

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

TÜRKİYE'DE VE DÜNYA'DA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Danışman
Doç. Dr. Sadık ÇUKUR

Hazırlayan
Asaf AYDIN

Bolu-2008

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE,

Asaf AYDIN'a ait "Türkiye'de ve Dünya'da Bireysel Emeklilik Sistemi"
adlı çalışma, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ
olarak kabul edilmiştir. 30.01.2008

Akademik Unvan ve Adı Soyadı

Üye (Tez Danışmanı) : Doç. Dr. Sadık ÇUKUR
İmza

Üye : Yrd. Doç. Dr. Mehmet ERYİĞİT
İmza

Üye : Yrd. Doç. Dr. Sevim AKDEMİR
İmza

Prof. Dr. Uğur ESER
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Müdürü

ABSTRACT
INDIVIDUAL PENSION SYSTEMS IN TURKEY AND IN THE WORLD
Asaf AYDIN

Institute of Social Sciences
Master Thesis
Advisor of Thesis: Assoc. Prof. Dr. Sadık ÇUKUR
Jenuary 2008, 115 pages

In today's world, social security has a significant place. People are in need of sustaining the life standards they had throughout their working life in their elderly or in their retirement. While the social security systems, which were established for the purpose of sustaining people a more comfortable life, initially worked out properly, they faced serious problems especially through the end of the 20th century. In the course of time, they created trouble for the state and unable to meet the needs of the people. The aging of the population, decrease in the number of young working people, and improper applications constituted the basis of the very problems. Overcoming these problems, the age of retirement, payable premium day and the amount of premium was increased and the retirement pay was decreased. However these regulations were only a provisional solution to the social security problems. Moreover, these regulations caused the loss of function of preserving the life standards of the retired person.

Reform requirements for the social security systems arose in order to increase the life standards of the retired people. Therefore new social security systems appeared in the world. Compulsory social security systems, which provide minimum life standard for everyone, form the first part of these very systems. Individual retirement systems that generally based on voluntary participation, provide additional income to the people in their retirement period and preserving their current life standards constitute the second part of the social security system.

Employer contributed vocational retirement programs are in the third part of the system.

Private retirement applications were born in Chile in 1981. In Turkey, private retirement system started within the law numbered 4632 dated 07.10.2001 as of October 2003. In this study private retirement system models are analysed both in Turkey and in the world.

Key Words: 1- The retirement 2- The special retirement systems 3- Social security systems

ÖZET
TÜRKİYE’DE VE DÜNYA’DA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ
Asaf AYDIN

Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi
Tez Danışmanı: Doç. Dr. Sadık ÇUKUR
Ocak 2008, 115 sayfa

Günümüz dünyasında sosyal güvenlik çok büyük bir öneme sahiptir. İnsanlar çalışma hayatları boyunca elde ettikleri yaşam standartlarını yaşlılıklarında ya da emekliliklerinde de devam ettirmek istemektedirler. İnsanların daha güvenli bir yaşam sürebilmeleri için kurulan sosyal güvenlik sistemleri, önceleri amaca uygun şekilde çalışırken özellikle 20. yüzyılın sonlarında ciddi sorunlar ile karşılaşmıştır. Zamanla devlete külfetli olmaya başlamış ve insanların ihtiyaçlarına karşılık veremez hale gelmişlerdir. Sorunların temelini nüfusun yaşlanması, çalışan genç nüfusun azalması ve yanlış uygulamalar oluşturmaktadır. Bu sorunların giderilmesi için, emeklilik yaşı yükseltilmiş, ödenecek prim gün sayısı ile prim miktarı arttırılmış ve emeklilik maaşlarında düşüş yapılmıştır. Bu düzenlemeler sosyal güvenlik sorunlarına geçici çare olmuşlardır. Bunun yanında sosyal güvenliğin temel amacı olan emeklilerin hayat standardını korumak işlevini kaybetmesine neden olmuştur.

Emeklilerin hayat standardını yükseltmek için sosyal güvenlik sistemlerinde reform ihtiyacı doğmuştur. Bu nedenle dünyada yeni sosyal güvenlik sistemleri ortaya çıkmıştır. Bu sistemlerin birinci kısmını, herkese asgari yaşam standardı sağlayacak, zorunlu sosyal güvenlik sistemleri oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin ikinci bölümünü , genelde gönüllü katılım esasına dayanan, kişilere emeklilik dönemlerinde zorunlu emeklilik gelirlerine ek gelir sağlayan ve mevcut hayat standartlarını korumalarını amaçlayan bireysel emeklilik sistemleri oluşturmaktadır. Sistemin üçüncü bölümünü ise; genelde işveren katkılı mesleki emeklilik programları yer alır.

Dünyada bireysel emeklilik uygulamaları 1981 de Şili'de doğmuştur. Türkiye'de Ekim 2003 itibariyle 07.10.2001 tarihinde yürürlüğe giren 4632 Sayılı Kanun çerçevesinde bireysel emeklilik sistemi faaliyete geçmiştir. Bu çalışmada Türkiye'de ve dünyadaki bireysel emeklilik sistemi modelleri incelenmiştir.

Anahtar Sözcükler: 1- Emeklilik 2- Özel Emeklilik 3- Sosyal Güvenlik Sistemleri

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın başından son hale getirilmesine kadar gerekli yardımını ve desteğini esirgemeyen özellikle bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Sadık ÇUKUR a,

Çalışmanın savunulmasında yer alan değerli jüri üyelerine,

Bu tezin hazırlanması süresince anlayış ve desteklerini esirgemeyen Aileme,

Bu tezin araştırma ve hazırlanma sürecinde yardımını ve anlayışını benden esirgemeyen Tuğba AYKIR 'a,

Teşekkürlerimi Sunarım.

Babama...

