı yasa gereği)
- Sağlık ve ölüm yardımında bulunmak,
- Şehit eşi, yetimi tekel payı ödemesi,

- Emekli, dul ve yetimlerin ihtiyacı olan tesisler yapmak ve işletmek

1.4.3. Bireysel Emeklilik Sistemi

1.4.3.1. Bireysel Emeklilik Sistemi Tanımı Kapsamı ve Amaçları

Bireysel emeklilik sistemini tanımlamak gerekirse; kişilerin yaşlılık dönemlerinde ve aktif çalışmanın bitiminde kendi yatırımlarının özel hesaplarda izlendiği kamu kurumlarınca gözetilip, teftiş edilen, gönüllülük esasına göre şekillenmiş emekli olduğunda ek gelir getiren özel şirketlerce faaliyeti yapılan oluşumdur (Elveren, 2001: 53-54).

Kamu kuruluşları tarafından zorunlu olarak sağlanan sosyal güvenceyle birlikte özel sigorta tekniğinin bir arada kullanıldığı kişilerin emeklilik riskini kendi birikimleriyle garantilemek, başka bir gayedir. Kişiler tarafından yapılan bu birikimler ile sosyal amacından başka tasarruf fonlarıyla oluşacak sermayenin yatırıma aktarılması ile ekonomik amaç olarak gerçekleşmektedir (Güzel vd., 2004: 611).

Kanuni çerçevede ve BES sisteminde bulunan kurumların yapısı itibarıyla sosyo-ekonomik ve politik dinamiklerin dengelendiği koşullar içerisinde emeklilik döneminde fazladan kazanç sağlayarak refahı artırmayı, sosyal güvenliğin alanını genişletmeyi, kamunun sosyal güvenlikle sebep olan yükünü en aza indirmeyi gaye edinmektedir. İlave olarak, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamı artırmak, mali sektörde uzun vadeli fonların artması ile kurumsal finansmanların çoğalmasını imkan vermek ve sermaye piyasalarının derinleşmesine fayda sağlamak da sistemin diğer amaçları içerisinde yer almaktadır (Cansızlar, 2003: 6).

27 Ekim 2003’de Türkiye için bu emeklilik yapısı uygulamaya geçmiş ve bu tarihten sonra hızlı bir gelişim göstererek Türk ekonomisi açısından etkili bir yapı haline gelmeye başlamıştır (Anuşka Natof, 2010: 5). Bireysel emeklilik uygulamaları yıllar boyunca birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede vatandaşların geleceklerine güvence altına almak için başvurduğu bir sistem olarak ortaya konmuştur. Toplumların sosyo-kültürel ve ekonomik koşullarına bağlı olarak değişik özelliklerde emeklilik sistemleri mevcuttur.

7 Nisan 2001 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Yatırımlar ve Tasarruflar Sistemi Yasa'sının md.1'de Kamu sosyal güvenlik sisteminde tamamlayan parça statüsünde olan bireysel birikimlerin emekliliğe dönük yatırıma aktarılması ve gelirden fazladan artış olması sebebiyle birlikte istihdamın artırılmasına refah düzeyinde yüksek bir ivme kazanmasına vesile olan bir yapıdan bahsedilmektedir. Ülkemizde bireysel emeklilik sisteminin başlamasında en etkili sebeplerden bir tanesi Sosyal Güvenlik Kurumu işlevsiz bir vaziyet almasından kaynaklanmaktadır.

Yıllar önce başlayan kurumun işlem yapamama durumu, erken yaşta emekli olma, faal çalışacak kabiliyetteki şahısların emekli aylığına bağlanması, geçen senelerdeki SGK ve BAĞ-KUR'daki pirim afları söz konusu olması gelir bakımından büyük kayıplara sebebiyet vermiştir. Tabi bir de primlerin toplanması sonucu oluşan fonun etkin ve verimli değerlendirilemeyişi bütçede çok büyük açıklar meydana gelmesini kolay hale getirmiştir. Bu açıklar makro anlamda ekonominin belini bükümüştür (Acartürk, Bayri, 2006:11-14). 1990'da kadar aktüeryal bir dengesizlik belli etmemiştir. Fakat 90'ların sonuna doğru yapılan reformların etkisiyle Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Yasası yürürlüğe girmesiyle 27 Ekim 2003 de ilk emeklilik planlaması sistem olarak sunulmuştur. (EGM, 2004: 21).

Birikimlerden elde edilen gelirler vergi teşviki uygulamak suretiyle, emeklilik fonları sayesinde yatırıma aktarılır (Korkmaz, 2006: 57). Bu yapı içerisinde katılımcı, emeklilik sözleşmesinde vurgulanan ilkeler hususunda, şirket bünyesinde açılacak bireysel emeklilik hesabına katkı yapan kişidir. Katılımcı sözleşme şartları çerçevesinde hesabındaki tasarruflarını aynı şirketin birden fazla yatırım fonuna paylaştırılmasına karar verebilir. Katılımcılar, istedikleri aylık katılım miktarı sisteme giriş tarihinden itibaren en az 10 yıldır. Asgari katkı payı tutarını belirleyen faktörler, emeklilik planlarına ait veriler ve ekonomik gelişmelerin her yıl yenilenmesiyle ortaya çıkar. Emeklilik şirketlerinin asgari katkı payının belirlenmesinde yönetim ve fon işletim giderlerini karşılaması esas alınmasını gerekli görülmüştür. Emekliliğin hak edilmesi noktasında kişinin 56 yaşını doldurması ve bu plan çerçevesinde 10 yıl boyunca asgari katkı payının ödenmesi gerekmektedir. İş sahipleri grup emeklilik anlaşmalarının haricinde minimum fayda; pay olarak, brüt ücrette aylık hesaplamada bu miktar yüzde beşini geçmemelidir.

Bireysel emeklilik şirketlerine ödenen katkı payı tutarı emeklilik döneminde alınacak maaşa da toplu ödemeyi etkileyen en önemli faktörlerin başındadır.

2009 yılından beri faaliyetini sürdüren şirketler aşağıdaki gibidir (Anuşka Natof, 2010: 8):

- 1) AK Emeklilik Anonim Şirketi
- 2) Anadolu Hayat Emeklilik Anonim Şirketi.
- 3) Garanti Emeklilik Hayat Anonim Şirketi
- 4) Yapı Kredi Emeklilik Anonim Şirketi
- 5) Koç Allianz Hayat Emeklilik Anonim Şirketi
- 6) Aegon Emeklilik ve Hayat Anonim Şirketi
- 7) Avivasa Hayat ve Emeklilik Anonim Şirketi
- 8) Ergo İsviçre Emeklilik ve Hayat Anonim Şirketi
- 9) Deniz Emeklilik ve Hayat Anonim Şirketi
- 10) Fortis Emeklilik ve Hayat Anonim Şirketi
- 11) Finans Emeklilik ve Hayat Anonim Şirketi
- 12) Garanti Emeklilik ve Hayat Anonim Şirketi
- 13) Groupama Emeklilik Anonim Şirketi
- 14) ING Emeklilik Anonim Şirketi
- 15) Vakıf Emeklilik Anonim Şirketi
- 16) Yapı Kredi Emeklilik Anonim Şirketi

Bireysel Emeklilik sadece sosyal güvenliğin bir tamamlayıcı unsur olarak görülmemelidir. Toplam tasarruflarda seviye olarak yetmediği aşikârdır. Finansal araçlar büyüme aşamasında olduğu için bunlara ihtiyaç ve talep sınırlı olarak kalmıştır. Yastık altında kalan tasarrufların fon kaynaklarına etkin ve verimli bir şekilde aktarılmasını sağlamak adına bu sistem işlerlik kazanması için alt yapı hazırlanmıştır. Emeklilik fonları ekonomiye uzun vadeli bir yatırım amacı güden bir araç olması hasebiyle finansal piyasaları derinden etkileyen bir araç olarak görülmektedir. Bu etkileşim özel ve kamu

sektöründe borçlanma mali yapısında azalma söz konusu olacaktır. Devamlılık arz eden bir büyüme ve enflasyonun düşük olduğu bir amaçlar etrafında birleşirse ekonomik sorunları bertaraf edilmesine büyük yardımcı olacağı kanaatine varılmaktadır (Korkmaz, 2007: 225).

Emeklilik için yatırımı amaçlı kullanılan fonlar piyasa fiyatlarındaki reel düzeylere gelmesine, sermaye maliyeti düşmesi sonucu yatırımlarda artışa vesile olmaktadır (Dalğar, 2006: 127)

Fonda etkin yönetim artışı sigortacılık sektörünün gelişmesinde olumlu bir seyir aldığı ortaya çıkmaktadır. Bu durum sigorta sisteminde uluslararası uyum sağlamada desteği son derece önemlidir (Aras ve Müslümov, 2003: 5).

Bir bakıma Bireysel emeklilikte esas olan şu konulara değinmek gerekirse; Ülkemizde onbir milyonu aşan bir çalışan kesim olmasına rağmen D ve E şeklinde tanımlı en alt gelir grubundakilerin sisteme katkıda bulunmadığı farz edildiği takdirde sekiz milyona yakın bir kesim ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışan kesimin hepsi sisteme dahil edilmeyeceği kanaatiyle yola çıkılarak Batı uygulamaları baz alınarak 10 yılda 3 milyonunun sisteme dahil edilmesi tahmin edilmektedir. Bu da 10 sene sonunda 15 milyar dolar fon oluşacağı ön görülmektedir. 2002 deki verilerden sigorta sektöründeki fon toplamı 2 milyar dolar büyüklüğünde olduğu düşünüldüğünde sistemin bu sayede 10 kat daha büyüceğine işaret etmektedir (www.danismend.com, 2017).

1.4.3.2. Memurların BES'te hesaplanan Prime Esas Kazancı Etkileyen Unsurlar

Maaşları personel yasalarına göre ödenenler için;

- İlgili yasa gereği aylık gösterge ve ek göstergeler üzerinden ödenen ay bazındaki tutarlar,
- Memur taban aylığı ve kıdem aylık tutarı,
- Makam, temsil ve görev tazminatları,

657 sayılı DMK madde 152 deki ödenen tazminat, 375 sayılı KHK'daki üçüncü sayılı cetvelin düzenleyici ve denetleyici kurumlar personeli Tazminatlar yazan kısmının A- Özel Hizmet Tazminatı yazan g bendi ile F- Denetim tazminatı bölümü b bendindeki

tazminatlar asıl olarak alınır. TSK personel yasasında belirtilen hizmet tazminatı Yükseköğretim Personel Kanunu onikinci maddesi gereği üniversite ödeneği, 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar yasasının yüzaltıncı maddesinin üçüncü fıkrasında yapılan ilave ödeme.

- Kadro karşılığındaki sözleşmeyle görevli sigortalı ile 375 KHK ek onuncu maddesi kapsamındaki sigortalıların ikinci maddenin öngörülen unsurlarca hesabı yapılan tutar Açıkta vekil kapsamındaki atanmış sigortalılarda madde birdeki ortaya konan unsurlardan ilgili mevzuat gereği ödenmiş tutarı
- Görevlendirme veya başka bir kadronun ödeme unsuru esas olmak ve karşılaştırılarak ücretli sigortalıların örnek kadro ve görevlendirmenin P.E.K tutarını geçmeme şartıyla öngörülen oranın hesaplanacak tutarı
- Büyükşehir'in belediye başkanı adına bakanlık genel müdürünün, diğer belediye başkanı mezuniyet hali itibarıyla 657'ye göre yükselebilecekleri mertebeyi aşma olayı olmadan, 657ye ilave (I) sayılı ek gösterge tablosunun "8. Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı" kısmının (d) bendinde belirtilenlerin prime esas kazançları,
- Yükseköğretim kanununa tabi sanatçı öğretim elemanlarının PEK tutarı, 657 ye tabi teknik hizmetler sınıfındaki bir mühendisin (a) bendindeki PEK tutarı,
- Yasalarda belirtilen emeklilik veya ek gösterge bakımından belli bir kadro, unvan veya görevle ilişkisi olanlar için, bunlar için PEK tutarı.

1.4.3.3. Zorunlu Bireysel Emeklilik Kapsamında Otomatik BES

İnsan hayatının ortalaması yıllar geçtikçe yükselmesi sosyal güvenlik yüklerinde büyük bir artış olması, ekonomik krizler sonucu ülkelerin emeklilik kapsamında yaptıkları sistemsel birikim oluşturmakta zorlanmaktadır. Bu sıkıntıları atlatmak adına bir refah seviyesi standardına ulaşma hedefleyen ülkelerin kamu tipi emeklilik sistemlerini geliştirmekle birlikte özel emeklilik sistemleri üzerinde durmaktadırlar (Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi, 2016: 34-62).

Ülkemiz ve diğer Dünya ülkeleri özel emeklilikte belirlenmiş katkı plan türünde bir çalışmanın ağırlık kazanması sebebiyle, sigortacıların bireysel emeklilik

kesintilerindeki tasarrufları azaltan bir unsur olarak bunların azaltılması için kamusal anlamda büyük bir gayret söz konusudur. Bu durum Türkiye'deki 2013 den sonra %25 Devlet katkısı diğer ülkelere nazaran ne kadar cömertkar olsa da kesintilerin yüksek olması sebep gösterilerek ortaya çıkan reel gelir de azalma söz konusudur.

10. Kalkınma planında BES'in yaygınlaşması adına yönetim ve işletim giderleri dünya ülkeleri seviyesine getirilmesi hedeflenmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2013).

Dönemin Maliye Bakanı bu sektörün verim, kalite, şeffaflık konularında daha iyi hizmetler vermesi gerektiğinden bahsetmiştir. Yüzde yirmibeşlik devlet katkısı, bu desteğin bütçedeki kalemlerde 2016'da 3-3.5 milyar TL'lik fazladan bir yük olduğunu ifade etmektedir. Ülkemizde bu sisteme çalışanların devlet tarafından dâhil edilmesine otomatik katılım şeklinde geçiş sistemi oluşturulması için bir destek bulunması adına 2016-2018 orta vadeli programa yerleştirilmiştir. Çalışan sayısı 27 milyon BES katılımcıların sayı 6.15 milyona yakın olduğu belirtilmektedir (TÜİK, 2016).

Özel emeklilik sistemlerinin teşvik edilmesi için katılımcı sayısında artışa gitmek ve bununla birlikte pazarlama ve satış maliyetlerini en aza indirmek için Yeni Zelanda, İngiltere, Avusturya, gibi ülkelerde de uygulanan yöntem otomatik katılımıdır (OECD, 2014b: 150). Sistem özet olarak yeni işe başlayan çalışanın iş sahibince sisteme kaydını sağlaması, kişi istese de çıkabilmesi olarak oluşturulan bir yapıdır. Bu yapı BES'in genişlemesine en uygun bir yöntem olduğu vurgulanmaktadır (Paklina, 2014).

Gerçek olan şu ki; emeklilik sisteminde otomatik giriş ile gönüllülük esası ile girme ve istediğinde çıkma arasında sistemden çıkabilmeleri ekonomik olarak bir farklılık arz etmese bile davranışsal eğilimlerin değiştirilmesi noktasında büyük bir fark olmaktadır. Yöntemi benimseyen ülkelerdeki sisteme dâhil olan katılımcı sayısı artışları dikkate değer seviyelere gelmiştir. Böylece düzenlemeler ile sistemin gözetlenmesi ve denetlenmesi daha sıkı hale gelmekte, saklamacılar ve emeklilik şirketleri, fon yöneticileri yatırım danışmanları üzerinde teftiş olgusu yoğun bir hal almaktadır. Kesinti oranlarının azaltılması için ek önlemler alınmaktadır (Paklina 2014).

1.4.3.4. Bireysel Emeklilik Sistemindeki Günümüzdeki Katkının Hesaplaması

Bu şartları taşıyan bir devlet memurun BES kesintisi hesaplaması şu şekilde olup, Prim esas kazancı gösteren Eylül 2017 dönemi maaş göstergeleri toplanır.

Tablo 1.4: BES Kesintisi Hesaplaması

Gösterge Aylığı (5/1)	85,76
Taban Aylığı	1.607,65
Kıdem Aylığı (8 yıl)	16,43
Özel Hizmet Tazminatı	487,85
TOPLAM(Prime Esas Kazanç)	2.197,69
BES kesintisi %3	65,94

Doğum Tarihi 29/04/1985 olarak kayıt altına alınan kişinin 2.197,69 TL P.E.K tutarı ve 65,94 TL kesinti girişi baz alınarak hesaplaması ortaya çıkan tablo şöyledir:

Tablo 1.5: BES Emeklilik Tablosu

Emeklilik Tarihi	29/04/2041
Şahıs tercih hakkını toplu ödeme olarak kullanılırsa	35.361
Şahsın ödediği toplam katkı payı	26.726
Devlet Katkısı	8.634
Maaş şeklinde ödeme tercih olarak kullanılırsa	37.294
Şahsın ödediği toplam katkı payı	27.147
Devlet Katkısı	10.147
Kişi 56 yaşından sonra azami 20 yıl daha yaşadığı ön görülürse aylık ödenecek tutar	$37.294/240=155,40$

Kaynak: <http://www.otomatikbes.info/otomatik-bes-hesaplama>, 2017

Karşılaştırma açısından bu şartlar içerisinde bu çalışanın Eylül 2017 de Kurumundan emekli olduğu varsayıldığında hesaplanacak ikramiye ve maaşı şu şekilde ortaya çıkmaktadır.

Tablo 1.6: Emeklilik Hesaplaması

Emekliliğe Esas Unvan	Bilgisayar İşletmeni
Mezuniyet	Lisans
Derece /Kademe	¼
Emeklilik Esas Derece Kademe	¼
Filli hizmet yıl/ay	25 yıl
Kıdem yıl	25 yıl
İkramiye yıl	25 yıl
Ek ödeme %4	86,05
Özel Hizmet Aylığı	622,01
Gösterge Aylığı (1/4)-1500	115,54
Ek gösterge Aylığı 2200	169,46
Taban Aylığı	1.205,73
Kıdem Aylığı	38,51
Net Maaş	2.237,30
İkramiye	71.709,03

Kaynak: www.memurlar.net/maashesaplama, 2017.