İÇİNDEKİLER

ABSTRACT.....	iii
ÖZET.....	v
TEŞEKKÜR.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar.....	xv
KISALTMALAR.....	xvi
GİRİS.....	1

I. BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ

1.1. SOSYAL GÜVENLİK İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR.....	2
1.1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı.....	2
1.1.2. Sigorta Kavramı.....	4
1.1.3. Sosyal Tehlike Kavramı ve Çeşitleri.....	4
1.1.3.1. Mesleki Riskler.....	5
1.1.3.1.1. Meslek Hastalıkları.....	5
1.1.3.1.2. İş Kazaları.....	5
1.1.3.2. Fizyolojik Riskler.....	6
1.1.3.2.1. Analık.....	6
1.1.3.2.2. Malullük.....	6
1.1.3.2.3. Hastalık.....	7
1.1.3.2.4. Yaşlılık.....	7
1.1.3.2.5. Ölüm.....	7
1.1.3.3. Sosyo Ekonomik Riskler.....	8
1.1.3.3.1. İşsizlik.....	8
1.1.3.3.2. Aile Yardımları.....	8
1.2. SOSYAL GÜVENLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ	9
1.2.1. Dünyadaki Sosyal Güvenlik Gelişimi.....	9

1.2.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Gelişimi.....	9
1.2.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Gelişimi.....	10
1.2.1.3. İlk Sosyal Sigorta Sistemleri.....	11
1.2.1.4. Modern Çağda Sosyal Güvenlik Sistemleri.....	11
1.2.2. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi.....	12
1.2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem.....	12
1.2.2.2. Cumhuriyetin İlanı Sonrası Dönem.....	13
1.3. TÜRKİYE’DE SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI.....	14
1.3.1. Sosyal Güvenlik Kurumları.....	14
1.3.1.1. Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı.....	15
1.3.1.2. Sosyal Sigortalar Kurumu(SSK).....	18
1.3.1.3. Esnaf, Sanatkarlar ve Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu(Bağ-Kur).....	19
1.3.2. Banka ve Sigorta Şirketlerine ait Sandıklar.....	21
1.3.3. Tamamlayıcı Sigorta Kurumları.....	22
1.3.3.1. Ordu Yardımlaşma Kurumu(OYAK).....	22
1.3.3.2. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN).....	23
1.3.3.3. Amele Birliği.....	23
1.3.3.4. Özel Hayat Sigortaları.....	24
1.3.3.5. Bireysel Emeklilik Sistemi.....	24
1.4. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNDE FİNANSMAN YÖNTEMLERİ.....	25
1.4.1. Biriktirme-Fonlama Yöntemi.....	25
1.4.1.1. Maaş Esaslı Emeklilik Programları(MEEP)	26
1.4.1.2. Prim Esaslı Emeklilik Programları(PEEP)	27
1.4.2. Dağıtım Yöntemi(Distribution).....	28
1.4.2.1. Prime Dayalı Dağıtım Sistemi.....	28
1.4.2.1.1. Maaş Esaslı Programlar.....	29
1.4.2.1.2. Prim Esaslı Programlar.....	29
1.4.2.2. Primsiz Dağıtım Sistemi.....	30

1.4.3. Biriktirme Yöntemi ve Dağıtım Yönteminin Karşılaştırılması.....	30
--	----

II. BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN TÜRKİYE’DE UYGULANMASI

2.1. TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE REFORM İHTİYACI.....	32
2.1.1. Nüfus Yapısındaki Değişim.....	32
2.1.2. Finansman Sorunları.....	33
2.2. EMEKLİLİK.....	37
2.2.1. Emeklilik ile İlgili Temel Kavramlar.....	37
2.2.1.1. Hukuki Boyut.....	37
2.2.1.2. Ekonomik Boyut.....	39
2.2.1.3. Psikolojik Boyut.....	39
2.2.1.4. Fizyolojik Boyut.....	39
2.2.1.5. Sosyal Boyut.....	39
2.3. ÖZEL EMEKLİLİK.....	40
2.3.1. Özel Emeklilik Fonlarının Gelişimi.....	40
2.3.2. Özel Emeklilik Fon Uygulamaları.....	41
2.3.3. Özel Emeklilik Fonlarının Ekonomik Fonksiyonları.....	43
2.4. TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ.....	44
2.4.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Ortaya Çıkışı.....	45
2.4.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı.....	46
2.4.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri.....	48
2.4.4. Bireysel Emeklilik Sistemi ile İlgili Kurumlar.....	50
2.4.4.1. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu(BEDK).....	50
2.4.4.2. Bireysel Emeklilik Şirketleri.....	50
2.4.4.3. Bireysel Emeklilik Aracıları.....	51
2.4.4.4. Emeklilik Yatırım Fonları.....	52
2.4.5. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi.....	52
2.4.5.1. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım.....	52
2.4.5.2. Katılımcı ve Emeklilik Şirketinin Hak ve	

Yükümlülükleri.....	53
2.4.5.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansmanı.....	54
2.4.5.3.1. Katkı Payı Ödemeleri.....	55
2.4.5.3.2. Giriş Aidatı.....	55
2.4.5.3.3. Yönetim Gideri.....	55
2.4.5.3.4. Fon İşletim Gideri.....	56
2.4.5.3.5. Özel Hizmet Kesintisi.....	56
2.4.5.4. Emekliliğe Hak Kazanma ve Emeklilik Seçenekleri.....	56
2.4.6. Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergi Uygulamaları.....	57
2.4.7. Bireysel Emeklilik Sisteminden Çıkış.....	58
2.4.7.1. Emekliliğe Hak Kazanarak ya da Zorunlu Nedenlerle Sistemden Çıkış.....	58
2.4.7.2. Sistemde 10 Yıl Kalıp 56 Yaşını Doldurmadan Çıkış.....	58
2.4.7.3. Sistemden 10 Yıl Dolmadan Çıkış.....	58
2.4.8. Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim Mekanizması.....	59
2.4.8.1. Hazine Müsteşarlığı Denetimi.....	59
2.4.8.2. Sermaye Piyasası Kurulu Tarafından Yapılan Denetimi.....	60
2.4.8.3. Emeklilik Gözetim Merkezi(EGM) Tarafından Yapılan Denetim.....	60
2.4.8.4. Bağımsız Dış Denetim.....	61
2.4.8.5. Aktüeryal Denetim.....	61
2.4.8.6. İç Denetim.....	61
2.4.9. Emeklilik Yatırım Fonları.....	62
2.4.9.1. Emeklilik Yatırım Fonu Türleri.....	62
2.4.9.1.1. Gelir Amaçlı Fonlar.....	62
2.4.9.1.2. Büyüme Amaçlı Fonlar.....	63
2.4.9.1.3. Para Piyasası Fonları.....	64
2.4.9.1.4. Kıymetli Madenler Fonları.....	65
2.4.9.1.5. İhtisaslaşmış Fonlar.....	65
2.4.9.1.6. Diğer Fonlar.....	66