8 yıl hizmeti olan bilgisayar işletmeni unvanında olan bir kamu görevlisinin Tablo 1.4’de verilen kesilen kesintilerin fonda birikmesi sonucu bu çalışanın bireysel emeklilik sisteminde tasarrufların karşılığı olarak Tablo 1.5 ‘deki hesaplanan tutarla birlikte aynı şekilde devletten emekli olduğu varsayıldığında Tablo 1.6 ‘daki İkramiye tutarının % 19.2 si kadar bir katkı sağladığı ortaya çıktığı görülmektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

KAMU ÇALIŞANLARININ TANIMI VE EMEKLİLİK SİSTEMİ

2.1. 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNDA KAMU ÇALIŞANI SINIFLANDIRILMASI

2.1.1. Memurlar

Devlet ve diğer tüzel kişilikleri tarafından kuruluş tarzına bakılmadan genel idare usul ve esaslar çerçevesinde faaliyette bulunulan asıl ve devam edegelen hizmetleri yapmak üzere görevlendirilenlerdir. Bu kapsam haricindeki kurumların genel politika tespit edilmesi araştırma planlama programlama yönetim ve denetim işlerindeki yetkilendirilenler memur sayılmaktadır.

2.1.2. Sözleşmeli Personel

Kalkınma planlarında, senelik veya iş programında bulunan mühim projelerin hazırlık aşaması sırasında gerçekleştirilmesi gereken özel bir mesleki bilgiye ihtiyaç duyulan ve çerçevesi Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen esasları tanımlanmış kurumca teklif edilerek Devlet personel başkanlığı görüşü alınıp; maliye bakanlığının izni ile açılacak pozisyonlarda senelik sözleşmeyle çalıştırılması uygun görülen iş olarak kabul edilmeyen kamu görevlisidir.

Yine bu kapsamda;

- Eski harfle yazılan arşiv değerlendiren mütercim tercümanları,
- Öğretmen istihdamının yetersiz olduğunda, Öğretmenleri,
- Görülen davanın azlığı nedeniyle kadrolu avukat ihtiyacının olmadığı dairelerde avukatların,
- Devlet öğretim üyesi konservatuvar sanatçıları,
- Bu yasaya tabi kamu dairelerinde bazı hizmetlerde çalıştırılması mecburi durumlarda sözleşme akitleri ile istihdam edilmektedir.
- Seçilen personelin belirlenmesi için yapılacak imtihan ve istisnaları, ücretler, tazminat tutarları, izinler, sözleşmenin fesih durumları ile ilgili konular Devlet personel başkanlığı görüşüyle, Maliye Bakanlığının teklifleri ile birlikte Bakanlar Kurulu tarafından tespit ve tayin olunur.

2.1.3. Geçici Personel

Süre bakımından bir yıldan daha az ya da mevsimlik hizmetin kapsamına alınarak istihdamı gerçekleştirilen Devlet Personel Başkanlığı ile Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine Bakanlar Kurulu tarafından karar verilen görevleri ve ücret ve istihdam sayısı belli edilen sözleşmeli ve işçi olarak kabul edilmeyenlere geçici personel denilmektedir

2.1.4. İşçiler

İstihdam şekilleri bakımın ilgili mevzuat kapsamında kadrolu işçi olarak belirsiz süreli iş sözleşmeleri yapılan sürekli işçi sınıfında olanlar ile zaman bakımından mevsimlik ya da kampanya veyahut orman yangını mücadele işlerinde altı aydan az olması şartıyla belirli süre için istihdam edilen geçici işçilerdir (657 sayılı DMK madde 4).

2.2. 657 SAYILI DMK ‘YA TABİ OLANLARIN ÇALIŞMASI

2.2.1. 5510 Sayılı Kanunla 4c Statüsünde Çalışanlar

a-5510 sayılı yasanın dördüncü maddesinin birinci fıkrası a ve b bentlerinde olmayan meslek grupları ilk kez 2008’in Ekim başı itibariyle kamu alanındaki dairelerde kadro ve pozisyonlarında çalışması olanlar bu kapsamda sigortalı olarak sayılmışlardır. Yasanın 5434 sayılı kanuna dair geçiş hükmü başlıklarıyla geçici madde dörtte belirtildiği üzere aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde, katılımcı iken kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibariyle ilk çalışanlar ve bunların dul ve yetimleri hakkında kanunla 5434 sayılı yasa ve ilişkili 2829 sayılı kanun hükümleri gereği işlem yapılacaktır.

Bu kapsam sigortalı olarak hüküm altına alınmış olanlar aşağıdaki gibi belirtilmiştir:

- 2008 Ekim ayından sonra kamu idarelerinde ilk kez çalışmaya başlayacak olanlardan;
- 190 sayılı genel kadro ve usulü hakkında kanun hükmünde kararname ile kadro ihdası yapılmış olan kamu kurum ve kuruluşlarında daimi olarak o kadroya atananlar,

- 190 sayılı genel kadro ve usulü hakkında kanun hükmünde kararname ile kadro ihdası olmamasına rağmen kanunlarında bulunan özel hükümler gereğince 5434 sayılı yasayla ilişkilendirilmesi gerekenler,
- 399 sayılı kamu iktisadi teşebbüsleri, personel rejiminin düzenlenmesi ve 233 sayılı kanun hükmünde kararnamenin bazı maddelerinin yürürlükten kaldırılmasına dair kanun hükmünde kararnameye tabi kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli olarak göreve başlayanlar
- Kadro karşılığı sözleşmeli personel çalıştıran kamu kurum ve kuruluşlarının kanunlarında belirtilen kadro ve unvanda çalışanlar.

b- 657 Sayılı kanunun Seksenaltıncı maddesi gereği açıktan vekil atananlar

İlk kez göreve 2008 Ekim ayından sonra kamu dairelerinde işe başlayanların kanuni izin, geçici görev disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici ayrılanların yerine açıktan vekil atananlar sigortalıdır.

c- Kuruluş ve personel kanunları veya diğer kanunlar gereğince seçimle veya atama yoluyla kamu idarelerinde göreve gelenler

Bu kişiler, görevleri sebebiyle kendilerine ilgili kanunlarında devlet memurları gibi emeklilik hakkı verilmiş olanlardan hizmet akdi ile çalışması öngörülmemiş olanlar sigortalı olarak değerlendirilmektedir.

d- Başbakan, Bakanlar ile TBMM üyeleri

2008 yılı ekim ayı başından sonra bu şahıslar görevleri gereği sigortalı olarak değerlendirilmektedir. Yasanın yürürlük tarihinden önce 5434 sayılı kanuna tabi hizmeti olanların ise sigortalılıkları seçildikleri veya atandıkları tarihi takip eden aybaşından itibaren başlatılması durumu söz konusudur.

Malullük ihtiyarlık ve emekli aylığı bağlı iken 2008 yılı ekim ayı başından sonra TBMM üyeliğine seçilen veya açıktan bakan ataması yapılanlardan istedikleri takdirde, emekli aylıkları kesilerek aylıklarının kesildiği tarihten itibaren sigortalı hükmü uygulanmaktadır.

Başbakan ve bakanlar hakkında TBMM üyeleri gibi işlem yapılmaktadır.

e- Bakan Yardımcıları

8 Haziran 2011 tarihinde 27958 nolu resmi gazetede yayınlanan 643 sayılı KHK madde 3 de görev süresi hükümetin süresi ile sınırlı bakan yardımcısı atanan kişiler atama tarihi itibariyle sigortalı olarak bu kanun çerçevesine dahil edilmiştir. 5434 sayılı yasaya dair hizmetleri varsa atama tarihini takip eden aybaşında başlatılması söz konusudur.

f- Belediye Başkanları ile il encümeninin seçimle gelen üyeleri

Bu kapsamda 2008 yılı Ekimi öncesi olanlar için 5434 sayılı yasaya iştirakçilikleri aynen devam etmektedir.

- 5434 sayılı kanuna tabi hizmeti bulunanlar ile 506, 1479, 2925, ve 2926, sayılı kanun hükümlerine tabi çalışmakta iken belediye başkanlığına veya il encümeninin seçimle gelen üyeliğine seçilenlerden sigortalılıklarını bu belirtilen yasalara göre 4a – 4b statüsünde çalışmaya devam edenler 2008 Ekim ayı başından itibaren aynı kapsamın devamı söz konusudur.

Bu statüdeki sigortalılık eğer sona ererse o tarihten itibaren, sigortalılıklarını sona erdirmeyenler ise taleplerinin kurum kayıtlarına geçtiği tarihten itibaren (c) bendi kapsamında sigorta sayılmaktadır.

- 5510 sayılı yasanın yürürlük tarihi baz alınarak seçimle gelenlerin sigortalı değilse ve 4a ve 4b kapsamında sigortalılık hali mevcut ise isteklerine bakılmadan 4c kapsamında değerlendirilmektedir.
- 65 yaşını tamamlama söz konusu olduğunda, seçimle iş başına gelenler 4c kapsamındaki sigortalı olma talebi reddedilme durumu vardır. Yasanın dokuzun maddesi c bendi gereği 65 yaş tamama erdiği tarihin bir sonraki aybaşında sona ermesi söz konusudur.

g- Belediye Başkan Yardımcıları

Belediye Meclis üyeleri arasından göreve getirildiği tarihte hiçbir sigortaya tabiiyeti yoksa kuruma başvurması ile 4c statüsü sigortalı olma arzuları seçilme tarihinden önce zorunlu sigortalılığı bulunması halinde ise sigortalılığının sona erdirildiği tarihten itibaren bu kapsamda sigortalılık söz konusudur. Emekli aylığı alması da statüsü 4c olarak devam edilmesine imkân verilmektedir.

h- Sendikalar ve konfederasyonlar ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenlerden aylıksız izne ayrılanlar

4688 sayılı kamu görevlileri sendikaları yasası uyarınca üyeliğe seçilenler seçildikleri tarihten itibaren otuz gün içerisinde aylıksız izne ayrılan yöneticiler bu kapsamda sigortalı sayılmaktadır.

ı- Askeri Öğrenciler

Yasa yürürlük tarihi baz alınarak TSK'nın fakülte ve yüksekokullarında okuyan, veya ast subay meslek yüksekokullarında temel askerlik eğitimi alanlar sigortalılık bu kapsamda olmuştur. Bunlardan okullarını bitirdikten sonra görevlerine başlamadan ayrılanların bu okullarda geçen süreleri sigortalılık süresinden sayılmamaktadır.

i- Polis Akademisi öğrencileri ile emniyet genel müdürlüğü hesabına okuyan öğrenciler

2008 yılı Ekim ayından itibaren polis akademisi ile fakülte ve yüksekokullarda emniyet genel müdürlüğüne bağlı olarak okuyan veya kendi adına okumaya devam ederken kuruma geçen öğrenciler bu kapsama dâhil edilmektedir. Göreve başlamadan bu okullarda geçen süre sigortalılık süresinden sayılmamaktadır.

j-5510 sayılı yasanın geçici 4 üncü maddesi uyarınca sigortalı sayılanlar

- Kanunun madde dörtte belirtilenler ile 5434 sayılı yasadaki iştirakçi olanlar,
- 2008'in ekimi itibariyle yasanın 4 -1/ (c) kapsamına alınanlar
- 5434 sayılı kanun hükümlerine tabi olarak çalışmış olup 5510 sayılı yasanın yürürlük tarihinden sonra 4 -1/ (c) 'ye tabi olarak yeniden çalışmaya başlayanlar
- Kamu idarelerinde hizmet akidi ile sözleşmeli olarak çalışanlardan ilgili kanunları gereği, 5434 sayılı yasayla ilişkisi olanlarla, bunlardan ilgi devamı kurmuş olanlar aynı statüde çalışmaya devam ettikleri sürece,
- 4046 sayılı yasanın yirmikinci maddesi gereği özelleştirmeye tabi kuruluşlarda çalışana personelden kamu kurum ve kuruluşlarına atanacak olanlardan 5434 sayılı kanun kapsamında ve kadrosu açılmış bir kuruma atanalar,
- 5434 sayılı kanuna tabi bir görevdeyken özelleştirmeye tabi kuruluşların 5434 sayılı kanundan mütevellit emeklilik hakkı tanınan kadro ve pozisyonlarına

atananlarla bu kuruluşların özelleştirmeleri sonucu sermayelerindeki kamu payı % 50 nin altına düşenler ile bunlardan anonim şirkete dönüştürülüp dönüştürülmediğine bakılmaksızın satılan veya devredilenlerden 5434 sayılı kanuna tabi olarak çalışan personelden isteyenlerden, yasanın 4-1/ (c) kapsamında sigortalı sayılmakta ve haklarında kanunla yürürlükten kaldırılan hükümleri de dâhil 5434 hükümleri uygulanmaktadır.

Tablo 2.1: Maaş Hesaplama Kullanılan Unsurlar

1) GÖSTERGE AYLIĞI	9) TEMSİL TAZMİNATI	19) AİLE YARDIMI ÖDENEĞİ
2) EK GÖSTERGE AYLIĞI	10) GÖREV TAZMİNATI	- EŞ İÇİN
3) TABAN AYLIĞI	11) EMNİYET UÇUŞ TAZMİNATI	- ÇOCUK İÇİN
4) KIDEM AYLIĞI	12) VEKALET ÜCRETİ	20) EK TAZMİNAT
5) TAZMİNATLAR	13) TAYİN BEDEL İ	-MAKTU
- ÖZEL HİZMET TAZMİNATI	14) NÖBET ÜCRETİ	- GÖSTERGE
- EĞİTİM ÖĞRETİM TAZMİNATI	15) FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ	21) DİĞER ÖDEMELER
- DİN HİZMETLERİ TAZMİNATI	- NİSPİ	- EK DERS ÜCRETİ
- EMNİYET HİZM. TAZMİNATI	-MAKTU	- İKRAMİYE
- MÜLKİ İD. AM. ÖZEL HİZ. TAZ	- SAAT BAŞI	- YÖNETİM KUR. UY. ÜCRETİ
- DENETİM TAZMİNATI	16) LOJMAN TAZMİNATI	- HUZUR HAKKI VE ÜCRETİ
- ADALET HİZM. TAZMİNATI	17) YABANCI DİL TAZMİNATI	- KARAPARA AK. YÖN. ÜCRET
- DİĞER TAZMİNATLAR	18) KURUMSAL ÖDEMELER	- ÇOCUK MAH. ÖDENEĞİ
7) YAN ÖDEME AYLIĞI	-EK ÖDEME	- İL ÖZEL İDARE ÖDENEĞİ
- İŞ GÜÇLÜĞÜ ZAMMI	- TAZMİNAT	- ORMAN / TAPU ARAZ İ ÖD.
- İŞ RİSKİ ZAMMI	- TEŞVİK	- DİĞER
- TEMİNİNDE GÜÇLÜK ZAMMI	- EK ÖZEL HİZM. TAZMİNATI	
- MALİ SORUMLULUK ZAMMI	- DÖNER SERMAYE ÖDEMESİ	
8) MAKAM TAZMİNATI	- DİĞER	

Kaynak: www.memurlar.net, 2017.

2.2.2. Memurların Maaş Hesaplamasında Aylık Bağlama Unsurları

a-Gösterge Aylığı

657 DMK'da madde kırküçte derece/kademe aylıkların muhasebesinde Aylık Gösterge Tablosunda düzenlendiği gibi Aylık bazda gösterge*katsayı çarpılmasıyla bulunan sonuçtur.

b-Ek Gösterge Aylığı

Her personelin yararlanamadığı bu tutar ek gösterge ile katsayının çarpılmasıyla oluşan sonuçtur. Memur yasasının ek 1 ve 2 sayılı cetvelinde hizmet sınıfı, unvanı, mezuniyet hallerine göre alınan aylıklar buna göre hazırlanmıştır.

c-Taban Aylığı

375 sayılı KHK'nın madde 1 de personel maaşlarındaki taban aylığı, taban aylık göstergesiyle aynı katsayının çarpılması sonuç olarak ortaya çıkmaktadır.

d-Kıdem Aylığı

Her senenin hizmet karşılığı olarak maksimum 25 sene olması kaydıyla 20 gösterge ile aylık katsayı çarpımından kıdem aylığı bulunmaktadır.

e-Yan Ödeme Aylığı

Aylığın bulunmasında Y.Ö puanıyla Y.Ö katsayı çarpımı sonucu bulunmaktadır. DMK 152 de ödenecek zamları kimlere ne kadar olacağını DPB görüşü ile senede bir kere Maliye tarafından hazırlanarak Bakanlar Kurulu kararı sonucu ödenir

Anılan Kanuna göre ödenmesi gereken zamlar:

- >İş Güçlüğü Zammı,
- > İş Riski Zammı,
- > Mali Sorumluluk Zammı,
- > Temininde Güçlük Zammı.

e-Tazminat

Devletin en yüksek memuru sayılan ek göstergesi içinde olarak esas gösterge rakamı ile aylık katsayının çarpılmasıyla çıkan sonuç (9500*40100) kararnamedeki belirtilen oranların uygulanmasıyla hesabı yapılmaktadır.

> Özel Hizmet, Eğitim Öğretim, Din Hizmeti, Emniyet Hizmeti, Mülki İdare Amirliği Özel Hizmeti

Denetim Tazminatı, Adalet Hizmeti Tazminatı, Diğer Tazminatlar.

f-Makam Tazminatı

İlgili makamın göstergesiyle aylık katsayısı çarpılmasıyla bulunan sonuçtur. DMK'nın ek madde yirmialtıda düzenlenerek, bundan hangi unvanlarına ödeneceği ve bu ödemeye esas olacak göstergeler 4 sayılı cetvelde işaret edilmiştir.

g-Temsil Tazminatı

4505 sayılı yasanın madde beşte düzenlenene göstergenin aylık katsayısıyla çarpılmasıyla çıkan sonuçtur. Göstergeleri 7000 üzerindeki kadroya haiz olan BKK ile tespit edilmektedir. 200/457 nolu Bakanlar Kurulundaki çıkan kararda bu göstergeden yararlanma şekil ve esasları hangi maaş unsurunda mahsuplaşacağı ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

h-Aile Yardımı Ödeneği

Gösterge rakamıyla aylık katsayı çarpılması sonucunda çıkan tutar. DMK'da madde 202 de tertip edilen bu ödenek evli olan memurları eş ve çocukları için ödenmektedir.