2.5. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN EKONOMİK YAPIYA ETKİLERİ.....	66
2.5.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Ulusal Tasarrufa Etkileri.....	66
2.5.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasalarına Etkileri.....	73
2.5.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşgücü Piyasasına Etkileri.....	76
2.6. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE HAYAT SİGORTALARI.....	78
2.6.1. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Hayat Sigortaları Arasındaki Farklar ve Benzerlikler.....	79
2.6.2. Hayat Sigortaları ile Bireysel Emekliliğin Etkileşimi	81
2.7. TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE BEKLENTİLER VE ULAŞILAN RAKAMLAR.....	82

III. BÖLÜM

DÜNYADA UYGULANAN BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ

3.1. ZORUNLULUK ESASINA DAYALI BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ.....	85
3.1.1. Güney Amerika’da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	86
3.1.1.1. Şili’de Bireysel Emeklilik Sistemi.....	86
3.1.1.2. Arjantin’de Bireysel Emeklilik Sistemi.....	91
3.1.1.3. Meksika’da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	93
3.1.2. Doğu Avrupa’da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	94
3.1.2.1. Macaristan’da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	95
3.1.2.2. Polonya’da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	96
3.2. GÖNÜLLÜLÜK ESASINA DAYALI BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ.....	98
3.2.1. Kuzey Amerika Ülkelerindeki Bireysel Emeklilik Uygulamaları..	98
3.2.1.1. ABD’de Bireysel Emeklilik Sistemi.....	98
3.2.1.1.1. Maaş Esaslı Emeklilik Planları.....	99
3.2.1.1.2. Katkı Payı Esaslı Emeklilik Planları.....	100

3.2.1.2. Kanada’da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	101
3.2.2. Batı Avrupa Ülkelerinde Bireysel Emeklilik Sistemi.....	101
3.2.2.1. İsviçre’de Bireysel Emeklilik Sistemi.....	101
3.2.2.2. İngiltere’de Bireysel Emeklilik Sistemi.....	102
3.2.2.3. Almanya’da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	106
3.2.3. Uzakdoğu’da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	106
3.2.3.1. Japonya’da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	107
3.2.3.2. Güney Kore’de Bireysel Emeklilik.....	110
SONUÇ.....	111
KAYNAKÇA.....	116
İNTERNET	
KAYNAKLARI.....	122
ÖZGEÇMİŞ.....	123

TABLOLAR

Tablo 1.1. Emekli Sandığı Gelirleri.....	16
Tablo 1.2. Emekli Sandığı Giderleri.....	17
Tablo 1.3. Emekli Sandığı Yıllar İtibariye Gelir ve Giderler.....	17
Tablo 1.4. Bağ-Kur Yıllar İtibariye Gelir ve Giderler.....	18
Tablo 1.5. Biriktirme Yöntemi ve Dağıtım Yönetiminin Kıyaslanması.....	30
Tablo 2.1. Bazı Ülkeler ve Türkiye’deki Yaşlanma Hızı.....	33
Tablo 2.2. Emeklilik Sisteminin Temel Parametrelerinin Karşılaştırılması.....	35
Tablo 2.3. OECD ve AB Ülkelerinde Emeklilik Yaşları.....	38
Tablo 2.4. OECD Ülkelerinde Özel Emeklilik Fonları ve Fonların GSMH’ya Oranları.....	41
Tablo 2.5. Çeşitli Ülkelerdeki Özel Emeklilik Fonlarının Zorunlu Gönüllü Oluşları.....	42
Tablo 2.6. BES ile Hayat Sigortalarının Karşılaştırılması.....	79
Tablo 3.1. Şili’deki Emeklilik Fon Varlıkları ve Büyüme Oranları.....	91

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AFP	Administradoras de fondes Pensiones
AFJP	Argentina as Administrados de Fondos de Jubilaciones Pensiones
AFORE	Administardora de Fondos de Ahora Para el Retiro
a.g.e.	Adı Geçen Eser
Bağ-Kur	Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Güvenlik Kurumu
BEDK	Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu
BES	Bireysel Emeklilik Sistemi
BESHY	Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik
DİE	Devlet İstatistik Enstitüsü
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
EGM	Emeklilik Gözetim Merkezi
ERISA	Employee Retirement Income Security Act.
GSMH	Gayri Safi Milli Hasıla
IRA	İndividual Retirement Accounts
KPEEP	Katkı Payı Esaslı Emeklilik Planları
MEEP	Maaş Esaslı Emeklilik Planları
Md	Madde
OECD	Organization of European Economic Cooperation and Development

PAYG	pay-as-you-go
PEEP	Prim Esaslı Emeklilik Programları
SPK	Sermaye Piyasası Kurulu
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
S.	Sayı
s.	Sayfa
TC	Türkiye Cumhuriyeti
TCMB	Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası
TEAS	Türkiye Elektrik Üretim Anonim Şirketi
TTK	Türkiye Taş Kömürü Kurumu,
yy.	Yüzyıl