ı-Lojman Tazminatı

375 sayılı K.H. kararnamenin birinci maddede düzenlenen personelin ek göstergesine göre değişiklik arz etmektedir. 2005 yılı itibariyle Bütçede kaldırılmıştır.

i-Yabancı Dil Tazminatı

375 sayılı K.H. kararnamenin madde ikide YDS sınavla yabancı dilin seviyesinde 70 ve yukarısında olan skorların Başbakan tasdiki ile A B C düzeydekilere verilen aylık tazminattır.

j-Avukatlık Vekalet Ücreti

DMK 146/2 maddesinde kurum davalarına bakan avukat ve hukuk müşaviri gibi meslekleri icra edenlere gösterge ile aylık katsayı çarpılır sonuç bulunur ücreti ödenir.

k-Emniyet Uçuş Tazminatı

Emniyetin kadrosun veya sözleşmeyle görevli pilot ve pilot adayı Uçuş Ekibi personeline ödenen bir tazminat türüdür. En yüksek memur aylığının yüze yetmiş pilotlara, yüzde altmışbeşi ise uçuş ekibine aylık bazda ödenmektedir.

I-Tayin Bedeli

2155 sayılı yasada belirtilen personellerin kurumları aşağıdaki gibidir:

- Savunma bakanlığı ile TSK ve Jandarma Kuvvetleri
- Maliye Bakanlığındaki muhasebe birimi
- Milli İstihbarat Teşkilatı sivilde çalışanlara
- Gümrük Merkezleri ve İl teşkilatın kapsamındakiler
- Emniyet Genel Müdürlüğündekiler
- Orman Bakanlığı ile Orman Genel Müdürlüğündeki personel ve şoförler

m-Nöbet Ücreti

DMK'daki ek madde otuzüçte en az yirmibeş yatağı olan hastanelerde,

Normal nöbet, acil nöbet ve branşına uygun nöbet tutmasıyla, kurumun karşılık olarak izin verme söz konusu olmaması durumunda her 1 nöbet saatine karşılık gösterge rakamı*aylık katsayı çarpımı ile çıkan sonuçtur.

n-Fazla Çalışma Ücreti

DMK'ya tabi personel mesai saatleri haricinde yapılan fazla çalışmalara karşılık ödenmektedir

Üç çeşit ücret hüküm altına alınmıştır

En yüksek devlet memuru aylığı belli oranındakine nispi fazla çalışma olarak ücret ödenir.

Her ay miktarı belli fazla çalışma karşılığı ücrete maktu fazla çalışma ücreti ödenir.

Bütçedeki belirlenen miktarla yapılan her bir saatlik çalışma karşılığı ödenen tutar saat başı fazla çalışma olarak geçmektedir.

o-Ek ders Ücreti

DMK madde yüzyetmişaltı ek ders görevi alanlar için gösterge rakamı*aylık katsayı çarpılmasıyla bulunan ücrettir.

Her seviye ğretim kurumları ve diğerkurumlarca açılan hizmet içi eğitimi gereğiseminer ve kursların görevli öğretmen ve diğerlerine haftalık mecburi kanuni ders yükü olarak görülen saatler haricinde derslerin faal olarak uygulanması sonucu karşılık bulan ücretin ödenmesidir.

ö-Ek Tazminat (375 S- KHK - 28/A)

Bu kararnamede belirtilen husus Olağanüstü hal bölgelerinde Milli savunma ve İçişleri Bakanlığı ortaklığında kritik alanlarda operasyon timinin, Emniyete bağlı personelin, sözleşmeye uçan personelin, askeri personelin, > 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 28/A maddesi gereğince sıkıyönetim veya OHAL ilan edilen bölgeler ile Milli Savunma ve İçişleri Bakanlıklarınca müştereken belirlenecek kritik yörelerde özel harekât ve operasyon timi olarak görev yapan; Emniyet Genel Müdürlüğü EHS kadrolarında bulunan personel ile sözleşmeli uçuş personeline, askeri personele ve operasyonları sevk ve idare etmekle görevlendirilen diğer personele, Başbakan Onayı ile belirlenen gösterge rakamlarının katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ek tazminat ödenmektedir.

p-Ek Tazminat (375 s. KHK - 28/B)

Kararname de belirtilen olağanüstü hal bölgesi ve diğer komşu şehirlerle, Başbakan tasdiki sonucu belirlenecek diğer şehirlerde görev yapanlara bütçedeki hadler geçmemek şartıyla ödenen bir tazminat türüdür.

r- Özel İdare Ödeneği

İl Özel idare yasasında (5302) yirmisekiz ve altmışüç maddelerinde vali ve kaymakam gibi mülki amirlere gösterge* aylık katsayı çarpımıyla elde edilir.

s-Kurumsal Ödemeler

Bazı Kurumlarda çalışanlara kendi tabi olunan yasalara binaen genel yapılan ödemeler haricindeki farklı isimlerle en yüksek devlet memur aylığı belli oranın ek ödemedir.

ş-Döner Sermaye Ödemeleri

Döner Sermayesi bulunan kurumlardaki personellerin çalışması sonucu yapmış olduğu katkılar döner sermaye geliri olarak personeller pay edilmektedir. Bilhassa Sağlık

Bakanlığına bağlı hastane çalışanıyla, Üniversite hastanelerindeki görevli personellere kayda değer ödemeler yapmaktadır (memurlar.net/kamu-personelinin-maas-unsurlari.2017).

2.2.3. Maaş Hesaplamada Kamu Görevlilerin Hizmet Sınıfları

657 sayılı Devlet Memurları Yasasının otuzaltıncı maddesine belirtilen sınıflar aşağıda sıralanmıştır.

a- Genel İdari Hizmet Sınıfındakiler

Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki yönetim, uygulama, büro, gibi hizmetlerde bulunan kişilerin istihdam edildiği sınıftır.

b- Teknik Hizmet Sınıfındakiler

Yasa kapsamındaki kurumların meslekleriyle bağlantılı faal görevleri icra eden unvan gruplarına örnek olarak mühendislerin, mimarların, jeologların, jeofizikçilerin, kimyagerlerin matematikçi ve istatistikçiler gibi çalışması ile birlikte teknik okullarda okumuş fakat öğretmenlik mesleğinde bulunmayan ama mesleğe dönük teknik hizmetlerde bulunan şahıslar ile Mimarlık ve Mühendislik fakültelerinden mezun şehir planlamacıları, bölge planlamacıları, fenni işler memuru, çay ve tütün uzmanı, tekniker, teknisyen unvanlarına sahip olanlar bu sınıf kapsamında bulunmaktadır.

c- Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmeti Sınıfındakiler

Bu sınıfa mensup memurlarla birlikte, hayvan sağlığı ile ilişkili bölümlerden mezun olanlardan memurlar yer almaktadır. Doktorlar, diş doktorları, eczacılar, veteriner doktorları gibi memurlar ile tıp teknolojisi, ebeler, hemşireler, sağlık çalışanları, diyetisyen, sağlık idari amirleri, röntgen teknisyeni unvanlarındaki personelden oluşmaktadır.

e- Eğitim, Öğretim Hizmeti Sınıfındakiler

Kamudaki kurumlar ve kuruluşlardaki eğitim, öğretim sıfatındaki görevli memurlar yani öğretmenlerden oluşmaktadır.

f- Avukatlık Hizmeti Sınıfındakiler

Avukatlık hizmetleri sınıfında yer alan memurlar, özel kanunlarına göre avukatlık ruhsatına sahip, baroya kayıtlı ve kurumlarını yargı mercilerinde temsil yetkisini haiz olan personellerden oluşmaktadır.

g- Din Hizmeti Sınıfındakiler

Farklı eğitim kademesinde din eğitimini tamamlamışlardan ve din görevlisi mahiyetindeki memurlar oluşturmuştur.

h-Emniyet Hizmeti Sınıfındakiler

Bu sınıftaki unvanlar başlıcaları; çarşının ve mahallenin bekçileri, polisle, komiser yardımcılar, komiserler, baş komiserler müfettişler, emniyet amirler ve müdürleri bu kapsamda tutulmaktadır.

g- Yardımcı Hizmet Sınıfındakiler

657 sayılı DMK madde otuzaltıda bu hizmet sınıfına dair yer alan personelin tanımlaması yer almaktadır. Şöyle ki görevli olunan kurum içerisinde her çeşit belge ve dosyayı teslim etmek, ilgili kişileri karşılamak, yol göstermek hizmet edilen mekânların temizliğini yapmak, aydınlatmalarında ısıtma ihtiyaçlarında eksikliği gidermek, idari mekânları ilaçlatmak, hastanelerde temizlik ve basit bakımlarını yapmak binayı koruma gibi görevlendirilmelerde yardımcı pozisyonunda faaliyet göstermektedir.

h- Mülki İdare Amirliği Hizmeti Sınıfındakiler

Bu sınıftan da anlaşılacağı üzere vali ve kaymakam olarak bu unvanlara haiz olan şahıslar ile İçişleri Bakanlığında ve diğer il teşkilatlanmasında görevli personelden meydana gelmektedir (www.mymemur.com, 2017).

ı-Milli İstihbarat Hizmeti Sınıfındakiler

Teşkilatın ihdas edilmiş kadrolarında ya da emrinde görevli olan özel yasalarla kapsamı belirlenmiş ya da Başbakanlık tarafından tespit edilmiş personellerden oluşmaktadır. Bu sınıflar haricinde 668 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelerin ilgili maddeleri uyarınca iki sınıf daha hizmet sınıfları bünyesine alınmıştır:

a- **Jandarma Hizmeti Sınıfındakiler** (Jandarma Genel Komutanlığındaki subay astsubay ve uzman jandarmalardan meydana gelmektedir.)

b- **Sahil Güvenlik Hizmeti Sınıfındakiler** (İlgili komutanlıktaki subay ve astsubay kadrolarından oluşmaktadır).

2.3. 657 SAYILI DMK'YA TABİ ÇALIŞANLARIN EMEKLİLİĞİ

2.3.1 Emekli Sandığı

2.3.1.1. Emekli Sandığının Tarihsel Gelişimi

Maliye Bakanlığı uhdesinde 8 Haziran 1949'da yasalaşan ve 1 Ocak 1950'de yürürlüğe konulan, 5434 sayılı yasayla kurulmuş Emekli Sandığı Türkiye'deki emekliliğini hak etmiş kamu çalışanlarının sosyal güvencesini sağlamakla sorumludur. Bundan böyle 5502 sayılı Sosyal güvenlik yasasıyla (Kabul Tarihi:16.05.2006) ile ÇSGB'na bağlı SGK'na devredilmiştir. Bu tarihten sonra Bağ-Kur, SSK ve Emekli Sandığı bir araya getirilmiştir (www.tr.wikipedia.org, 2017).

Emekli Sandığının teşkilat yapısı olarak Yönetim Kurulu, Genel Müdürlük, Sağlık Kurulundan oluşmaktadır.

Hazine katkısı, karşılıklar, kesenekler ve öteki gelirlerden Emekli Sandığı'nın finansmanını sağlamaktadır. Aylık keseneği, artış keseneği ve giriş keseneği ile fiili ve itibari hizmete dair zam keseneği çalışanlar tarafından karşılanan keseneklerdir. Emekli Sandığına bağlı herhangi bir hizmete yeni başlayanlardan emeklilik keseneğine ait ilk aylığından yalnızca bir kereliğine kesilen yüzde 25 oranında tutar giriş keseneğidir. İşe başladığının ilk maaşından herhangi bir kesenek söz konusu olmadığı gibi sadece giriş keseneği alınması sisteme işlenmiştir.

Katılımcılardan her ay devamlı olarak emeklilik keseneğine esas aylıkları üzerinden yüzde 16 oranında alınan tutar aylık kesenektir. Emekliliğe esas aylıklarında ya da ücretlerinde artış olanlardan ilk aylıklarıyla artış gösteren aylıkları arasındaki fark Emekli Sandığına artış keseneği olarak aktarılmaktadır (TİSK, 2013).

2.3.1.2. Emekli Sandığı Çalışma Sistemi

Emekli Sandığından Faydalananlar 5434 sayılı yasanın madde onikide anlatılmaktadır

Bu kanunla tanınan haklardan aşağıda (I) işaretli fıkrada yazılı yerlerde çalışanlardan, Türk uyruğunda olmak ve 18 yaşını bitirmiş bulunmak şartıyla (II) işaretli fıkrada gösterilenler faydalanırlar

- 1- Daire, kurum ve ortaklıklar:
 - a) Genel Bütçeye giren daireler
 - b) Katma Bütçeli daireler,
 - c) Özel Daireler
 - d) Belediyeler
 - e) 26/6/1938 tarihli ve 3460 sayılı kanunda yazılı murakabe heyeti ile kuruluş, idare ve murakabeleri aynı kanun hükümlerine tabi devlet ekonomi kurumları ve bunlara bağlı müesseseler (Emniyet Sandığı dâhil)
 - f) Özel kanunlarla kurulmuş ve kurulacak tüzel kişiliği bulunan devlet kurumları (Kefalet Sandıkları dâhil)
 - g) 10/9/1337 tarihli ve 151 sayılı kanuna göre kurulan Ereğli kömür bölgesi Amele Birliği
 - h) Özel kanunlarla kurulmuş ve kurulacak bankalar
 - i) Genel bütçeye giren veya katma bütçeli dairelerle özel idare ve belediyelere bağlı idare ve müesseseler
 - j) (i) bendinde yazılı dairelerin döner sermayeli iş teşekkülleri
 - k) Ödenmiş sermayesinin yarısından fazlası yukarda sayılan daire, idare, banka ve kurumlardan birine veya birkaçına ait ortaklıklarla bunlara kendi sermayeleri ile kurulacak diğer ortaklıklar
 - l) Ticaret sanayi odaları ile ticaret zahire borsaları,
 - m) Bu kanunla kurulan Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı (5434 sayılı yasa md 12)

Kamu çalışan adı altında devletin kurumlarında kamu hizmetini yürütmek için belirli bir ücret karşılığında istihdam edilmiş kişilerden oluşur. Kamu sektöründe çalışanlarının ücretlerinde; unvan, hizmet yılı, tabi olduğu SGK kanunu gereği yapılan kesintiler vb. unsurların yansıtılmasıyla oluşur. Örneğin; SGK kanunları tabiiyetine göre çalışanların maaşların doğan farkın, “5510 sayılı yasaya bağlı çalışanlar ihtiyarlık, Engellilik hali ve Emekli olma payı (yüzde 9) + Genel Sağlık Sigorta Primi (yüzde 5) toplamında (yüzde 14) kesinti olarak yapılırken, 5434 sayılı yasaya bağlı çalışanların yüzde 16 şahıs kesintisi

kesilmektedir. Bu nedenle 5510 sayılı yasaya bağı çalışanların maaşı örnek temsilen 5434 sayılı yasada çalışanlara göre daha az seviyededir” ifadesine yer verilmiştir. (www.sorucevap.memurlar.net, 2017)

“Ek Gösterge Aylığı: 657 sayılı Devlet Personel yasasına nazaran ekli ek gösterge cetvellerinde bulunan kadro unvanı ve derecesi ile hizmet sınıfına göre tespit edilen gösterge rakamlarının memur aylık katsayısı ile çarpılması suretiyle bulunacak tutarı göstermektedir. 1995 yılı 4625 sayılı Danıştay’ın kararı uyarınca, kazanılmış hak aylığına asıl olan dereceler ek gösterge aylığının hesaplanması açısından kullanılmaktadır.”

Ek Gösterge Aylığı=Ek Gösterge Rakamı*Aylık Katsayı

Kamu personeli bağı olduğu kurum içerisinde göreve başlamasıyla birlikte her yıl da bir kademe her 3 yılda bir derece terfi alır. Alınan terfiler hizmet yılının 10. yılından sonra bulunduğu kadroya göre gösterge ve ek göstergeler de işlenmiş olur. Sonuçta bunların maaş bordrosundaki devlet tarafından belirlenmiş katsayı ile çarpılarak hesaplanan tutar maaş kalemlerine eklenir. Böylece alınan terfilerin yanında görev ve unvan değişikliği sonunda farklı idari amirlik görevine getirilmesinin de karşılığında ek göstergeler daha eklenir. Maaş değişikliği artış oranı katlandıkça katlanır. Bu göstergelerdeki çalışma hayatına yansımaları yeterli görmeyip emekli olduğunda da etkisini görmelidir.

Tablo 2.1: Kamu Görevlilerinin Yararlandıkları Ek Göstergeler

A- 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNU			
I SAYILI CETVEL			
	UNVANI	DERECE	EK GÖSTERGE
	I-GENEL İDARE HİZMETLERİ SINIFI		
I-GENEL İDARE HİZMETLERİ SINIFI	a)		
	BAŞBAKANLIK MÜSTEŞARI	1	8000
	DIYANET İŞLERİ BAŞKANI		
	BAKAN YARDIMCISI		
	b)		
	MÜSTEŞARLAR	1	7600
	MİLLİ GÜVENLİK KURULU GENEL SEKRETERİ		
	c)		
	BAŞBAKANLIK TEFTİŞ KURULU BAŞKANI	1	6400
	BAŞBAKANLIK YÜKSEK DENETLEME KURULU BAŞKANI		
	DEVLET PERSONEL BAŞKANI		
	AFET VE ACIL DURUM YÖNETİMİ BAŞKANI		
	GELİR İDARESİ BAŞKANI		
	TÜRK İŞBİRLİĞİ VE KOORDİNASYON AJANSI BAŞKANI		
	TALİM VE TERBİYE KURULU BAŞKANI		
	SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANI		
	TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU BAŞKANI		
	YURTDIŞI TÜRKLER VE AKRABA TOPLULUKLAR BAŞKANI		
	d)		
	DOĞU ANADOLU PROJESİ BÖLGE KALKINMA İDARESİ BAŞKANI		
	GAP İDARESİ BAŞKANI		
	KONYA OVASI PROJESİ BÖLGE KALKINMA İDARESİ BAŞKANI		
	DOĞU KARADENİZ PROJESİ BÖLGE KALKINMA İDARESİ BAŞKANI		

Kaynak: www.dpb.gov.tr/F/Root/dosyalar/istatistikler/kamu_per_maas/ekgosterge.xlsx, 2017.

Tablo 2.2’de belirtilen kalemler Memur Maaş Bordrosu hesaplama verilerinden olan yan aylık ödeme katsayısının yukarıdaki göstergelerin çarpımı sonucu verilen unvanların karşılığı olarak ödenen yan gösterge tablosudur. Tablodaki yan göstergeler çalışma döneminde gelir artırıcı bir kalem olmasıyla birlikte, emeklilik döneminde bunlar benzer bir gelir artırıcı fonksiyon verilebilir.

Tablo 2.3: Kamu Personeli İstihdam Rakamları

KAMU PERSONELİ İSTİHDAM RAKAMLARI (Mayıs 2016)								
MEMUR	HÂKİMLİK SAVCILIK	ÖĞRETİM ELEMANLARI	SÖZLEŞMELİ PERSONEL	İŞÇİ	GEÇİCİ PERSONEL	ÖZEL HÜKÜMLERE TABİ PERSONEL*	ASKER SAYILARI	TOPLAM
2.517.513	15.899	129.359	119.199	281.826	22.496	62.885	241.561	3.390.738

1-) MİT Müsteşarlığı, kadrosundaki pozisyon sayıları dışarıda tutulmuştur.

2-)*Kamu Bankaları (Ziraat Bank, Anonim Şirketi, Merkez Bankası, Halk Bank Anonim Şirketi., Vakıf Bank Anonim Ortaklığı)

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikler>, 2017.

Tablo 2.3’de Devlet Personel Dairesi Başkanlığının veri tabanında mevcut kamu kesimi çalışanlarının toplam rakamı verilmiştir. Sınıflara göre ayrımı mevcut emeklilik sisteminin değişmesi söz konusu olduğunda faydalanan sayısı bu tabloda veri olarak kullanılabilir.

Tablo 2.4: Memur Kadrolarının Hizmet Sınıfları İtibariyle Sınıflandırmaları

MEMUR KADROLARININ HİZMET SINIFLARI İTİBARIYLA SINIFLANDIRMALARI	
SINIFLAR	DOLU KADRO
GENEL İDARE HİZMETLERİ SINIFI	558.071
MÜLKİ İDARE AMİRLİĞİ HİZMETLERİ SINIFI	2.181
SAĞLIK VE YARDIMCI SAĞLIK HİZMETLERİ SINIFI	398.608
TEKNİK HİZMETLER SINIFI	146.249
EĞİTİM ÖĞRETİM HİZMETLERİ SINIFI	925.825
AVUKATLIK HİZMETLERİ SINIFI	3.778
EMNİYET HİZMETLERİ SINIFI	259.751
DİN HİZMETLERİ SINIFI	110.447
YARDIMCI HİZMETLER SINIFI	112.603
TOPLAM	2.517.513

1-Personel kadro ve pozisyonlara dair rakamlar kamu kurum ve kuruluşlardan gönderilen verilerden toplanmıştır.

2-Mit Müsteşarlığı kadrosundaki pozisyonlar bu sayı dışında tutulmuştur.

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikler>

Tablo 2.4 Devlet Personel Daire Başkanlığı tarafından yayınlanan hizmet türlerine göre kamu çalışanlarının sayıları verilmiştir. Bu sınıflandırılma tablosu, ülkemizde kamu kesiminin görev aldığı hizmet sınıfının karşılığı olarak ücretlendirilmesini ortaya koymaktadır. Her sınıfın maaş bordrosundaki kalemlerden olan ek göstergelerin Devlet tarafından düzenli bir şekilde kısımlara ayrıldığını görülmektedir.

Tablo 2.5: Kamuda İstihdam Edilen Kamu Personelinin (Memurlar, Sözleşmeliler, Hâkimler-Savcılar, Öğretim Elemanları, Sürekli İşçiler, Geçici Personel (4/C) ve Geçici İşçiler dâhil olmak üzere) Teşkilat Dağılımları

Kamuda İstihdam Edilen Kamu Personelinin(Memurlar, Sözleşmeliler, Hâkimler-Savcılar, Öğretim Elemanları, Sürekli İşçiler, Geçici Personel (4/C) ve Geçici İşçiler dâhil olmak üzere)Teşkilat Dağılımları		
Başbakanlık, Bakanlıklar, Üniversiteler, Kuvvet Komutanlıkları, Müsteşarlıklar ve Başkanlıklar, Genel Müdürlük ve Üst Kurullar ile Diğer Statülü Kurumlar, Kit'ler	Toplam Çalışan	Çalışan Oranı (%)
MERKEZ	381. 552	13,35
TAŞRA	2.419.455	84,66
YURTDIŞI	484	0,02
DÖNER SERMAYE	56.342	1,97
KEFALET SANDIĞI	12	0,00
TEŞKİLAT TOPLAM	2.857.845	100,00
MAHALLİ İDARELER	228.447	
MERKEZ BANKASI VE KAMU BANKALARI (*)	62.885	
GENEL TOPLAM	3.149.177	

1-Personel kadro ve pozisyonlara ait sayıları kamu kurum ve kuruluşlardan gönderilen veriler düzenlenmiştir.

2-TSK'nın asker sayısı hariçtir.

Kaynak:<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikler>

Tablo 2.5'deki durum ülke genelinde Devletin kamu çalışanlarının nerelerde ve hangi kapsamda çalıştığını bir tablo şeklinde sunulmuştur.

Tablo 2.6: Kamu Personeli Bordro Bilgileri -KBS

Kurumu / Birimi					
Ait Olduğu Ay	7				
Bütçe Yılı	2016				
PERSONEL		GELİR		KESİNTİ	
T.C. Kimlik		ADI	T U T A R I	ADI	T U T A R I
Adı Soyadı		Aylık Tutar	73.21	Gelir Vergisi	30.93
Kurum Sicil		Ek	0	Damga Vergisi	22.17
Emekli sicil Numarası		Taban Aylık	1459.8	Emekli Keseneği (Devlet)	218.59
Hizmet Sınıfı / Ünvanı	G.İ.H /Bil.İşlet.	Kıdem Aylık	11.19	Emekli Keseneği (Kişi)	178.85
Medeni Hali / Çocuk Sayısı	Evli / 1	Yan Ödeme	66.54	Artış %100 (Devlet + Kişi)	0
Kıdem Ay / Yıl	6 / 6	Em.Kes.Karşılığı	218.59	Giriş %25 (Devlet + Kişi)	0
Derece / Kademe	6 / 2	Artış %100 (Devlet)	0	Gen.Sag.Sig.Pir.(Devlet)	149.04
Ek Gösterge	0	Giriş %25	0	Gen.Sag.Sig.Pir.(Kişi)	99.36
Derece / Kademe	6 / 2	Gen.Sag.Sig.Pir.(Devlet)	149.04	Sendika Aidatı	14.61
Ek Gösterge (Emekliliğe Esas)	0	Aile Yardımı	199.01		
Raporlu Gün	0	Çocuk Yardımı	46.63	Gelir Toplamı	3534.29
Sigorta	0	Özel Hizmet Tazminatı	442.98	Kesinti Toplamı	713.55
Aylık Vergi Matrahı	1317.92	Dil Tazminatı	0	Net Ödenen	2820.74
Geçen Aylar Vergi Matrahı	7578.85	Makam / Görev Tazminatı	0		
Asgari Geçim İndirimi Tutarı	166.76	Ek Öde.(666 KHK	797.36	Toplam Ödenen	2820.74
		Top.Söz.İkram.	69.94		

Kaynak: <https://www.turkiye.gov.tr/e-bordro-sorgulama>

Tablo 2.6. Bir kamu çalışanının 2016 yılı 7. Ayına ait maaş bordrosunun hangi kalemlerden oluşturulduğunu E-devlet (turkiye.gov.tr) web sitesinde alınarak eklenmiştir.

Tablo 2.2: Memur İstihdamının Kurum Türlerine Göre Çalışan Sayıları

MEMUR İSTİHDAMININ KURUM TÜRLERİNE GÖRE ÇALIŞAN SAYILARI	
Bakanlıklar, Başkanlıklar, Kuvvet Komutanlıkları, Genel Müdürlükler, Üniversiteler, Sosyal Güvenlik Kurumları, Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar	
GENEL BÜTÇELİ KURUMLAR (Başbakanlık, Bakanlıklar, Kuvvet Komutanlıkları, Müsteşarlıklar, Başkanlıklar ve Genel Müdürlükler)	2.182.540
ÖZEL BÜTÇELİ KURUMLAR (YÖK, ÜNİVERSİTELER, YÜKSEKTEKNOLOJİ ENSTİTÜLERİ)	102.729
ÖZEL BÜTÇELİ DİĞER KAMU İDARELERİ	58.672
SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI	35.936
5018 S. KANUN ve 190 SKHK YER ALMAYAN DİĞER KURUMLAR	9.546
DÜZENLEYİCİ ve DENETLEYİCİ KURUMLAR	3.776
TBMM & CUMHURBAŞKANLIĞI	2.647
Toplam	2.395.846
Kamu İktisadi Teşebbüsleri	
399 SKHK TABİ KURUMLAR	4.443
4046 SAYILI KANUNA TABİ KURUMLAR	467
399 SKHK'NIN 9.MADDESİ İLE EK MADDE KAPSAMINDA KİT ve ÖZEL KANUNA TABİ KURULUŞLAR	
Toplam	4.910
Mahalli İdareler	
İL ÖZEL İADRELERİ	5.413
BELEDİYELER	97.918
BELEDİYELERİN BAĞLI KURULUŞLARI	13.426
Toplam	116.757
Genel Toplam	2.517.513

Kaynak:<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikler>, 2017.

Tablo 2.7 Devlet Personel Başkanlığı tarafından kurum türlerine göre ayrıma giderek kamu çalışanlarının hangi kurumlarda istihdam edildiği gözler önüne serilmektedir. Burada yapılan tespit Kurumlar kendi çalışanlarını bu sınıflandırmaya göre ücretlendirme yapıldığı gözlemlenebilir.

2.3.1.2.1. Emekli Maaşı Hesaplamasında Kullanılan Unsurlar

Devlet memurları emekli olduğunda maaşlarının hesaplanmasında bazı veriler ortaya çıkmaktadır. Bunlar aşağıdaki gibi belirtilmiştir:

Emekli olmak için kesinti yapılan keseneğin matrahına eklenen tutarlarla dâhil olmayan tutarlardan meydana gelmektedir.

Keseneğe dâhil edilmiş olan unsurlar toplamıyla çalışanın hizmet yılıyla ilintili oranın uygulaması yapılarak hesaplaması olmaktadır. Makam tazminatı ve bununla ilintisi bulunan temsil görev tazminatlarında tastamam emekli maaşına ek olarak ödemesi yapılmaktadır. (2 yıl şartı TSK personeline aranmaz.) Aylık bağlamada Emekli Sandığı katılımcı olarak görünen çalışanların ayrılış tarihleri keseneğe esas aylık ya da ücretler bu zamandan beri kazanılan fiili ve hizmet seneleri toplamından maaşı hesaplanmaktadır.

Yaşlılık, adi maluliyet ve görevli malullüğünden hesaplanan maaşlar DMK'nın madde kırküçte yazılı göstergeler tablosu ve diğer yasalardaki ek göstergelerin taban ve kıdemlerinin aylığıyla özel hizmet tazminatı ek göstergesine binaen yüzde kırktan az olmamak kaydıyla karşılık gelen miktar esastır.

Emekli aylığı için ihtiyaç duyulan fiili ve itibari süre yirmibeş seneyi dolduranlar, son ay maaşındaki aylık, ek, makam ve temsil tazminatı göstergelerinin BKK ile bütçede belirlenen katsayı çarpımı sonucunda ortaya çıkan tutarla özel hizmet tazminatı gibi tazminatların mukabil tutarda en yüksek devlet memuru aylığı brütü, 5434 sayılı yasanın ek yetmişinci maddesindeki oranların karşılığında gelen tutarın yüzde yetmişbeşi, 25 seneden az olanlarda her sene yüzde 1 eksiği fazla olana yüzde bir fazlası üzerinde maaş hesaplanmaktadır (memurlar.net/maas unsurları,2017).

Fiili ve itibari hizmetin toplanması ay kesirleri tam ay kabul edilmektedir. Yıl kesirlerinin her ayı için emekli maaşı bağlanmasına esas aylık tutarının yüzde birinin 1/12 maaşına ayrıyeten ilave edilir.

Bağlanacak maaşlar toplamı hesaplanan emekli aylığının yüzde yüzünü geçemez.

Tablo 2.3: Emekli Keseneğine Bağlı Maaştaki Veriler

EMEKLİ KESENEĞİNE BAĞLI MAAŞTAKİ VERİLER	
GÖSTERGE AYLIĞI	TABAN AYLIĞI
EK GÖSTERGE AYLIĞI	KIDEM AYLIĞI
Ek gösterge kapsamındaki tazminatların, ek göstergesi	
8400 ve daha yukarda olanlarda,	Yüzde 240' ı
7600 (dahil) - 8400 ek göstgerge içinde olanlara,	Yüzde 200' Ü
6400 (dahil) - 7600 ek göstgerge içinde olanlara,	Yüzde 180' İ
4800 (dahil) - 6400 ek göstgerge içinde olanlara,	Yüzde 150' si
3600 (dahil) - 4800 ek göstgerge içinde olanlara,,	Yüzde 130' u
2200 (dahil) - 3600 ek göstgerge içinde olanlara,	Yüzde 70' i
Diğerinde ise	Yüzde 40' ı
EMEKLİ KESENEĞİ MATRAHI içerisindedir.	

Kaynak: <http://www.memurlar.net/haber/28/bir-devlet-memurunun-emekli-ayliginin-hesaplanma-usulu.html>, 2017.

2.3.1.2.2. Emeklilik Şartları

1. Erkeklerdeki emekli olma şartları: Emekli Sandığı Kanuna tabi 4/C statüsündeki emeklilik şartları aşağıdaki gibidir:

8 Eylül 1999'dan önce işe giren kamu görevlileri için; Bu durumda personellerin 25 seneyi tamamlayanların isteklerine göre emekli maaşı bağlanır. Yine de Emeklilik süresi bitimine 2 seneden az olanların 43 yaşına girmeleri ve talebi aylık hesaplanır. Bu şartı uymayanlar için 25 sene yani 9000 günü tamamlamayla yanında belirlenen yaşı tamam olması halinde emeklilik hak edilmektedir,

İhtiyarlık Emeklilik Hali:

50 ve daha yukarı yaşı olanlar, yaş sınırı (61 yaşını doldurmaları) sebebiyle talepleri doğrultusunda (65 yaşını doldurdıklarında) zorla emekliye ayrılmaları halinde hizmet olarak 10 seneyi tamamlama şartı aranır.

8 Eylül 99 ile 30 Nisan 2008 arasında işe giren Erkeklerin Emekliliği:

a. Normal Emeklilik Şartları:

60 yaşı doldurulması ve en az 9000 güne varılması şartlarını sağlayanlar hak etmektedir.

b. İhtiyarlıktan 5400 gün doldurarak Emekli olma şartları:

1999 sonrası işe girenlerin kısmı emeklilik şartıyla 5400 günün dolması, 61 yaşını doldurma şartı gereklidir.

c. 1 Mayıs 2008 den sonra işe giren emeklilik halleri:

Bu tarih ve sonrası işe girme halinde 9000 günü doldurma şartı söz konusudur. Emekli yaş tespiti kademeli şekilde artması 9000 günün ne zaman doldurulduğuna bakılır.

9000 gün sayısını doldurdu tarihe göre aşağıdaki yaş şartları aranır.

9000 günü 31.12.2005'te dolduran erkeklerde 60 yaş ama diğer çalışanlarda yaş tablosu aşağıdaki gibi uygulanır.

- 1 Ocak 2036-31 Aralık 2037 tarihlerinde 9000 prim günü doldurup emekli yaşı 61
- 1 Ocak 2038-31 Aralık 2039 tarihlerinde 9000 prim günü doldurup emekli yaşı 62
- 1 Ocak 2040-31 Aralık 2041 tarihlerinde 9000 prim günü doldurup emekli yaşı 63
- 1 Ocak 2042-31 Aralık 2043 tarihlerinde 9000 prim günü doldurup emekli yaşı 64
- 1 Ocak 2044-31 Aralık 2045 tarihlerinde 9000 prim günü doldurup emekli yaşı 65
- 1 Ocak 2046-31 Aralık 2047 tarihlerinde 9000 prim günü doldurup emekli yaşı 65

2. Kadınların emekli olma durumları:

8 Eylül 1999 'dan önce işe giren kadınların durumu:

Kadınlarda emekli aylığı bağlamada yirmi hizmet yılı tamamlama esası önem arz etmektedir. Ayriyeten sürenin dolmasına 2 seneden daha az olan kamu görevlisi 38 yaşını doldurarak ve istemleri doğrultusunda emekli maaşı bağlanmaktadır.

İhtiyarlık Emekli olma halleri:

50 ve daha yukarı yaşı olanlar, yaş sınırı (61 yaşını doldurmaları) sebebiyle talepleri doğrultusunda (65 yaşını doldurduklarında) zorla emekliye ayrılmaları halinde hizmet olarak 10 seneyi tamamlama şartı aranır.

8 Eylül 1999 ile 30 Nisan 2008 arasında işe giren Kadınların Emekliliği:

a. Normal Emeklilik Şartları:

Bu tarih ve akabinde işe başlayan kamu görevlisi kadınlar emekliliğe haiz olması için 58 yaşın dolması ve azami 9000 gün prim ödemesi olmasına dikkat edilmektedir.

b. 5400 gün doldurma şartıyla emeklilik durumu:

Bu tarih ve akabindeki tarihlerde işe girişi olan kadınlarda kısmi emekli olma şartlarıyla 5400 gün prim ödemesi ve 61 yaşını doldurmaları elzemdir.

c. . 1 Mayıs 2008 den sonra işe giren emeklilik halleri:

Bu belirlenen tarih ve sonrasındaki günlerde iş girişi kaydı bulunan kadınlarda 9000 gün prim ödeme şartı bulunmaktadır. Emekli yaş tespiti kademeli şekilde artması 9000 günün ne zaman doldurulduğuna bakılır.