GİRİŞ

Bireysel emeklilik; bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarını artırmak ve emeklilikte ek gelir sağlamak amacıyla kurulmuş, özel şirketlerce yönetilen prim esaslı bir sistemdir. Bireysel Emeklilik Sistemi'nin Türkiye'de ortaya çıkış amacı mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin çöküşüdür. Bu çöküşün en büyük nedeni Doğum oranlarının düşmesi, sosyal yapıdaki değişimler, genel ekonomik sistemlerde görülen krizler, aktif/pasif oranlarının düşmesi, ortalama insan ömrünün uzaması, kayıt dışı iş gücünün fazlalığı ve prim afları ya da emeklilik yaşının düşürülmesi gibi yanlış uygulanan politikalarlardır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler, bu sorunlardan farklı düzeylerde etkilenmişlerdir. Yaşanan bu sorunlar sonucu sosyal güvenlik sistemlerinde, özellikle de emeklilik sistemlerinde değişimler gündeme gelmiştir. Sorunun her geçen gün artması ve emeklilerin finanse edilmesinin güçleşmesi sonucu 7 Ekim 2001 tarihli 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Yatırım ve Tasarruf Sistemi Kanunu yürürlüğe girmiş ve 2003 yılında lisans alan şirketler üye kaydetmeye başlamışlardır.

Çalışmanın birinci bölümünde sosyal güvenlik ile ilgili temel kavramlar, sosyal güvenliğin tarihsel gelişimi, sigorta kavramı ve sigorta kavramıyla birlikte Türkiye'deki sosyal güvenlik kurumları incelenmiştir.

Çalışmanın 2. bölümünde Bireysel Emeklilik Sisteminin Türkiye'deki uygulaması ele alınmıştır. Bireysel emekliliğin Türkiye'de ortaya çıkışı, işleyişi ve geçmiş özel emeklilik uygulamaları olan birikimli hayat sigortaları ile bireysel emeklilik sistemi karşılaştırılmıştır.

Son bölümde ise; bireysel emeklilik sisteminin dünyada çeşitli ülkelerdeki uygulamaları incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ

1.1. SOSYAL GÜVENLİK İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

1.1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı

Sosyal kelimesi Latince arkadaş, yoldaş, meslektaş anlamına gelen “Socius” kelimesinden türeyerek Sosyal sözcüğü olarak Türkçe'ye girmiştir. Sosyal kelimesi toplumsal açıdan, başka insan gruplarıyla olan ilişki, toplum düzenine ilişkin anlamına gelirken, toplumdaki diğer insanlarla ve gruplarla düşünce, duygu, anlayış bakımından kolay iletişim kurabilen toplum tarafından birlikte yaşamak istenilen olarak tanımlanabilir. Güvenlik sözcüğü, herhangi bir tehlike ya da tehdit durumunun yokluğu anlamına gelmektedir. Güvenlik kelimesi birey için ve toplum için farklı anlamlar içermekle birlikte, hayatının sağlığının özgürlüğünün mal varlığının tehdit altında olmaması, gelir düzeyinin düşmemesi, işini kaybetmeme, hastalık, yaşlılık, sakatlık vb riskler sonucu olası sonuçlara karşı korunma bireysel güvenlik olarak ifade edilebilir.¹

Kişinin gelirinde bir kesilmeye ve/veya giderlerinde bir çoğalmaya yol açan olaylara Sosyal Tehlike ya da Sosyal Risk denir. Literatürde Sosyal Güvenlik ile ilgili genel kabul görmüş bir tanım olamamakla birlikte, kısaca sosyal güvenlik insanları sosyal tehlikelerin zararlarından koruyan bir sistem olarak tanımlanmıştır.²

Sosyal güvenliğin, herkesin kabul ettiği bir tanımını yapmak oldukça zordur. Yine de genel kabul görmüş bazı tanımlar vardır. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür:

1. Sosyal güvenlik, toplumun tüm bireylerinin doğabilecek sosyal risklere karşı korunması amacıyla gerekli önlemlerin alınması anlamını taşır³.

¹ Ak Emeklilik, **Bireysel Emeklilik Sistemi Eğitim Notları, BES ve Sosyal Güvenlik Sistemleri**, İstanbul, Ağustos 2005, s.5.

² Ak Emeklilik, **Bireysel Emeklilik Sistemi Eğitim Notları, BES ve Sosyal Güvenlik Sistemleri**, İstanbul, Ağustos 2005, s.6.

³ Nüvit Gerek, **Sosyal Güvenlik Hukuku** (2. basım. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın No:882, 2001), s.2.

2. Sosyal güvenlik, gelirleri ne olursa olsun kişilere belirli sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlama görevine sahip kurum veya kurumlar topluluğudur⁴.
3. Sosyal güvenlik belirli sosyal risklerin yol açtığı gelir kaybı ve gider artışlarına karşı bireylerin güvenliklerinin sağlanmasıdır.
4. Sosyal güvenlik, kişinin hastalık, işsizlik, yaşlılık, ölüm sebebiyle geçici ya da sürekli olarak kazançtan yoksun kalması durumunda düşeceği yoksulluğa karşı, tıbbi bakımdan dolayı, çocuk sayısının artması ve analık halinde korunmasına ilişkin genel tedbirler sistemidir⁵.
5. Sosyal Güvenlik, kişilerin gelirleri ne olursa olsun, ülkede yaşayan herkesin toplum huzurunu ve refahını bozan belli sayıdaki sosyal tehlikenin verdiği zararlardan, bir “insan hakkı” ve esas itibarıyla “devlet görevi” olarak primli ve/veya primsiz rejimlerin kullanılması suretiyle kurtarılmasını amaçlayan bir sistemdir.⁶
6. Bir mesleki, fizyolojik veya sosyo ekonomik riskten dolayı geliri veya kazancı sürekli ya da geçici olarak kesilen kimselerin geçinme ve yaşama gereksinimlerini karşılayan bir sistemdir.⁷