9000 gün sayısını doldurdu tarihe göre aşağıdaki yaş şartları aranır.

9000 günü 31.12.2005'te dolduran erkeklerde 58 yaş ama diğer çalışanlarda yaş tablosu aşağıdaki gibi uygulanır.

- 1 Ocak 2036-31 Aralık 2037 tarihlerinde 9000 gün prim doldurup emekli yaşı 59
- 1 Ocak 2038-31 Aralık 2039 tarihlerinde 9000 gün prim doldurup emekli yaşı 60
- 1 Ocak 2040-31 Aralık 2041 tarihlerinde 9000 gün prim doldurup emekli yaşı 61
- 1 Ocak 2042-31 Aralık 2043 tarihlerinde 9000 gün prim doldurup emekli yaşı 62
- 1 Ocak 2044-31 Aralık 2045 tarihlerinde 9000 gün prim doldurup emekli yaşı 63

- 1 Ocak 2046-31 Aralık 2047 tarihlerinde 9000 prim günü doldurup emekli yaşı 64
- 1.1.2048 tarihinden itibaren ise kadınlarda yaş 65 (sskemekli.com,2017)

2.3.1.2.3. Emeklilik Kesintileri

2008 Yılından Önce Kamu Görevlisi Olanlar İçin Kesintiler aşağıdaki gibidir:

Maaş kesintileri 5434 sayılı yasada madde ondörtte ifade edilmiştir.

- Maaştan yüzde onaltılık kesinti,
- İlk işe girişlerdeki yüzde yirmibeşlik kesinti (bu halde yüzde 16'lık kesinti yapılmaz),
- Aylık veya ücret artışındaki, fark kesintileri,
- Yüzde yirmi oranında kurum tarafından verilen karşılıklar.

Kesintilerin yapılması SGK'nın aktüeryal durumundan kaynaklı olduğu bir realitedir. Kurumlar, 5434 sayılı yasa hükümleri uyarınca, her ay kesintileri Sosyal Güvenlik Kurumuna belirlenen süre zarfında göndermek zorunluluğu vardır. SGK'nın yapılan kesintileri aktif ve pasif dengesini kurma amacıyla bünyesinde toplamaktadır. Çalışanlar memurlar aktif tarafta, emekli, dul ve yetim maaşlı olanlar pasif taraftadır. Pasif tarafın aylıklarını ve tedavi giderlerini karşılamak için kesinti şarttır.

SGK'ya, Kurumların yapımı kesinti farklı isimlerle tanımlanmaktadır. Bunlar arasında;

- Emekli Keseneği ve Kurum Karşılıkları,
- % 25 Giriş Keseneği,
- % 100 artış farkı, bulunur.

Emekli keseneği ve kurum karşılıklarının uygulamadaki maaş unsurları şunlardır:

1. Derece ve kademe,
2. Gösterge,

3. Ek gösterge (ek göstergesi olanlar)
4. Taban aylığı,
5. Kıdem Aylığı,
6. 5434 sayılı Kanun Ek Madde 70 hükmündeki oran yüzde tutarları,

Yukarıda anlatılanlar kısaca şöyle ifade edilmektedir. Yüzde 16 ve 20 oranlarındaki kesintiler toplam yüzde otuzaltıdaki oran SGK bütçesine aktarılmasıyla birlikte Kurumlar bu oranın yüzde onikilik oranla sağlık kesintisini SGK'ya gönderilmektedir. Buna göre bu döngü memur maaşları ödendiği sürece devam etmektedir.

2008'den sonraki yıllarda Memurlardaki kesintiler şu şekilde olmaktadır. İlk işe girişlerde maaş kalemlerinden Sosyal Güvenlik primi adı altında yüzde onbir Kurumlarca karşılıkları, yüzde dokuz, yine maaştan genel sağlık sigortası adı altında yüzde beş Kurumların ise, yüzde yedi buçuk oranında kesinti söz konusudur. Aylık artış ve azalışlarda oran kesinti karşılığı yine bu şekilde değişkenlik arz eder (memurlar.net/emeklilik kesintilerinde temel kavramlar, 2017).

2.4. MEMUR ÇALIŞAN VE MEMUR EMEKLİ MAAŞ KARŞILAŞTIRMASI

Tablo 2.9: Aylık Maaş Hesaplama Unsurları

Statüsü	Çalışan
Unvan	Bilgisayar işletmeni
Mezuniyet	Lisans (4 Yıllık)
Memurluğa Başlama Tarihi	1 Eylül 1986
Derece /Kademe	¼
Hizmet Yılı	31
Medeni Hal	Evli
Çocuk	1 (72 aydan büyük)
Sendika Üyeliği	Var
Görev Yeri	Kütahya Merkez

Varsayılan kriterlere haiz olan bir devlet memurunun Maaş hesaplaması aşağıdaki gibidir:

Tablo 2.10: Çalışan Memur Maaş Hesaplama

İstihaklar	Gösterge - Oran	Tutar (TL)
Gösterge Aylığı ¼	1500	154,06
Ek Gösterge Aylığı	2200	225,95
Taban Aylığı		1607,65
Kıdem Aylığı	25 Yıl	51,35
Yan Ödeme Aylığı	2250	73,28
Aile Yardımı (Eş)	2134	219,17
Aile Yardımı (Çocuk)	250	25,68
Özel Hizmet Tazminatı	55	536,64
Ek Ödeme	110	1.073,28
Kesintiler		
Gelir Vergisi	%20	119,08
Damga Vergisi	% 7,59	28,25
Emekli Keseneği	% 16	458,94
Sendika Kesintisi	%0,50	18,61
Bes Kesintisi	%3	86,00
İstihaklar Toplamı		3.967,05
Kesintiler Toplamı		710,88
Net Maaş		3.256,17
Asgari Geçim İndirimi	%68	179,97

Kaynak: <http://www.memurlar.net/maas/2017>

Yine aynı şekilde bu çalışanın Emekli olduğu farz edildiğinde bağlanacak emekli maaşının hesaplanıp verilecek olan tutar:

Tablo 2.11: Özlük Bilgileri

Statüsü	Emekli
Unvan	Bilgisayar işletmeni
Mezuniyet	Lisans (4 Yıllık)
Derece /Kademe	¼
Emeklilik Esas Derece Kademe	¼
Hizmet Yılı	31
Kıdem Yılı	31
İkramiye Yılı	31

Tablo 2.12: Emekli Maaş Hesaplama

İstihaklar	Gösterge - Oran	Tutar (TL)
Ek Ödeme	%4	92,93
Özel Hizmet Aylığı		671,77
Gösterge Aylığı (1/4)	1500	124,79
Ek Gösterge Aylığı	2200	183,02
Taban Aylığı		1.302,19
Kıdem Aylığı	25 Yıl	41,60
Net Maaş		2.416,30

Bu iki tabloda devlet memuru olarak herhangi bir unvanda çalışan bir kişinin emekli olduğunda bağlanan aylık ile maaşı arasındaki düşüklüğün hesaplama esnasında kullanılan unsurların ne olduğuna vurgu yapmak amacıyla hazırlanıp, sunulmuştur. Dolayısıyla aylık bağlama unsurlarındaki değişiklikler statülere göre artış veya azalış göstererek maaşı etkileyen esaslardan olduğuna işaret etmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE EMEKLİ SANDIĞI VAKIFLARI

3.1. EMEKLİ SANDIĞI VAKIFLARI

3.1.1. Tanımı ve Amaçları

Sosyal güvenliğin temel dayanak noktası, sosyal hukuk devleti ilkesi gereği bir haktır. Anayasa mahkemesi bununla ilgili şu şekilde bir görüş belirtmiştir. “Devletin sosyal ve hukuki yapısı, mali açıdan, kuvvetsizleri güçlülerden koruyarak gerçek eşitliğin yanında sosyal adaleti ve toplumdaki balansı ayarlamakla yükümlüdür.” ifadesinden de görüleceği gibi Hukuk Devletin vazgeçilmez unsuru olarak sosyal güvenlik kavramı bu şekliyle geçerlidir.

Sosyal Güvenlik daha net bir kapsamlı tanımı Anayasanın 60. maddesin de belirtildiği gibi “Sosyal Güvenlik, ülke vatandaşları içinden hiçbir ayrıma gidilmeden, halkın tüm bireylerinin sosyo-ekonomik gereksinimlerini giderecek şekilde geleceğini güven altına alabileceği noktasında bir hedefi olan sistemdir.”

Türkiye’de SGK sistemi içinde yer alan programların nimet-külfet esası dayanmaktadır. Şu an yürürlükteki 5 temel kanun, 3 ana (Anayasa Mahkemesi, Bağ-Kur, Emekli Sandığı) Sosyal Güvenlik Kuruluşu tarafından uygulanmaktadır. İlaveten 24 Banka, Sigorta ve Reasürans Şirketleri³, Ticaret Odaları⁴, Sanayi Odaları⁵, Borsalar⁶ ve bunların oluşturduğu Sosyal Sigorta Sandıkları Vakıfları bulunmaktadır. 70 yılı aşkın bir tarihi gelişimi söz konusudur.

Türkiye sigorta ve bankacılık alanında çalışanları bir sosyal güvenlik çatısı altında kurulan sandıkların, ülkemizde bu yapının gelişiminde aynı rolü üstlenmektedir. Bu yüzden Cumhuriyetin ilk dönemlerinde birçok emeklilik ve sosyal yardımlaşma sandıkları faaliyete geçmiştir. Bunların içerisinde 1934 de kurulan Devlet Demir Yolları

³**Reasürans:** Riskin sigorta edilmiş, belli bir bölümünün veya tümünün yeniden sigortalanmasıdır. Sigorta şirketi garantisi altında olan risklerin bir neticesinde oluşan yüksek zararlarda, hasar ödemelerinde güçlük çekmemek adına mükerrer sigorta (reasürans) yaptırır. Reasürans, sigorta şirketlerinin, kendi başlarına yüklenmeleri kendilerine ait sermayeleri, özvarlıkları ve ihtiyatları açısından öz olarak mali açıdan yetiemediği riskleri, sigorta yapabilme imkanı sunar. (<http://www.tsb.org.tr/>) 15.03.2017

⁴**Ticaret Odası:** Tüccarların dayanışma içinde sorunları birlikte halletmek ecnebi meslektaşlarıyla iyi ilişkilerde bulunmak, ortak menfaatlerde buluşmak adına yasayla kurulmuş kurum(<http://www.nedir.com>). 15.03.2017

⁵**Sanayi Odası:** Sanayicilerin dayanışma içinde sorunları birlikte halletmek ecnebi meslektaşlarıyla iyi ilişkilerde bulunmak, ortak menfaatlerde buluşmak adına yasayla kurulmuş tüzel kişiliktir (<http://www.nedir.com>) 15.03.2017

⁶**Borsa:** Ticaret alanında malların alım-satım işlerinin yürütüldüğü kurumlaşmış piyasa (<http://paratic.com/>) 15.03.2017

ve Limanlar İdaresi Memur ve Hizmetlileri Emekli Sandığı, 1935’de Telgraf ve Telefon İdaresi Tasarruf ve Yardım Sandığı ilklerden sayılır. 1946 yılında İşçi Sigortaları Kurumu kurulmasıyla bütün işkollarının aynı çatı altında toplanması bu faaliyet türevinde önemli bir yere sahiptir (www.sgk.gov.tr, 2017).

506 sayılı Kanunun 1964 yılında yürürlüğe girmesi ikinci büyük adım olarak görülmektedir. Bu kanuna eklenen geçici 20. maddesinde iki husus etrafında toplanmıştır. Birincisi kanun ile bağlantılı olan Banka, reasürans ve sigorta şirketleri, ticaret ve sanayi odaları ile borsalardaki çalışan personelin belirtilen şartlar yerine getirilmesi halinde bu kişiler yasanın içeriği kapsamında haricen bir konudur. Bu konuyla ilgili olarak sandıkların özel ve tüzel sosyal güvenlik kurumları tarzında olmalarına imkan sağlamıştır. Aynı biçimde ilgili kanunda, sandıkların *“iş kazası sonucunda ortaya çıkan mesleki hastalık, hastalık annelik, yaşlılık hali ve ölümleri, eşlerdeki annelik, eş ve çocuklarının hastalıkları durumlarında, azami yasadaki belirtilen yardımların verilmesi”* koşulu getirilmiş ve sandıklara bağlı çalışanların kanundan doğan hakları ve kazanımları kaybetmesinin önüne geçilmiştir.

3.2. MEMURLAR İÇİN KURULAN YARDIM FONLARI

3.2.1. Konut Edindirme Yardımı

Türkiye’de memur ve işçi statüsündeki çalışanlarla birlikte emekli olanlarına konut edindirme gayesi güdülerek, 22 Kasım 1986 tarihinde 3320 sayılı Konut Edindirme Yardımı kanunu yürürlüğe girmesiyle 17 Ocak 1987 deki Resmi Gazete’de yayınlanan yönetmelikle uygulama olarak çerçeve belirlenmiştir.

İlgili yönetmeliğin madde 4’te faydalanacak olanlardan şöyle bahsedilmektedir:

- Emekli olanlardan kendi konutu olanlar,
- Hizmet tahsisli konut dışındaki, nasıl olursa olsun onlar için ayarlanmış konutlarda oturanlar, oturdukları sürece.
- Görevli devam ettiği süre boyunca yurt dışında sürekli görevlendirilenler.
- Sözleşmeli personel.

Yararlanabilme Şartı olarak ancak, çalışan aidatını kendi yatırması durumunda söz konusudur.

Yardımanın kullandırılması için şu şartlar belirlenmiştir:

Yönetmeliğin madde 28’de yardım hakkını kazananlardan kendi evi olmayanlar ile en az 18 aydan beri konutu olanların en az 36 ay yardım yapanlardan istenen belgeler olan;

- Nüfus Cüzdanı
- Tapu Belgesi
- KEY Formu
- Onaylı Proje
- Toplu Konut Fonundan 75 m² alanla sınırlı evler için kredi ve alıp ödediğine dair belge (Ersoy, 1987: 35-38)

KEY kesintisi 1995 senesine kadar 9 yıl boyunca sürdü. Fakat çalışan kesim konut sahibi olamadan uygulama 1996 yılında durduruldu. 1999 senesinde çıkarılan 588 sayılı KHK ile KEY hesaplarının tasfiyesi kararlaştırıldı ve Emlak Bankasının hesaplarında bulunan KEY kesintilerinin parasal karşılığı değerindeki gayrimenkul, Emlak Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı (EGYO) Anonim Şirketine devri yapıldı (memular.net/haber/113294,2017).

3.2.2. Tasarruf Teşvik Fonu

Devlet memurları statüsünde çalışanların tasarrufa özendirilmesi için 3417 sayılı kanun çıkarılmıştır. 18 Mart 1988 tarihli 19758 sayılı resmi gazetenin 1 Nisan 1988’de yayımlanmasıyla yürürlüğe girmiştir. 318 sayılı KHK nin çıkmasıyla 3 Nisanda tebliğ de çıkmıştır.

Uygulama alanı kapsamında, devlet memuru, TSK mensubu, HSYK, personeli, Yüksek Öğrenim Personeli ve kanunla kurulmuş diğer personel, sözleşmeli personel ve on ve daha fazla işçi çalıştıran işyeri sahipleri, Bağ-Kur personeli hüküm altında olmasına rağmen daha uygulama başlamamıştır.

Kapsam dışında tutulanlar:

1475 sayılı kanuna tabi en fazla 30 gün çalışan işçiler,

3308 sayılı yasaya göre çıraklar ve kamuda 1 aydan az çalıştırılanlar,

Yabancı uyruklu işçiler, emekli olanların tekrar çalışmaya başlayanlar.

Kamu görevlilerinde matrah hesaplamasında maaş kalemlerinden, ek gösterge, ödenek, yakacak yardımı ile zam ve ödentilerin damga vergisine esas brüt tutarı kesinti matrahını oluşturmaktadır. Ekders , fazla mesai, konferans ücretiyle, giyecek ve yiyecek yardımı matrah dışında tutulmaktadır.

Kanunda belirtilen hükümler uyarınca; Devlet ve işverence, ilgililerin % 2 (Devlet ve işveren) ve % 3 (işçi) oranındaki katkı toplamaları, Ziraat Bankasındaki “Tasarrufu Teşvik Hesabı” adıyla açıklanan hesaplara aktarılmaktadır. Toplanan birikimlerin nemalandırılmasını Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı İdaresi Başkanlığınca yapılmaktadır. Yüksek Planlama Kurulu tarafından nemalandırma şekli belirlenmektedir.

Kanunun madde 6’da ödemeler nasıl yapılacağına dair durumlar belirlenmiştir:

- Ölüm ve Emeklilik hali olursa nema ve kesinti tamamı ödenecek,
- 15 senelik birikim sahibi olanlar kesinti ve nemayı 3/5 oranında alabilmek haklarına sahiptirler.
- 6 sene birikimi olanlardan sadece kesinti toplamını iade alabilirler.,
- Birikim en az 2 ve üzeri olduğunda, devletin ve işverenin yaptığı katkının 1/3 ü her sene ödenecektir (Bozkurt, 1996/3:354-357).

Tasarruf Teşvik Fonu 2000 yılında kaldırılarak, 23 Nisan 2003 tarihinde çıkarılan 4853 sayılı Çalışanların Tasarruflarını Teşvik Hesabının Tasfiyesi ve Bu Hesaptan Yapılacak Ödemelere Dair Kanun” yasanın nema ödemelerinin nasıl ödeneceğine dair hükümlerin içerdiği kanunun ödemesini Hazine Müsteşarlığı tarafından yürütülmüştür.

3.3. TÜRKİYE’DEKİ BAŞLICA YARDIM SANDIKLARI

Türkiye’de kamudaki çalışanlar için kurulmuş yardım sandıklarının belli başlı olanları aşağıda sıralanmaktadır:

3.3.1. OYAK (Ordu Yardımlaşma Kurumu)

Ordu Yardımlaşma Kurumunun kuruluşu; 1 Mart 1961 tarihli 205 sayılı kanunun hükümlerine tabii olarak kurulmuştur. Kuruluş şekli ve kuruluş merkezini belirten 1 maddede, yer verilerek kuruluşun nasıl bir teşekkül olduğu vurgulanmıştır.

305.728 üyesiyle 25,3 milyar liralık birikimiyle büyük bir sosyal güvenlik Kurumu yapısıyla ordu yardımlaşma kurumu karşılanmaktadır (www.oyak.com.tr/kurumsal,2017)

205 sayılı kanunun 17. maddesi kurumun üyelerini Kuruma içerisinde mensup olan, görevli ve sözleşmeli subay, astsubay, memur, uzman jandarma daimi üye statüsündeki hak ve ödevlere sahiptir. Yedek subaylar ise kurumda geçici üye olarak konumlandırılmıştır.

Ordu Yardımlaşma Kurumu üyelerinden elde edeceği gelirleri 18. maddede sayılarla halinde sıralanmıştır:

“Ay içinde (ek göstergenin dâhil olduğu), taban aylığının ve kıdem aylığının toplam miktarına 657 sayılı yasaya bağlı en üst devlet memuruna ödenen maaşın (ek göstergenin dâhil olduğu) brüt tutarının,

- 1) 2200 (içinde) ve 3600 (dışında) arasındakilerde %70'inin,*
- 2) 3600 (içinde) ve 4800 (dışında) arasındakilerde %130'unun,*
- 3) 4800 (içinde) ve 6400 (dışında) arasındakilerde %150'sinin,*
- 4) 6400 (içinde) ve 7600 (dışında) arasındakilerde %180'inin,*
- 5) 7600 (içinde) - 8400 (dışında) arasındakilerde %200'ünün,*
- 6) Ek gösterge olarak 8400 ve daha yüksek olanlarda %240'ını*

7) Diğerleri için yüzde kırk eklenmesi sonucu oluşan matrahın üstünden vazifeli subay, astsubay, uzman jandarma ve erbaşlar ile Genel Kurmay, Savunma Bakanlığı ve Sahil Güvenlik Kumandanlığı kadrosundaki memur ve sözleşmelilerden yüzde on nispetinde ve yedek subay kadrolarından yüzde beş kesintilerden.

8) Kurumun yüzde elli sermayeden fazlasının ortağı şirket çalışanında daimi üyeliktekiilerden prime esas kazançlardan oluşan aylıklarda yüzde on kesintilerden

9) Kurumdaki kaynakların işletilmesi neticesi kazanılan kazançlardan,

10) Gerçek ve Tüzel şahıslarca nakit ve mal ile taşınmaz hibeleri

11) Daimi üyelerin konut ön biriktirim fonundan bulunmak isteyenler için belirtilen matrahlar üstünden yüzde on nispetince yapılan ek kesinti vardır.”

OYAK 205 sayılı kanunun 19. maddesinde, daimi ve geçici üyelerin üyelik başlangıcı neticesinde oluşan hak yükümlülük birinci aidatın alınmasıyla başladığını

vurgulanmıştır.

20. madde Kurumun üyeleri ve mirasçılarına yapacağı yardımları sıralı bir şekilde ortaya konmuştur.

a) *Daimi üyelere bir defalık; Maluliyet, emeklilik, ölüm, yardımları,*

b) *Konut Edindirme Yardımları,*

c) *Geçici üyelik statüsündekilerde aidat kesilme durumu devam ediyorsa maluliyet ve ölüm yardımı alabilirler.*

Emekli maaş sistemine dahil olan üyelere Emekli maaşı ve ölüm yardımı yapılması söz konusudur.”

Yine aynı kanunun 24. maddesinde emeklilik yardımı için yapılacak kesintilerin teknik bazda hesaplanan oranları müteakiben emekli aylığına yansıma şekillerinden bahsedilmektedir.

Yardımlar

-Kaza yapmış veya hastalanmış olanların görevlerinin kaybı oranlarına göre Tam ve Kısmi malullük yardımı yapılması söz konusudur.

-Üye vefat etmesi halinde ölüm yardımı ödeneği verilmektedir.

- 29 sene üyeliği olanlar (348 ay aidat kesintisi kesilen) kadro dışında kalması ve emekliliğe en fazla 2 sene öncesinden rezervin yüzde seksenini aşmamak kaydıyla borç verme (ikraz) söz konudur.

- Yedek Subaylarda asli üyeliklerinden devamını sağlamak adına hizmetlerini birleştirmelerinden borçlanarak faydalanmaktadır.

- Aidat ödenmeyen zamanlardaki aidat borçlarında görevliyken devam eden üyeliklerin ara zaman boşluğunu doldurma hakkı verilmesiyle hizmet ihyasına vesile olunmaktadır.(oyak.com.tr/yasal yardımlar,2017)

Borç Verme Hizmetinden Yararlandırma

Oyak kaynaklarından veya Vakıfbank kaynaklarından 2000 senesinden bu yana üyelere bu yardım türünde faaliyette bulunmaktadır.

OYAK’tan verilen Borç Hizmetinden Yararlananlar;

Daimi üyelerden onsekiz ayını dolduranlar,

Geçici üyelerden otuzaltı ayını dolduranlar,

Vakıfbank'tan verilen Borç Verme Hizmetinden Yararlananlar;

Daimi üyelikte, sürelerle söz konusu olmadan,

Gönüllü daimi üyeler, otuzaltı aylık üyelik şartıyla, yararlanabilmektedir.

Olağanüstü Borç Verme Hizmet Şartları;

Doğal afetlerde kendi evi ve eşyaları için, yangın ve Su basması vs. kişisel durumlarda üyenin belgelendirmesi kaydıyla başvuruları kırkbeş gün içinde yapacak şekilde üyelik süresine bakmadan faydalanmaktadır.

Ordu Pazarı Mal Kredisi;

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde görevli asli üyeler için bir hizmet şeklidir. Daimi üye de 18 ay, gönüllü daimi üyede 36 ay kesinti yapılma şartıyla bu hakkı kullanabilmektedirler(oyak.com.tr/borcvermehizmetleri,2017).

İlgili yasanın madde onsekizde belirtildiği üzere gerçek maaştan vazifeli subay, akitle bağlı subay ve astsubay uzman jandarma ve erbaşlar için Yüzde on, Bakanlık ve bağlı komutanlıklarda çalışan memur kesiminde yüzde on, Yedek Subaylarda yüzde beş, Kurumun yüzde elli fazlasında ortaklığı bulunan kurum ve kuruluşlarda çalışanlarda yüzde on oranında kesintiye gidilmektedir. Kesinti aidatı hesaplamasında tazminat ve diğer sosyal haklar kesinti oranına yansıtılmamaktadır. Bu oran net maaşın yüzde 6'sını geçmemektedir (www.oyak.com.tr/uyelikkosullari, 2017)

OYAK' ta çalışıp, emekliliği hak etmiş, bir üyenin emekli maaşında nasıl bir etkiye haiz olduğu incelenmektedir.

Tablo 3.1: OYAK Yardım Sandığının Çalışan Geliri Üzerine Etkisi

Unvan	6 Kademeli Uzman Çavuş (19 yıl 4 Ay hizmet süresi), Memur (1 yıl 2 Ay)
Fiili Hizmet Süresi	21 Yıl (28 Yıl yıpranma yıl eklemeli)
Çalışan iken ödenen Maaş (Temmuz 2017 itibaren)	2.960 TL
Çalışırken OYAK’a Kesilen Aidat	200 TL
Emekli Sandığı Maaş Aylığı Tutarı	2.050 TL
Emekli olduktan sonra OYAK’ın hesapladığı Aylık Katkı Tutarı	1.200 TL
Üye, OYAK Emeklilik Sisteminde Emeklilik yardımlarını 4/4 ünü sistemde bırakma seçeneğini kullanmıştır.	
Katkı oranı	%40,5

Kaynak: Maaş Bordrosu Verileri

Görünen o ki sandığa kesilen aidatların emeklilik sonrası maaşa olan katkısı çalıştığı döneme göre yüzde 40,5 olarak gelirinde bir artışın olduğu anlaşılmaktadır.

3.3.2. POLSAN (Polis Bakım ve Yardım Sandığı)

Sandığın ana kuruluş temeli II. Meşrutiyete kadar uzanmaktadır. 1913’te Polis ile Polis İdare Memurları Tasarruf Sandığı Nizamnamesiyle resmi kuruluşu şekillenmiştir. Tüzükte Kuruluş, organları borç verme şartları, yardımlar, denetleme, ortaklık aidat ve gelirlerden bahsedilmektedir. (polsan.com.tr/kurumsal/tarihce,2017). Memleketin güvenliğinden sorumlu Emniyet çalışanları için kar güdülen yatırımlarda bulunmak, elde edilen karı üyelerine bölüştürmek, sosyal gereksinmelerini daha ileri seviyede uygun imkânlar sunmak, emekli olduğu dönemde ek bir ikramiye almasını sağlamaktır (www.polsan.com.tr/dosyalar,2017)

POLSAN’da üye olarak çalışan bir polis memurun emekli olduğun varsayılırsa sandığın çalışana olan etkisi aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 3.2: POLSAN Yardım Sandığının Çalışan Geliri Üzerine Etkisi

Unvan	Polis Memuru
Derece /Kademe	¼
Fiili Hizmet Yılı	20 yıl
Emekliliğe Esas Hizmet Yılı	25 yıl
Çalışan Maaş Tutarı	4.314,79 TL
Sandık Aylık Kesinti Tutarı (Ekim 2017)	235,00 TL
Emekli iken Maaş Tutarı	2.247,98 TL
Emekli İkramesi	73.763,15 TL
Sandıktan verilen katkı toplu ödeme tutarı	52.000 TL (231 Aylık kesinti toplamından 19.500 TL tasarruf ile 7.000 TL Temettü toplamı 26.500 TL hesapta birikmesiyle bu tutarın karşılığı % 100 ‘e yakın fazla olarak hesaplanmış hakediş tutarının toptan ödemesini ifade edilmiştir.
Katkı oranı	% 70,5

Kaynak: www.memurlar.net, Polsan Veri Kaynağı

Görünen o ki sandığa kesilen aidatların, emeklilik ikramiyesi ile bu toplu ödeme karşılığı yaklaşık yüzde 70,5 olarak gelirinde bir artışın olduğu anlaşılmaktadır.

3.3.3. MEYAK (Memur Yardımlaşma Kurumu)

1970’li Yılların Devlet Memurlarının Maaşlarından kesinti yapması suretiyle memurların karşılıklı dayanışmasının somut bir örnek niteliği taşıyan Kurum, kuruluş kanun teklifini 8 Aralık 1971’de TBMM’ye sunulmuştur. Sunulan taslak metinde Kuruluş üyeleri olarak Genel bütçeye giren daireler, katma bütçeli daireler, (Beden Terbiyesi bölge müdürlükleri dâhil), il özel idareleri, belediyeler, KİT’ler, bu dairelerle bağlantılı idare ve müesseselerle döner sermayeli işletmeler, Yüksek Denetleme Kurulu, T.C. Merkez Bankası, Kefalet Sandıkları, Memur Yardımlaşma Kurumunun bünyesinde toplanması olarak fikri ortaya atılarak T.C. Emekli Sandığının üyelerinden oluşmasına sınırları belirlenmiştir. Fakat Yasa çıkmamakla birlikte tek taraflı olarak mecburi kesintiler başlamıştır (Ar, 2013: 27-28).

Fakat 657 Sayılı Yasadaki Sosyal Haklar ve Yardımların Uygulanması Hakkında konulu yayımlanan 27 Nolu Genel Tebliğinin birinci maddesinde yardım uygulamasında yaşanan tereddütleri giderme adına birinci maddede kurum bünyesindeki diğer kurum ve kuruluşların memurlarının aylıklarından yasanın değişik 190. maddesinde belirtilen

yüzde 5 kesintinin kesilme tarihi olarak 31 Mayıs 1974 olarak 12 sayılı KHK’de hüküm altına alınmıştır. Yine 657 sayılı yasanın değişik Ek yirminci maddesinde ise MEYAK kanunu yürürlüğe girinceye kadar emeklilik ve ölümle ilgili söz konusu olan iştirakçiler hakkında kesinti iade işlemleri aynen verilecek olup, diğer durumlardakiler için söz konusu olmadığını belirtilmektedir.

10 yıl boyunca memurlardan kesilen keseneklerin, amaçlarına uygun kullanılmadığı ve büyük tepkiyle karşılanmasıyla birlikte Danıştay’a açılan dava sonucunda toplanan paranın (o dönemin değerleriyle 30 milyar Lira) Mart 1984’den itibaren 1982 senesinde kabul edilen 2595 sayılı yasa ile 1327 sayılı yasada uygulama olarak devam eden MEYAK kaldırılmış, 2771 sayılı kanunla da memurların aidat kesintileri, %60 fazlasıyla iade edilmesi kararlaştırılmıştır (Aslan, 2010: 88).

3.4. İLK SAN (İLKÖĞRETİM SANDIĞI) TANIMI, TARİHİ GELİŞİMİ

Bir Sosyal Güvenlik Sandığı olan İlk San, Türkiye’de Amele Birliğinden sonra kurulan ikinci sandıktır. İlkokul öğretmenlerine destek olmak ve teşvikte bulunmak ana faaliyet amaçları arasında en baştaadır. Zorunlu sigortalılıkta emekli sandığına ilave olarak sosyal güvenlik hizmet sağlama gayesi güdülmüştür. Sandığın finansman kaynağı katılımcıların ödedikleri aidatlardan oluşmaktadır. Bu üyelikler öğretmenleri göreve ilk başladığı andan itibaren zorunlu olarak kesintileri yapılmaktadır.

4357 sayılı yasada öğretmenlerden hasta olanlara, evlilik yapanlara, çocuğu olanlara, çocuklarına tahsil verecekler, ölüm durumunda aileye sağlanan yardımlar ile geçinebilmeyi sağlamak, bu gibi sorunlarda öğretmenleri birbirlerine dayanışma amacı besleyen bu Sandığın kurulması yararlı ve mecburiyeti doğmuştur olarak ifade edilmiştir (www.ilksan.gov.tr/Kurumsal, 2017).

Asıl adı İlkokul öğretmenleri sağlık ve sosyal yardım sandığı olan vakıf 1943 senesinde 4357 sayılı yasayla kurulmuştur. Kuruluş nedenleri arasında o dönem maddi zorlukların öğretmenlere sirayet etmemesi için daha sağlıklı bir huzur içinde bir hayata kavuşmaları adına ve öğretmenlerin tayin oldukları il ve ilçelerde ev bulamamaları nedeniyle devlete ek maliyet getirmeden sorunu çözme eğilimi gösterilmesi kanun tasarısı meclis tutanağında vurgulanmaktadır. Sonra kanunda katılımcı unvanlarını genişleterek şu unvandakilerde üyeliğe dâhil edilmiştir. İlkokul öğretmeni, yardımcı ve stajyer

öğretmeni, yetiştirme yurt öğretmenleri, engelli eğitimi veren okullardaki öğretmenler, okul müdürleri, ilköğretim müfettişleri, uygulama okulu öğretmenleri, sandık işlerinde çalışanlardır (Arıcı, 1995: 91-121).

Zorunlu üyeler unvanlarıyla birlikte aşağıda belirtilmiştir:

- Sınıf Aday öğretmeni,
- Sınıf öğretmeni,
- Özelde çalışan sınıf öğretmeni,
- Maarif Müfettişi ve Yardımcısı
- Temel Eğitim Genel Müdürlüğündeki görevli çalışanlar (İlköğretim Genel Müdürlüğü kadrosunda görev yapan memurlar)
- GİH ve TH Sınıfındaki görevliler;
- Millî Eğitim Kurumlarındaki Müdür, Yardımcısı, Şube Müdürleri
- Millî Eğitimdeki Müdürlüklerin şef, memur, teknisyen unvanlı görevliler tekniker, uzman, mühendis ve mimarlarla sivil savunma uzmanları (Yardımcı Hizmetler Sınıfında olanlar hariç)
- Branş öğretmenleri ve Halk Eğitim Merkezi, Öğretmenevi, Bilim Sanat Merkezinde gibi yerlerde çalışanlar,
- Sandığımızdan üyelik devamı talebinde bulunanlar ile belirtilen süre içerisinde başvurmadiğundan dolayı üye olarak öngörülen anaokulu Öğretmenleri,
- Sandık Kurumundaki görevliler (İlksan, Faaliyet Raporu,2016)

3.4.1. İlksan Uygulamaları, Üyelik Şartları, Yardımlar

255.539 üyesi sayısı ve 160 milyona yaklaşan Türk Lirası aidat gelirine ulaşan sosyal güvenlik sandığıdır. Sandık 2016 yılı içerisinde 5.328 üyeye 128 milyon lira emekli ikramiye yardımında bulunmuştur (İlksan, Faaliyet Raporu, 2016: 27-30).

Tablo 3.3: Yıllara Göre İLKSAN Toplam Üye Sayıları

Yıllar	Toplam Üye Sayısı	Toplam Aidat Geliri
2012	260.214 Kişi	103.689.117,96 TL
2013	264.135 Kişi	109.734.324,84 TL
2014	265.187 Kişi	124.995.721,34 TL
2015	262.666 Kişi	134.111.464,01 TL
2016	255.539 Kişi	157.493.577,62 TL

Kaynak: Faaliyet Raporları Verileri

Sandığın üyelerine yaptığı yardımlar şu şekildedir: (www.ilksan.gov.tr/Ikraz, 2017)

1-İkraz (Ödünç Para Verme)

İcra: 48 aya kadar geri ödemeli kırkbin liralık bir borç verme çeşididir.

Özel Günler: Dini bayram eğitim yılı başlangıcı, tatil gibi taleplere dönük 12, 18 ve 24 ay geri ödemesi söz konusu olan 5 bin liralık ikrazdır.

Evlilik: Evlenme Yardımından vazgeçen üyelere 18 ay vadeli 5 bin lira limitli borçlanma usulüdür.