Yukarıdaki tanımlar dar anlamda sosyal güvenliğe ilişkindir. Dar anlamda sosyal güvenliğin yanı sıra, sosyal güvenliğe geniş bir perspektiften bakan geniş anlamda sosyal güvenlik de söz etmek gerekmektedir. Geniş anlamda sosyal güvenlik anlayışı, sosyal risklerin bireyler üzerinde etkisini azaltarak, onlara yeterli ekonomik güvenceyi sağlamayı amaçlar. Bu anlamda sosyal güvenlik bireye yaşamının her döneminde yeterli gelir düzeyi sağlayarak ihtiyaçlarını tatmin edecek bir sistemi öngörür. Bireye ekonomik güvence sağlanması, sosyal risklerin doğmadan önlenmesi ve kişiliğin geliştirilmesi gibi amaçlar geniş anlamda sosyal güvenlik yaklaşımı sonucunda ortaya çıkmıştır⁸. Sosyal güvenliğin kapsamının bu kadar geniş olması, sosyal politika ile sosyal güvenlik ayrımını güçleştirmektedir. Bu nedenle sosyal güvenliğin kapsamı daraltılmış ve bütün sosyal riskler değil, en

4 Kenan Tunçomağ, **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar** (Gözden geçirilmiş ve yenilenmiş 4. bası, İstanbul: Beta Basın Yayım, 1998), s.5.

5 Sait Dilik, **Sosyal Güvenlik** (Ankara: 1991), s.6.

6 Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 6.Bası, Beta Basım, İstanbul, 2002, s.6.

7 Cahit Talas, **Sosyal Ekonomi**, 6. Bası, Ankara, 1983, s. 324

8 Ali Güzel ve Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku** (Yenilenmiş 4. bası, İstanbul: Beta Basın Yayım, 1994), s.5-7.

sık rastlanan ve en çok zarar veren riskler kapsama alınarak sosyal güvenlik sağlanmaya çalışılmıştır. Bu yaklaşım yukarıda tanımları verilen dar anlamda sosyal güvenlik anlayışıdır⁹.

1.1.2. Sigorta Kavramı

Aynı türden tehlikeyle karşı karşıya olan kişilerin belirli bir miktar para ödemesi yoluyla toplanan tutarın, sadece o tehlikenin gerçekleşmesi sonucu bir fiil zarara uğrayanların zararını karşılamada kullanıldığı bir ekonomik düzenlemedir. Böylece bazı kişilerin uğradığı zararların, birçok kişinin katkılarıyla karşıladığı bir risk devri sağlanmış olur.¹⁰ Sigorta temelde risklerin dağıtılmasıdır.

1.1.3. Sosyal Tehlike Kavramı ve Çeşitleri

Sosyal güvenlik kavramıyla ilgili olarak sosyal risk kavramını açıklamakta fayda vardır. Sosyal risk, ne zaman gerçekleşeceği bilinmemekle beraber ileride gerçekleşmesi muhtemel olan ve buna maruz kalan kişinin mal varlığında eksilmeye neden olan olaydır¹¹. Sosyal risk, toplumun kendilerine özel bir önem verdiği ve kişinin bunların zararlı etkilerinden kurtarılmasını istediği risklerdir. Fakat burada önemli olan hangi risklerin sosyal risk niteliği taşıdığıdır¹². Çağdaş sosyal güvenlik sistemleri, bireyin yaşamını olumsuz yönde etkileyen tüm riskleri değil onun ekonomik güvencesini ilk anda sarsabilecek sosyal riskleri kapsama almıştır. Kapsama alınan riskler ise toplumun gelişmişlik düzeyi, ekonomik olanakları, siyasal yapısı gibi etmenler tarafından belirlenmektedir.

Bireylerin ekonomik durumlarını etkileyen olayları sosyal tehlike olarak adlandırmak mümkündür. Sosyal tehlike olarak adlandırılan tehlikeler meydana

⁹ Gerek, **a.g.e.**, s.6.

¹⁰ Ak Emeklilik, **Bireysel Emeklilik Sistemi Eğitim Notları, Genel Sigortacılık**, İstanbul, Ağustos 2005, s.6.

¹¹ A. Can Tuncay, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri** (İstanbul: 1992), s.7.

¹² Ercan Güven ve Nüvit Gerek, **Sosyal Güvenlik Hukuku** (Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın No:738, 1994), s.3.

geliş sebepleri, sonuçları ve sürelerine göre mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik riskler olarak üç grupta toplanmaktadır.

Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) 'nun 1951 yılındaki toplantısında sosyal tehlike kavramının önemi vurgulanmış, 1952 tarih ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari normlarına ilişkin Sözleşmesinde de çerçevesi belirlenerek dokuz tehlike grubunu (meslek hastalığı, iş kazası, analık, hastalık, ölüm, maluliyet, yaşlılık, aile yardımı, işsizlik) bertaraf etmek için oluşturulmuş sistemli programlar bulunmaktadır.¹³

1.1.3.1. Mesleki Riskler

Çalışma ortamına ve yapılan işin içeriğine göre geçici ya da belirli bir süre gelir kaybına neden olan ve yapılan meslek ile doğrudan ilgili olan meslek hastalıkları ve iş kazalarıdır.

1.1.3.1.1. Meslek Hastalıkları

Çalışma ortamına ve yapılan işin içeriğine göre meydana gelen hastalıklarıdır. Yaptığı işten dolayı meslek hastalığına yakalanan çalışana sosyal güvenlik tedavi edici sağlık hizmetlerini ve bu hizmetleri sağlama ile ilgili giderleri karşılar. Meslek hastalığı nedeniyle çalışma gücünü kaybeden çalışana çalışma gücünün kaybına göre gelir kesilmesini geçici veya sürekli iş göremezlik geliri ile sağlar. Meslek hastalığı sebebiyle çalışan vefat etmiş ise çalışanın hak sahiplerine ölüm nedeniyle emekli aylığı ile yasalar çerçevesinde gelir imkanı sağlanır.