Sağlık: Hastalık tedavisinde son altı ay öncesinden alınan heyet raporu karşılığında 5 bin TL 24 ay geri ödemeli ikraz türüdür.

Doğum: Doğum raporunun doğumdan 3 ay içinde ibraz edilmesi kaydıyla 24 aya kadar vadeli 5 bin TL düşük faizli borç verme şeklidir.

Tüp Bebek: Tedavi amaçlı 24 aya kadar geri ödemeli, 5 bin liraya kadar kullandırılan ikrazdır.

Tatil: Özel gün kapsamında dikkate alınmadan üçbin liralık 24 ay vadeye kadar uzatılabilen en az 3 günlük geceleme şartıyla verilen borçlanmadır.

Konut: Yapılan protokol gereği konut peşinatına sayılmak suretiyle 36 aya kadar geri ödemeli kırkbin lira limitli ikrazdır.

Doğal Afet: Üyenin afete maruz kaldığını belgelemek kaydıyla 24 ay kadar beşbin lira limitli borçlandırmadır.

2-Kampanyalar: Araç, arsa ve otel kampanyaları mevcuttur

3-Yardımlar

a. Evlenme Yardımı

Üyelerin, üyelikleri devam ederken evlilik yapması durumunda veyahut askerlik görevinin ifası esnasında üyeliği devam edenlerinde aynı kapsama alındığı miktarı Yönetim Kurulu tarafından tespit edilerek bir kerelik bulunulan bir yardım türüdür. Evlilik yapanlar her ikisi de üyelik mevcutsa ikisi de yardımı hak eder. Eğer ikraz kullanma haklarını kullanıldığı takdirde yardımdan yararlanamazlar.

b. Doğal Afet Yardımı

Yangın, Deprem, Sel, çığ, Fırtına gibi büyük kayıplara neden olan doğa olaylarında etkilenen üyeye mesken ve eşyalarına bir kereliğine hasar tespit oranınca yardım edilir.

Hasar oranını belirlemekle Yönetim Kurulu yetkilidir. Verilecek miktar afetten etkilendiği tarihteki kesintisinin en fazla 24 kata kadardır. Üyeler eş ise ikisi de faydalanmaktadır.

c. Şehit Yardımı

Görevinde bulunurken şehit olan yasal mirasçılara Yönetim Kurulunun belirlediği miktar ödenmektedir.

d. Ölüm Yardımı

Üyelerin ölümleri halinde yasal mirasçılara üyelik süresi söz konusu olmadan esaslara göre hesaplanacak miktar ödenmektedir.

e. Malüllük Yardımı

Üyelerin maluliyetlerinden doğan emekliliklerinde üyelik süresi söz konusu olmadan belirlenen esaslara göre hesap edilen miktar kadar yardımda bulunulur.

f. Emeklilik Yardımı

Üyenin sandık tarafından belirlenen üyelik şartlarını yerine getirmesiyle emeklilikte ödenen miktardan oluşmaktadır.

Tablo 3.4: Emekli Yardımı Alan Üye Sayısı

Yıllar	Yardım alan Üye Sayısı
2011	2.642 Kişi
2012	3.307 Kişi
2013	2.725 Kişi
2014	3.176 Kişi
2015	5.328 Kişi
2016	4.492 Kişi

Kaynak: Faaliyet Raporu Verileri

Tablo 3.4’de 2011-2016 yılları arasında emeklilik yardımı alan üyelere sayısal bakımdan bir dalgalanmanın var olduğu söz konusudur. Bu durum üyeliklerin devamlılığı noktasında üyelikten çekilme, ölüm gibi koşullarında etkisi altındaki varsayımların da söz konusu olarak savunulabilmektedir.

Emeklilik İkramiyesi Hesaplamasında Yapılanlar

Yapılan toplu ödeme yardımı hesaplaması şu şekilde olmaktadır:

Azami 120 ay kesintiye tabi olmak,

Toplam kesinti tutarının % 150 fazlası karşılığı

Son ay aidat kesintisi tutarı 4 katıyla ödenmiş senelerin toplamı çarpımından oluşmaktadır.

Üyelik kapsamında normal emekli olma şartlarından yaş haddi şartını yakalamayanların ilişik kesilen kurumdan alınan ilişik kesme belgesiyle başvurması kaydıyla son kesilen aidat tutarı başlangıç sayılarak yardımda bulunmaktadır.

Emekli sandığı kurum kesintisi formülü= (gösterge aylığı +ek gösterge aylığı +taban aylığı + kıdem aylığı)+(en yüksek devlet memuru aylığı x 0.85) x 0.20= çıkan değer %10’u ilksan aylık aidat kesintisidir. (ilksan-emekli-yardimi.hesaplama.in,2017)

3.4.2. Çalışan Öğretmenin Emekliyken Yardım Sandığının Gelirine Etkisi

Tablo 3.5: Yardım Sandığının Gelire Etkisi

Statüsü	Çalışan
Unvan	Bilgisayar işletmeni
Mezuniyet	Lisans (4 Yıllık)
Memurluğa Başlama Tarihi	1 Eylül 1992
Derece /Kademe	1/4
Hizmet Yılı	25
Medeni Hal	Evli
Çocuk	2 (72 aydan büyük)
Sendika Üyeliği	Var
Görev Yeri	Kütahya Merkez

Varsayılan kriterlere haiz olan bir devlet memurunun Maaş hesaplaması aşağıdaki gibidir:

Tablo 3.6: Devlet Memuruna ait Maaş Hesaplaması

İstihaklar	Gösterge - Oran	Tutar (TL)
Gösterge Aylığı 1/4	1,500	154.06 ₺
Ek Gösterge Aylığı	3,000	308.12 ₺
Taban Aylığı		1,607.65 ₺
Kıdem Aylığı	25 yıl	51.35 ₺
Yan Ödeme Aylığı	750	24.43 ₺
Aile Yardımı (Eş)	2,134	219.17 ₺
Aile Yardımı (Çocuk)	500	51.35 ₺
Özel Hizmet Tazminatı	120.56	1,176.31 ₺
Ek Ödeme	65	634.21 ₺
Kesintiler		
Gelir Vergisi	20.00 %	-121.65 ₺
Damga Vergisi	7.59 ‰	-30.03 ₺
Emekli Keseneği	16.00 %	-472.08 ₺
İlksan Aidatı	10.00 %	-55.19 ₺
İstihkaklar Toplamı		4,226.64 ₺
Kesintiler Toplamı		-682.77 ₺
Net Maaş		3,543.87 ₺

Yine aynı şekilde bu çalışanın Emekli olduğu farz edildiğinde bağlanacak emekli maaşının hesaplanıp verilecek olan tutar:

Tablo 3.7: Emekli Maaş Hesaplama

Statüsü	Emekli	
Unvan	Öğretmen	
Mezuniyet	Lisans (4 Yıllık)	
Derece /Kademe	1/4	
Emeklilik Esas Derece Kademe	1/4	
Hizmet Yılı	25	
Kıdem Yılı	25	
İkramiye Yılı	25	
İstihkaklar	Gösterge - Oranı	Tutar (TL)
Ek Ödeme	%4	90.88 ₺
Özel Hizmet Aylığı		638.60 ₺
Gösterge Aylığı (1/4)	1500	118.63 ₺
Ek Gösterge Aylığı	3000	237.25 ₺
Taban Aylığı		1,237.89 ₺
Kıdem Aylığı	25 Yıl	39.54 ₺
Net Maaş		2,362.79 ₺
Emekli İkramiyesi		79.664,20
Katkı Oranı		%31

Yukarı belirtilen tablolarda bir 25 yıl devlete hizmet etmiş, bir öğretmenin çalıştığı zaman ile emekli olduğu zaman bağlanan aylıkların tutarsal olarak gelirine yansımaları ne şekilde olduğu belirtilmektedir. Bu kesintilerden sandığa yapılan kesinti ve 25 yıl boyunca ödenen kesinti toplamı alınacak toplu ödeme tutarı da aşağıda belirtilmiştir (www.ozkansoft.com,2017)

Toplan kesinti Tutarı: 5.463,51 TL

Son Kesinti Aidat Tutarı: 55.19 TL

Hizmet yılı: 25

Derece/Kademe: 1/4

Hesaplanan Toplu Ödeme Tutarı: 24.696,78 TL

Görünen o ki Devlete kesilen primlerin emeklilik ikramiyesi ile bu toplu ödeme karşılığı yaklaşık yüzde 31 olarak gelirinde bir artışın olduğu anlaşılmaktadır.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Emeklilik çalışan, üreten bir toplum için ihtiyaç duyulan bir sosyal güvence unsurunun bir yansımasıdır. Çalışma gayreti güdülenmesiyle ilerleyen zaman içerisinde emekli hayatına dâhil olmak adına sosyal ve mali açıdan kendini garanti altına almanın rahatlığı, çalışanın üzerinde haklı olarak anlamlı bir etki doğurmaktadır. Bu etki göle taş atıldığında ortaya çıkardığı halkalar misali bütün sistem üzerinde farklı bir açılıma sebep olmaktadır. İnsanlar bu sosyal güvencenin getirdiği emeklilikten yararlanma getirisi üzerinde yaptıkları iş ortamının gereği çıkarılan kanunlar kapsamında mensup oldukları emeklilik sistemleri içerisinde çalışma hayatı sürdürmektedirler. Başka bir deyişle çalışma iş gücü nispetince özel ve kamu alanlarında çalışanların kendine has emekli olma kriterleri karşı karşıya kalmaktadır.

Emeğin karşılığını dönemin mali unsurları göz önüne almak gerekirse ödenmesi gereken değer bir o kadar insan ve onun hayatına verilen değer maddi olarak hakkını alabilmesi daha bir önem arz etmektedir. Belki de hayatın zorlu koşullarından kurtulması kalan ömrü refah gelir düzeyi nispetince yaşama gayreti bu şartların iyileştirilmesi yönünde sosyal, hukuki ve mali dinamiklerin nasıl bir emeklilik istendiğine dair sorulara cevabi bir katkı sunması kaçınılmazdır. Bilhassa kişi başına düşen milli gelirin dünya ülkelerine nazaran daha ileri seviyeye ulaştığını ön planda tutulursa bu refahın çalışma hayatındaki etkileşim ve o milli gelirin hak edilen noktaya taşımak için çalışan iş gücünün çok ileri yaşlarda emekli olmasına işaret etmesi kanaatine ulaşılmaktadır. Tabi ki bu ortaya çıkan manzaranın bir neticesi olarak, çok çalışmış ve bir o kadar gelir elde etmiş kişilerde; aynı gelir seviyesinde sabit kılınmış bir emekli hayatı beklentisine girme durumları söz konusudur. Bu çalışma bu ve buna benzer beklentilerin hangi çalışan kesiminde hukuki anlamda bir sosyal güvence kapsamına alındığını incelemek önceliği taşımaktadır.

Sosyal güvenceyi tam anlamıyla idrak etmiş sistemler tam manasıyla gıptayla bakılabilecek bir yapı içinde kendini her türlü olumsuz ekonomik koşulda ayakta durabildiğini hala faaliyetini sürdüren vakıf sandıkları ve benzeri kuruluşlardan anlaşılabilir. Bu seviyede bir yapıya kavuşma ancak ülke genelinde çalışan sayısında en çok payı alan sınıflara öncelik verilmektedir. Asıl gaye entegrasyonda her kesimi kapsayan bir sistem şemsiyesi altında olabilme inancı söz konusudur.

Çalışmalarda ön plana çıkarılan ücretli ya da kamu çalışanlarının mensup olduğu sosyal güvenlik sistemlerin üzerinde yoğunlaşma söz konusudur. Çünkü ücretin kişinin gelir seviyesi konusu ele alınacak olursa bir ülkenin emeğinin bir karşılığı olma noktasında ülkedeki çalışan sayısı göz önüne bulundurulması durumunda ne denli mühim bir olguya parmak basıldığı anlaşılmaktadır. Türkiye'de Emeklilik sistemlerinin tarihi olarak gelişimi üzerinde toplanan bilgiler kapsamında dönem dönem ciddi atılımlara sahne olmuş, fakat mali anlamda iş gücü ve emeğin parasal karşılığı tam anlamıyla yansıtılamadığı görülmektedir. Bu parasal karşılık belki de emeğin karşılığı verilmesi noktasında işverenlerin yetersiz davranması durumu söz konusu olduğu söylenebilir. Bunun yanında tabi ki diğer sosyal ve ekonomik etkenleri de ötelememek gerekir. Enflasyonist baskılar, istikrarsız politikalar, çalışanın güvenini tam anlamıyla kazanamamış sosyal güvenlik sistemleri gibi devamlı değişimlere uğrayan yasal düzenlemeler çağın gereksinimlerini yakalayamadığı ileri sürülebilir. Durum böyleyken daha çalışanları bu hayatına ait düzenlemeler istenilen düzeye ulaşamamışken, emekli olduğunda durum ne kadar lehlerine işleyecek, o konu tartışmalıdır. Yine bu araştırmalar içinde kamu çalışanlarının da tabi olunan sosyal güvenlik sisteminde anlatıldığı üzere emekli olma şartlarında iyileştirmeler neticesinde bir yere kadar gelinmesine rağmen emekli olduktan sonraki hayatta aynı iyileştirme eğilimlerinden bahsedilmeyebilir. Bu iki çalışan kesim çalıştıkça ülkenin kazandığı, emekli olunca da ülkenin kazandırdığı bir sistemle tanışma ihtiyacı olması kanaatine varılabilir.

Ülke sınırları içerisinde bireylerin yaşlılıklarında daha yüksek gelire sahip oldukları sistemler geliştirilmiş ve kanunlarla ilgili kurum çalışanlarının prim kesintilerinin bir kısmını bağlı vakıf sandıklarına gelir olarak elde edilmesi söz konusu olmuştur. Sosyal güvenlik sisteminin bu kuruluşlar için geçerli olan bir tamamlayıcı unsur niteliği taşımaktadır. Bu sistemin esas benimsediği çalışma karşılığında verilen yüksek gelirler bireyin emeklilik döneminde aynı şekilde gelir elde etmesine kaynak sağlamayı hedeflemektir.

Başka bir kamu sosyal güvenlik sistemi tamamlayıcı niteliği taşıyan bireysel emeklilik sistemidir. Bu sistemin alt yapısını oluşturan asıl amaç, kişilerin emekliliğe dönük birikimlerinin yatırıma yönlendirmekle birlikte, ülke ekonomisinde uzun vadeli kaynak ihtiyacını karşılayarak, istihdamı artırmak kalkınmada yarar sağlamaktır.

Özel emeklilik programlarını, bu konudaki yerini unutmamak gerekir. Bu programlar sayesinde yüksek meblağlarda kapital biriktirilerek emeklilik fonlarında tasarruf edileceğine inanılmaktadır. Bu tasarruflar piyasaları fonlama etkisi söz konusu olacağından, ekonomik anlamda olumsuz havanın oluşmasını engelleyecek bir unsur olarak ön görülebilir.

Türkiye’de çalışmanın karşılığı olan emekli olma tanımının arasında bütün çalışanlar arasına yapılan araştırmalar sonucunda özellikle bankacılık sektörünün üzerinde bir korumacı politikadan söz edilebilir. Banka veya sigorta şirketleri ve benzeri konumda faaliyet gösteren kuruluşlardaki çalışanların yıllarca vermiş oldukları emeği çalıştıkları dönemde aldıkları maaşlardan ziyade emeklilik hayatlarını da aynı refah seviyesinde geçirebilsinler diye bünyesinde kurulan Vakıf Sandıklarının sosyal yardımlarından faydalanabilmek için bir takım aidat adı altında kesintiler yapılagelmiştir. Vakıf üyelerinin sosyal güvenliği bu şekilde yapılan faaliyetleri bir görev bilip yola devam etmektedir. Özellikle altını çizmek gereken bir mevzu varsa aynı yasaya tabi bu vakıf sandıklarından oluşturulan vakıf senetlerinde belirlenmiş maddelerin gereğini yerine getirmektedir.

Bankacılık ve sigortacılık sektöründe bu oluşumun bir yansıması olan vakıfların yanı sıra kamu kurumları arasında bu prensiple çalışmaya devam eden örnek teşkil eden yardım sandıkları mevcuttur. Yardım sandıklarının yapılan araştırmalarda emeklilik sonrası gelire katkı olarak sunduğu maaşı yanında bir emekli aylığı bağlama veya emekli ikramiyesi ile birlikte birikintilerinin toplu bir ödeme karşılığında katkıda bulunması olarak hizmetlerini çalışanlara sunmaktadırlar.

Çalışmalarda en can alıcı nokta araştırmalar sonucunda değindiğimiz vakıf, sandık gibi sosyal yardımlaşma amacı güdülen bir kurum bünyesinde faaliyet göstermesi; çalışanlarının üyelikleriyle daha güçlü yapıya kavuşan bu kuruluşlar hukuki anlamda aynı kanunla beslendikleri göze çarpmaktadır.

Bu şekliyle bir kesimin emekli olduklarındaki yaşadığı refah seviyesi bu kuruluşların yardımları sayesinde aynen devam ettiği görülmektedir. Devletin bir kanunla güvence altına aldığı bu kesimi, hükmü uyarınca neden diğer çalışan kitlelere aynı uygulamaya tabi olamaz sorusunu cevaplama niyeti ortaya konularak bu teze ana konu olarak incelenmeye ve işlenmeye çalışılmıştır. Her ne kadar her çalışanın değişik

kanunlara göre tabiiyeti olsa da devletin kucaklayıcı tavrı her çalışanı kapsayan bir kanun düzenlemesi eğilimi gösteren bir tavır sergilemesi gerektiği düşünülebilir. "İnsanı Yaşat ki Devlet Yaşasın" düsturu ile bu çalışma hayatındaki bölünmeleri ortadan kaldıracak hukuki düzenlemeler bütünlüğü sağlama adına çalışanlar arasındaki maddi anlamdaki makasın kapanmasına vesile olması kanaati oluşmuştur.

Ülkemizde emekli sandığı gibi bir kuruma kesilen kesintilerin haricinde yeni bir yapının düzenlenmesi, bu düzenin içerisine ücretli ve diğer kesim çalışanların dâhil edilmesi; bu kuruluşun diğer adı geçen vakıfların benzer senetlerindeki sosyal güvenlik ve dayanışma kalıbına sokularak devlet eliyle hayat verilmesi esas hedef olarak gözetilme fikri de ortaya atılabilir. Bu çalışma memurun çalışma döneminde elde ettiği gelir ile emekli olduğu gelir arasındaki makasın daraltılmasında bir nebze katkıda bulunacağı öngörülmektedir. Bu kesintilerden doğan gelirlerin, kullanımı noktasında bankalar kanalıyla yapılması tasarrufların fon kaynağı oluşturabilecek diğer ülke yatırımlarına teşvik olacak bir mahiyet taşıyabilmelidir. Bu cihetle atılacak adımlar çalışanların gelirlerinin aynı şekilde korunabildiği bir sistemin geliştirilerek tüm çalışanları kapsayıcı bir özelliğe bürünmesi gayesi hedefi ortaya koymanın önemli olduğunu vurgulamak gerekir.

Ülkemizin en vazgeçilmez dinamiklerinden olan insan gücünün emeği her iki dönemde de karşılıksız kalmaması, bunun önünü alacak bir takım tedbirlerin alınması geleceğe umutla güvenle bakmak adına büyük bir atılım olması adına bir katkının söz konusu olduğu inancı hâkim olmuştur. Çalışmalar gösteriyor ki bireylere sunulan emeklilik sistemleri yanında kurumların bünyesinde faaliyet gösteren yardım sandıklarıyla tasarruf politikaları belirlenerek emeklilik dönemlerinde müspet fayda sağlama gayesi güdüldüğü anlaşılmaktadır. Devletimizin sosyal güvenlik konusunda kurumlar bazında verilen yetkilerin daha geliştirilerek daha kapsamlı bir yapı oluşturma eğilimi hâkim olduğu kanısına varılmıştır.

KAYNAKÇA

- ALPER, Yusuf, (2000), **Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, Genişletilmiş 3. Baskı, Alfa Basım, İstanbul.
- AR, Nejdet, (2013), “Güncel Gelişmeler Işığında Dünya’da ve Türkiye’de Tamamlayıcı Emeklilik Programlarının Katkısı”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Temmuz, Cilt: 4 Sayı:2 s.13-31.
- ARICI, Kadir., (2001), "Sosyal Güvenlik Sistemimiz İçin Yeni Bir Tecrübe: Özel Emeklilik Fonları", **Çimento İşveren Dergisi**, İstanbul, c. 40, s. 3, ss. 3-20
- ASLAN, Onur, Ender, (2010), “Fordizmden Post-Fordizme Türkiye’de Memurların Maaş Düzeni”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 43 Sayı 1 Mart 2010, s. 81-122, TODAİE.
- BOZKURT, Argun, (1996), “3417 Sayılı Yasa- Tasarruf Teşvik Kesinti ve Neması”, **Ankara Borsu Dergisi**, 3, s.354-357
- BROCHIER, Hubert, (1970), **Finances Publiques (Institutions Financières)**, Edition Cujas (science économiques), Paris.
- CANSIZLAR, DOĞAN., (2003), "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Yatırım Fonları", **Çimento İşveren Dergisi**, İstanbul, c. 42, s. 2, ss. 6-18
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, (2005), **Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform**, Beyaz Kitap, ss.3, Ankara.
- DALĞAR, Hüseyin, (2006), “Türk Finansal Piyasalarında Kurumsal Yatırımcılar Olarak Emeklilik Yatırım Fonları ve Performansının Değerlendirilmesi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Isparta.
- DPT, (2001), **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik ÖİK Raporu**, DPT Yayını, No:2592 Ankara.
- EGELİ Haluk, (2005), **Parafiskalite ve Parafiskal Yükümlülükler**, 2. Baskı İlkem Ofset İzmir.

EKİN, Nusret- ALPER Yusuf- AKGEYİK Tekin, Türk, (1999), **Sosyal Güvenlik Sisteminde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma**, İTO Yayınları No: 1999 -69 İstanbul.

ELVEREN, Ali Haydar, (2001), "Yeni Açılımlar ve Özel Emeklilik Sigortası", **Türkiye'de Sigortacılık Sektörünün Sorunları ve Yeni Açılımlar Paneli**, İTO Yayınları, Yayın No: 3, İstanbul.

Emeklilik Gözetim Merkezi, (2016), **Bireysel Emeklilik Hakkında Genel Bilgi**, Enrolment, IOPS Working Papers on Effective Pensions.

ERSOY, Ayten, (1987), "Konut Edindirme Yardımı", **İktisat İşletme ve Finans Dergisi**, 1 Mart 1987, Cilt:2 Sayı 12, ss. 35-39

GÜZEL, Ali ve OKUR, Ali Rıza, (1992), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 3. Baskı İstanbul.

GÜZEL, Ali ve OKUR, Ali Rıza, (2004), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Basım, Yenilenmiş 10. Basım, ss.26 İstanbul.

HEREKMEN, Aykut, (1972), **Teoride ve Türkiye’de Parafiskal Gelirler** E.İ.T.İ.A Yayını No:99/55 Ankara.

İLK SAN Üye Sistemi Maaş Veri Kaynağı, 2017

KIROĞLU, Meryem, (2006), "Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Yeniden Yapılandırılması: AB ve Latin Amerika Ülkelerinde Emeklilik Reformları", **İktisat Dergisi**, S: 478, s.18-29.

KOLÇAK, Menşure, (1998), "Sosyal Güvenlik Yoluyla Gelirin Yeniden Dağılımı" **Standart Dergisi**, Mayıs.

KORAY Meryem ve Alper TOPÇU, (1995), **Sosyal Politika**, Ezgi Yayınevi, Bursa.

KORKMAZ, Esfender, (2006), **Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik**, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No:2006-21, İstanbul.

MITCHELL, Olivia, (1998), " Building an Environment for Pension Reform in Developing Countries", **Social Protection Discussion Paper Series**, N o.9803, Social Protection Unit, The World Bank, Washington DC.

NADAROĞLU, Halil, (1962), **Teoride ve Pratikte Parafiskalite**, İstanbul Ticaret Odası Yayını, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul..

NATOF, Anuşka, (2010), “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemini Oluşturan Emeklilik Fonları ve Alternatif Sermaye Piyasası Araçları ile Karşılaştırılması: 2003’den Günümüze Kadar”, Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.

ORAN, Serter, (2010) “Sosyal Güvenliğin Dönüşümünde Emeklilik Sistemlerinin Yeniden Yapılandırılması”, Yüksek Lisans Tezi, **Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara.

OYAK Üye Sistemi Maaş Veri Kaynağı, 2017

POLSAN Üye Sistemi Maaş Veri Kaynağı, 2017

SCHWARZ, Anita, (2006), “Pension System Reforms”, **SP Discussion Paper**, No. 0608, The World Bank, Washington DC.

SGK, (2017), **Sosyal Güvenlik Kurumu Tarihçe**.

Sosyal Güvenlik Kurumu 22.02.2013 Tarih ve 230 Sayılı Genelgesi

Sosyal Güvenlik Kurumu 22.07.2011 2011/58 Sayılı Genelgesi

SÖZER Ali Nazım, (2001), “Sosyal sigortalarda Yeniden Yapılanma ve Şili Modeli” **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi** Yıl:4 Sayı:10 Ankara.

ŞAKAR, Müjdat, (2002), **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Altıncı Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

TOBB, (1993), **Sosyal Güvenlik Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu** TOBB Yayınları No:264 Özanlı Matbaası Ankara.

TROTABAS, Louis, (1953), **Précis de Science et Législation Financières**, Librairie Dalloz 11 éme édition Paris.

TUNÇOMAĞ Kenan, (1982), **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, İstanbul Üniversitesi Yayını No:3018, İstanbul.

TÜĞEN, Kamil, (1993), **Parafiskalite ve Parafiskal Gelirler**, Anadolu Matbaacılık, İzmir.

TÜSİAD, (2004), **Türk Emeklilik Sisteminde Reform (Mevcut Durum ve Alternatif Stratejiler)**, Yayın No: 2004- 11/382 Kasım.

VILLEMOT, Dominique, (1988), “Les Taxes Parafiscales En France: Cadre Général”,
Revue Française de Finances Publiques No:21, s. 5-6

WORLD BANK, (2001), **The Strategy for Pension Reform**, Washington DC, The World Bank.

WORLD BANK, (2003), **Modeling Pension Reform**, Washington DC, The World Bank.

205 Sayılı Ordu Yardımlaşma Kurumu Kanunları

5434 Sayılı Emekli Sandığı Kanunu Madde 12

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun 27 Seri Nolu “Sosyal Haklar ve Yardımların Uygulanması Hk.” Genel Tebliği Madde 1

Elektronik Kaynaklar:

ACARTÜRK, Ertuğrul ve Osman BAYRI, ‘**Türkiye’de Sosyal Güvenlik Adaleti: Finansal Bir Analiz**’,<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/263346.pdf> (14.04.2017).

ARAS, Güler VE ALÖVSAT Müslümov, “**Türk Sigorta Sektörünün Özel Emeklilik Reformu Sürecinde Değişen Rolü: Fırsatlar ve Tehditler**”
<http://dergipark.gov.tr/iuifm/issue/809/8768> (11.11.2017)

BES, (2017), “**Bireysel Emeklilik Sistemi** ”www.bireyselemeklilik.gov.tr/ ,(15.03.2017).

DPB, (2016), <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikler> (09.04.2017)

DPB, (2016), www.dpb.gov.tr/F/Root/dosyalar/istatistikler/kamu_per_maas/ekgosterge.xlsx (09.04.2017).

E-DEVLET, (2016), “**Bordro**”, <https://www.turkiye.gov.tr/e-bordro-sorgulama> 01.01.2017)

Emekli Sandığı, https://tr.wikipedia.org/wiki/Emekli_Sand%C4%B1%C4%9F%C4%B1 (01.02.2017).

<http://acikerisim.fsm.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11352/1091/G%C3%B6nenca%20n.pdf?sequence=1>, (22.02.2017).

<http://ailetoplum.aile.gov.tr/> (01.08.2017)

<http://danismend.com/kategori/altkategori/bireysel-emeklilik-uzerine/> (25.08.2017)

<http://iif.com.tr/index.php/iif/article/view/iif.1987.12.4740>. (10.09.2017)

<http://ilksan-emekli-yardimi.hesaplama.in/ilksan-emekli-yardimi-hesaplama/>
(11.09.2017)

<http://nezamanemekliolabilirim.biz/emeklilik-sartlari/> (25.01.2017)

<http://paratic.com/borsa-nedir/> (15.03.2017).

<http://sorucevap.memurlar.net/soru/2751>, (09.02.2017)

<http://www.aksam.com.tr/-okan-guray-bulbul/yazarlar/emekli-olamayana-toptan-odeme/haber-610940>. (28.08.2017)

<http://www.bagkursorgulama.org/emekli-sandigi-nedir-islevi-nedir/> (11.10.2017)

<http://www.egm.org.tr/?sid=69>, (09.03.2017)

<http://www.ilksan.gov.tr/Ikraz/Detay/Ikraz-Hakkinda/52> (09.09.2017)

<http://www.ilksan.gov.tr/Kurumsal> (01.09.2017)

<http://www.liberal-dt.org.tr> (09.09.2017)

<http://www.memurlar.net/haber/22120/kamu-personelinin-maas-unsurlari.html>
(01.08.2017)

<http://www.memurlar.net/haber/28/bir-devlet-memurunun-emekli-ayliginin-hesaplanma-usulu.html> (11.10.2017)

<http://www.memurlar.net/haber/36809/> (04.03.2017).

<http://www.memurlar.net/haber/457535>, (17.04.2017).

<http://www.mymemur.com.tr/memurlar-da-hizmet-sinifi-69682h.htm> (17.08.2017)

<http://www.otomatikbes.info/otomatik-bes-hesaplama> (10.09.2017)

<http://www.oyak.com.tr/TR/uye-hizmetleri/borc-verme-hizmetleri.html> (17.08.2017)

<http://www.oyak.com.tr/TR/uyeler/sikca-sorulan-sorular/uyelik-kosullari-ve-uyel-aidatlari.html> (17.08.2017)

<http://www.ozkansoft.com/ilksaneyhep.php> (28.09.2017)

<http://www.SGK.gen.tr/ssk/SGK-emeklilik-sartlari.htm> (01.01.2017)

<http://www.SGK.gov.tr/wps/portal/SGK/tr/kurumsal/kurumumuz/tarihce>, (11.03.2017).

<http://www.SGKdevlet.org/SGK-4a-4b-4c-ne-demek.html>, (31.01.2017).

<http://www.sosyalsiyaset.com/documents/sg.html> , (19.01.2017)

<http://www.tsb.org.tr/reasurans.aspx?pageID=440>, (15.03.2017).

<http://umevzuat.basbakanlik.gov.tr> (11.08.2017)

https://tr.wikipedia.org/wiki/T%C3%BCrkiye%27de_emeklilik_ve_genel_sosyal_g%C3

https://tr.wikipedia.org/wiki/T%C3%BCrkiye_Cumhuriyeti_Sosyal_G%C3%BCvenlikKurumu (19.03.2017)

https://tr.wikipedia.org/wiki/T%C3%BCrkiye'de_emeklilik_ve_genel_sosyal_g%C3%BCvenlik_sigortas%C4%B1_sistemi (16.04.2017)

<https://www.memurlar.net/haber/113294/20-yillik-bir-gecmise-sahip-key-de-durum-kisaca-soyle.html> (11.11.2017)

<https://www.memurlar.net/haber/566675/emeklilik-kesintilerinde-temel-kavramlar.html> (07.09.2017)

<https://www.memurlar.net/haber/566675/emeklilik-kesintilerinde-temelkavramlar.html> (15.07.2017)

<https://www.muhasabenet.net/20092803emekli%20ayligi%20nasil%20hesaplaniyor.html> l.(28.07.2017)

<https://www.polsan.com.tr/dosyalar/2016%20faaliyet1.pdf>. (02.10.2017)

<https://www.polsan.com.tr/index.php/kurumsal/tarihce> (05.10.2017)

<https://www.sskemekli.com/memurlar-emekli-sandigi-emeklilik-sartlari.html> (21.08.2017)

- PAKLINA, Nina, (2014), “**Role of Pension Supervisory Authorities in Automatic Enrolment**,” IOPS Working Papers on Effective Pensions Supervision, No.22
http://www.iopsweb.org/WP_22_Role-Pension-Supervisory-Authorities-Automatic-Enrolment%20.pdf. (22.10.2017)
- PEKER, İbrahim, (2016), “**Türkiye Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerindeki Kesintiler ile Getirilerin Analizi**”, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2710627 (17.09.2017)
- SEYYAR, Ali, “**Sosyal Güvenlik Nedir**” <http://www.sosyalsiyaset.net/documents/sg.htm>, (11.08.2017).
- SGK, (4A,4B,4C) ne demek? (2017), "Sosyal Güvenlik Kuruluşları nedir?", ,
http://www.turkcebilgi.com/sosyal_g%C3%BCvenlik_kurulu%C5%9Flar%C4%B1 (23.02.2017).
- TİSK, (2013), “**Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi**”, <http://tiskweb.com/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1146> (16.04.2017)
- TÜİK, (2016), <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=21569>, (16.05.2017)
- Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi**". Cilt:4, Sayı:2, ss.151-152.
<http://www.memurlar.net/haber/22120/kamu-personelinin-maas-unsurlari.html>
 (25.09.2017)
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,
<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.5510&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>, (31.03.2017)

DİZİN

-A-

Aidat, 7, 8, 77, 78, 80, 82, 83, 87, 93
Asgari, v, 33, 61, 69

-B-

Banka, 72, 73, 93
Bireysel, vii, viii, xii, 7, 31, 32, 33, 34,
36, 37, 95, 96, 97, 99, 102

-Ç-

çalışan, v, 15, 19, 21, 55, 73, 91, 92, 94

-D-

Devlet, xii, 2, 56, 58, 59, 61, 62, 73, 94
DPB, xii

-E-

Ekonomik, 5, 6, 7, 8, 9, 13, 23, 31, 32,
33, 34, 36, 37, 72, 91, 92, 93
Emeklilik, v, vii, viii, x, xii, 5, 6, 7, 10,
16, 18, 19, 20, 25, 30, 31, 32, 33, 34,
36, 37, 38, 39, 64, 66, 67, 69, 75, 79,
86, 87, 90, 91, 92, 95, 96, 97, 98, 99,
102

-F-

Fon, vii, 12, 13

-G-

Gelir, 2, 8, 24, 61, 69, 88
Gösterge, 30, 38, 39, 46, 47, 48, 56, 61,
67, 69, 70, 88, 90
Güvenlik, v, vii, xii, 9, 10, 13, 16, 18,
20, 27, 32, 54, 62, 67, 68, 72, 77, 82,
95, 96, 97, 98, 99, 102

-H-

Hüküm, 26, 42, 49, 75, 82

-İ-

İşçi, vii, 9, 10, 15, 22, 23, 73
İşveren, 11, 13, 22, 24, 75

-K-

Kanun, 8, 20, 21, 45, 50, 53, 68, 73, 75,
99
Kararname, 50
Katkı, 79, 81, 90
Kesinti, 37, 61, 78, 81, 90, 95

-M-

Memur, v, ix, x, xii, 35, 47, 58, 59, 62,
69, 73, 79, 81

-S-

Sandık, 14, 30, 81, 83, 84
Sigorta, vii, 13, 15, 20, 56, 61, 72, 99
Sosyal, 3, 5, v, vii, xii, 5, 6, 8, 9, 10, 11,
12, 13, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 27, 30,
32, 54, 62, 67, 68, 72, 81, 82, 91, 92,
95, 96, 97, 98, 99, 101, 102
Sosyal Güvenlik, v, 1, 2, 3, 14, 15, 16,
26, 32, 36, 72, 73, 76, 82, 84, 92, 93,
94

-Ü-

Üye, x, 77, 79, 85, 87, 96, 97

-V-

Vakıf, v, 34, 58, 93

-Y-

Yardım, 3, 4, viii, ix, x, 73, 79, 81, 87,
88, 93
Yasa, 15, 32, 45, 51, 81, 95