1.1.3.1.2. İş Kazaları

İşin yapısına bağlı nedenlerden dolayı, tamamen veya kısmen sürekli ya da geçici olarak çalışma gücünü kaybetme olarak tanımlanır. Sosyal güvenlik yine

¹³ Ak Emeklilik, Bireysel Emeklilik Sistemi Eğitim Notları, BES ve Sosyal Güvenlik Sistemleri, İstanbul, Ağustos 2005, s.17.

meslek hastalığında olduğu gibi iş kazası ile çalışanın çalışma gücünü yeniden kazandırmak için tedavi edici sağlık hizmetleri ile ortaya çıkan gelir kesilmesini geçici veya sürekli iş göremezlik geliri ile sağlar. İş kazası sebebiyle çalışan vefat etmiş ise çalışanın hak sahiplerine ölüm nedeniyle emekli aylığı ile gelir imkanı sağlanır.

1.1.3.2. Fizyolojik Riskler

Bu risk grubunu çalışanın fiziksel yapısında oluşan ve mesleki risklerin dışında kalan analık, hastalık, ölüm, maluliyet (sakatlık) ve yaşlılık (emeklilik) gibi riskler oluşturmaktadır.¹⁴

1.1.3.2.1. Analık

Analık durumu geçici olarak iş görememezlik durumunu içermekte, doğumdan önce ve sonra kadının belirli bir süre çalışması olanaksızdır. Kadının doğumdan önce ve sonra belirli sürelerle geçici olarak işinden uzak kalması gelir kaybına yol açacaktır. Sosyal güvenlik bu durumda kadın çalışana analık yardımı ve doğumdan sonra emzirme yardımı sağlamakta böylece gelir kaybını yasal sürelerle bertaraf etmektedir. Analık yardımı erkek çalışanın eşinin doğum yapması koşulu ile erkek çalışanı da kapsamaktadır. Bu kapsamda doğum nedeniyle erkekte oluşan gider artışları da sosyal güvenlik tarafından karşılanmaktadır.¹⁵

1.1.3.2.2. Malullük

Malullük, diğer fizyolojik risklerin aksine geçici değil sürekli iş görememezlik durumudur. Yaşamı engellilik dolayısıyla sürekli çalışmamadır.

¹⁴ Ak Emeklilik, **Bireysel Emeklilik Sistemi Eğitim Notları, BES ve Sosyal Güvenlik Sistemleri**, İstanbul, Ağustos 2005, s.18.

¹⁵ Yusuf ALPER; **Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, Ekin Kitabevi, Bursa, Ekim 2003

Malullük ödemesi sürekli olup, malul olan çalışanların yaşamlarını sürdürmelerinde başkalarına muhtaç olmamaları ve fiziki özelliklerine yeniden kavuşabilmeleri için rehabilitasyon hizmetleri de verilmektedir.

1.1.3.2.3. Hastalık

Sosyal güvenliğin en önemli bölümlerindendir. Hastalık en fazla kişiyi kapsamı içine alan bir sigorta koludur. Bu da analık gibi geçici iş görememezlik durumudur. Hastalık, sadece çalışanı değil, çalışanın bakmakla yükümlü olduğu hak sahiplerini de kapsamaktadır. Sosyal güvenlik, çalışanlara sağlık hizmetlerinin verilmesini ve çalışamamalarından dolayı gelir kayıplarını karşılar.

1.1.3.2.4. Yaşlılık

Doğal olarak meydana gelen değişme nedeniyle (yaşın ilerlemesi sonucu), çalışma gücü kaybına ve gelir kesilmesine yol açan uzun vadeli sosyal güvenlik tehlikesi olarak değerlendirilen bir sigorta koludur. Yaşlılıkta da, sakatlık gibi çalışana sürekli gelir bağlanır. Bu gelirin bağlanabilmesi için çalışanda belirli bir sigortalılık süresi, belirli bir prim ödeme günü ve belirli bir yaş koşulu aranır.

1.1.3.2.5. Ölüm

Sigortalının ölümü sonucu geride kalan bakmakla yükümlü olduğu kişileri koruma altına alan bir sigorta koludur. Bu sigortadan yararlanabilmek için ölen sigortalının belirli bir süre çalışması ve prim ödemesi şartı aranır. Ülkemizde hak sahibi eş yeniden evlenene kadar, erkek çocuklar öğrenim durumlarına göre en fazla 25 yaşına kadar, yaşamında herhangi bir engellilik söz konusu ise sürekli, kız çocukları ise evlenene kadar; bazı sosyal güvenlik kurumlarımız da ise kız çocuğun işe başlaması ve bir gelir elde edinceye kadar aylık ödenmeye devam eder.¹⁶

Ölen sigortalının çalışma süresi veya prim ödeme süresi yeterli değil ise hak sahiplerine ölen sigortalının primleri iade edilir. Ayrıca ölüm sigortası, hak

¹⁶ Ak Emeklilik, **Bireysel Emeklilik Sistemi Eğitim Notları, BES ve Sosyal Güvenlik Sistemleri**, İstanbul, Ağustos 2005, s.20.

sahiplerine bir defa olmak üzere cenaze giderlerinin karşılanması amacıyla cenaze yardımı yapar.

1.1.3.3. Sosyo Ekonomik Riskler

Bu risklerin konusunu, işsizlik ve aile yardımları oluşturmaktadır.

1.1.3.3.1. İşsizlik

İşsizlik gelir kesilmesine yol açan bir sosyal güvenlik riskidir. İşsizlik kelime anlamıyla; çalışma gücü, arzusu ve kanuni yaşa sahip olmasına rağmen, piyasadaki iş koşullarını arayan ancak istihdam imkanı sağlayamayanlardır. İşsizlik sigortası, çalışanların kendi istekleri dışında işsiz kalmaları halinde, mesleki bilgi ve becerileri doğrultusunda yeni bir iş buluncaya kadar, düzenli bir gelir yardımıyla bulunulmasını sağlar.

Ülkemizde işsizlik sigortası 08.09.1999 tarih ve 4447 yasa ile düzenlemeleri yapılmış, 01.06.2000 tarihinde de ilk işsizlik sigortası primi kesilmeye başlanmıştır.

1.1.3.3.2. Aile Yardımları

Aile gelirinin yetersizliği riskidir. Evlenme ve çocuk sahibi olması neticesinde ailelerin, çocukların yetiştirilmesi ve eğitimlerine bağlı olarak giderleri artmaktadır. Ailelerin gelirinin yetersiz kalması nedeniyle aile yardımı olarak adlandırılan bu sigorta kavramı ortaya çıkmıştır. Bir sosyal güvenlik riski olarak, Uluslararası Çalışma Teşkilatının 102 sayılı sözleşmesinde yer almasına rağmen ülkemizde henüz uygulamaya girmemiştir. Bu sigorta kolundan genel olarak çocuk parası olarak ödemeler yapılır. Çocuk sayısına göre ödemeler artar ya da azalır.¹⁷

Ülkemizde aile yardımı uygulamalarının devreye girememesinin iki önemli nedeni vardır. Birincisi, bu uygulamanın devlete yükleyeceği mali zorluklar, ikincisi

17 Yapı Kredi Emeklilik, **Bireysel Emeklilik Sistemi Eğitim Kitabı**, İstanbul, Temmuz 2005, s.39.

ise, nüfusun çok hızlı artması ve böyle bir uygulamanın yürürlüğe girmesi ile nüfus artışının hızlanacağı endişesidir.

1.2. SOSYAL GÜVENLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Bireylerin yaşamları boyunca karşılaştıkları tehlikelerin daha sonra telafisi mümkün olmayacak boyutlara ulaştığında karşılaştıkları ekonomik ve sosyal sonuçları bir daha yaşamak istememeleri neticesinde bu tehlikeleri ve giderleri önceden karşılama isteği sosyal güvenliğin çıkış sebebidir.¹⁸

Sosyal güvenlik gereksinimi insanlıkla beraber ortaya çıkmış, sanayi toplumuna geçiş ile artmış ve kendi çabası dışında, toplumsal nitelikteki tedbir ve uygulamalarla karşılanma noktasına gelinmiştir. Böylece gerçek anlamda şimdiki sosyal güvenlik kavramının temelleri 19.yüzyılda atılmıştır. Modern anlamda sosyal güvenlik ve sosyal sigortalar 1881 yılında Alman Başbakanı Bismarck tarafından kurulmuş ve daha sonra tüm Avrupa'ya yayılmıştır.

1.2.1. Dünyadaki Sosyal Güvenlik Gelişimi

1.2.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Gelişimi

Ekonominin genel olarak kırsal iş gücüne ve tarımsal faaliyete dayandığı bu dönemde, sosyal tehlikelerden oluşacak zararlar, genellikle ailenin kendi içinde giderilmeye çalışılmıştır. Gerek aile içinde ve gerekse komşular arasında gerçekleşen sosyal dayanışma ile hastaların, yaşlıların, dul ve yetim kalanların başka bir sosyal güvenceye ihtiyaç duymadan zararlardan kurtulmaları ve korunmaları sağlanmıştır. Bu dönemde çalışanlarda, çalışma dönemleri boyunca mümkün olduğu

¹⁸ a.g.e.,s.38

kadar birikim yaparak ve aile bireylerinin desteği ile sosyal güvenlik ihtiyaçlarını karşılamışlardır.

Sanayi devrimi öncesi dönemde küçük tacirlerin oluşturdukları karşılıklı yardım sandıkları, işçiler arası yardımlaşma dernekleri ve dinsel nitelikli hayır kurumları ihtiyaç sahibi insanlara yardım yapmışlardır. Ayrıca kiliseler tarafından da yoksul ve hasta insanlara yardımlar yapılmıştır.

1.2.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Gelişimi

Sanayi Devrimi Avrupa'da 18.ve 19. yüzyılda yeni buluşların üretime uygulanması ve buhar gücüyle çalışan makinelerin devreye girmesiyle birlikte,el emeğinin ve sermayenin merkezileştiği bir döneme girilmiştir. Bu dönemde işçiler köle gibi çalıştırılmakta karşılığında ise hak ettiklerinden çok daha düşük ücretler almaktaydılar. Teknik yetersizlikler ya da işçilerin uzun çalışma sürelerinden dolayı çok sayıda iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmiş, sakat kalmışlar ya da yaşamlarını yitirmişler ve yahut işgüçlerini fiziki veya ekonomik olaylar(işsizlik) yüzünden değerlendirememiş tehlikesi karşısında korunmasız kalmışlardır.¹⁹ Gene bu dönemde yoğun çalışma saatlerinden dolayı geçmişteki aile üyeleri ya da komşular arasındaki yardımlaşma ve dayanışma kalmamıştır. Bu nedenle ilk uygulanmaya çalışılan sosyal güvenlik yasaları genelde yoksulların yanında işçileri de kapsamaktadır.

Sanayi Devrimi ile başlayan makineleşme sonucu iş kazaları ve meslek hastalıklarının artması sonucu, bu zararlara maruz kalan işçilerin zararlarını karşılamalarına yönelik yasalar çıkartılmıştır.1884 yılında Almanya'da, 1897'de İngiltere'de ve 1898 yılında da Fransa'da kabul edilen yasalarla iş kazaları ve meslek hastalıklarından işverende belirli oranda sorumlu tutulmuş ve işçilere tazminat ödeme zorunluluğu getirilmiştir.²⁰

¹⁹ Kenan Tunçomağ, **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, 5. Bası, Beta Basım, İstanbul, 1990, s.16.

²⁰ Ahmet Erol-Ercan Yıldırım, **Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi**, 2.Baskı, Yaklaşım Yayınları, Ankara, Ocak 2004, s. 51.

1.2.1.3. İlk Sosyal Sigorta Sistemleri

1874 yılında Almanya'da başlayan sosyal bunalım sonucu fabrikaların kapanması sonucu bu dönemde işsizlik ve sefalet içinde yaşayan işçilerin yaşam koşulları daha güç bir döneme girmiştir.²¹

Alman başbakanı Otto Von Bismarck, 17 Kasım 1881 tarihli yazı ile Alman Parlamentosuna zorunlu bir sosyal güvenlik sistemini öngören bir kanun teklifi sunmuştur. Bu teklif modern sosyal güvenlik ve sosyal sigortaların başlangıcını oluşturmaktadır. Söz konusu teklif kapsamında üç temel yasa çıkartılmıştır. 1883 tarihli İşçiler Hastalık Sigortası Kanunu, 1884 tarihli Endüstride İş Kazası Sigortası Kanunu ve 1889 tarihli Malullük ve Yaşlılık Sigortası Kanunu. Daha sonra bu üç kanun İmparatorluk Sigorta Kanunu adında birleştirilerek önemli bir adım atılmıştır. Almanya'da kurulan bu sistem batılı birçok ülkede rağbet görmüş ve benzeri sistemler uygulanmaya başlanmıştır.

1.2.1.4. Modern Çağda Sosyal Güvenlik Sistemleri

1929 bunalımı, krizin yarattığı sosyal sarsıntılara karşı o döneme damgasını vuran klasik ekonomi görüşü ve liberal politikaların önlemler içermediğini göstermiştir. Büyük çapta yaşanan işsizlik ve iflaslar karşısında gelir kayıpları ortaya çıkmış, Avrupa sisteminde bile işsizlik sigorta sistemleri işlemez hale gelmiştir. Roosevelt zamanında 14 Ağustos 1935 tarihli “Social Security Act” sosyal güvenlik kanunu çıkartılmıştır. Bu kanunla yaşlılar, maluller, madenciler, körler ve işsizler sosyal risklere karşı korunmaya çalışılıyordu. İkinci Dünya Savaşında(1942) İngiliz Lord Beveridge başkanlığında hazırlanan “Beveridge Planı” ile bugünkü anlamda(emeklilik, analık, emekli maaşı vb.) sosyal güvenlik önermeleri yapılmıştır. 1944 çalışma konferansında sosyal güvenlik ele alınmış ve dünyada hızla yayılmaya başlanmıştır. Uluslar arası çalışma Teşkilatı (İLO)'nun 1951-1952 toplantısında ise sosyal güvenliğin önemi ve gerekliliği belirtilmiştir.

²¹ Erol-Yıldırım, **a.g.e.**, s.51.

1.2.2. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Sosyal güvenliğin doğuşu ve gelişimi sanayileşme hareketleri ile olmuştur.

1.2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Bu dönemde önceleri aile içi yardımlaşmalar, sadaka, fitre ve zekatlarla yardımlar yapılarak ihtiyaçlar karşılanmaktaydı. Daha sonraları vakıflar aracılığıyla yardımlar yapılmaya çalışılmış, yoksul halkı korumak amacıyla sosyal güvenliğin o günkü karşılığı olan vakıflar o dönemde gelişip yaygınlaşmıştır. Bu dönemde sosyal güvenliğin başlangıcını oluşturan özellikle lonca adı verilen meslek örgütlerinin orta veya “teavün” adı verilen sandıklar kurarak, mesleki faaliyette bulunan üyelerinin ve aile bireylerinin yaşlılık, hastalık, sakatlık ve ölüm hallerinde yardım yapılmıştır.

Lonca örgütüne üye esnaftan toplanan aidat ve bağışlar örgüt içerisinde yer alan esnafa hastalık, yaşlılık, sakatlık ya da ölüm gibi doğal risklere karşı esnafın ya da bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerine kurulan sandıklardan borç para verilmiş, hastalık nedeniyle işyerini açamayan, sakatlık nedeniyle çalışamayan esnafın ve bunların ailelerine, yeni doğan çocuklarına yardım edilmiş, yoksul olan esnafın cenazesi kaldırılmıştır.²² Zamanla ekonomik gelişmelerdeki olumsuz sonuçlar sonucu lonca sisteminin gerilemesine neden olmuştur.

Lonca ve vakıfların önemlerini yitirmesi sonucu yeni sosyal güvenlik düzenlemeleri yapılmaya çalışılmış, bu dönemde çıkartılan bazı yasa ve tüzükler kişi ve risk türleri açısından her çalışanı kapsamayıp dar anlamda olduğu için çok sınırlı kalmıştır. Ereğli kömür bölgesi ile sınırlı olmak üzere ve esasen kömür üretimini artırmak amacıyla çıkarılan 1869 tarihli “Dilaver Paşa Nizamnamesi” sadece kömür ve maden işçilerine yönelik çıkartılmış olan tüzüktür. İşçilerin dinlenme ve tatil zamanları, çalışma saatleri, ücretleri ve ücretlerin ödeme biçimi, barınma ve iş kazalarına karşı koruyucu önlemler, madenlerde bir doktor ve ilaçların bulundurulması gibi düzenlemeler getirilmiştir.²³

Daha sonraları modern sosyal güvenlik kurumları olarak adlandırılabilen ilk kurumlar oluşturulmuştur. Askeri personeli kapsayan 1866 tarihli Askeri Tekaüt

²² Erol-Yıldırım, a.g.e., s.67.

²³ a.g.e., s.69.

Sandığı, 1881 yılında idari personel için Sivil Memurlar Emekli Sandığı, 1890 yılında Seyr-i Sefain Tekaüt Sandığı, 1909 yılında asker ve memurlar için kurulan iki sandık birleştirilerek Asker ve Mülk Tekaüt Sandıkları, 1917 Şirket-i Hayriye Tekaüt Sandıkları kurulmuştur. 1910 tarihli Hicaz Demir Yolu Memur ve Müstahdemlerine Yardım Nizamnamesi ile yaşlılık ve hastalık yardımları yapılması söz konusu olmuştur.

1.2.2.2. Cumhuriyet'in İlanı Sonrası Dönem

Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında, özellikle ilk meclis devrinde çıkartılan bazı kanunlarla çeşitli sandıklar kurulmaya devam edilmiştir. Bu dönemde 1921 tarihinde Ankara'da Himaye-i Etfal Cemiyeti kurulmuştur. Bu kurum 1935 yılından sonra Çocuk Esirgeme Kurumu olarak faaliyetlerine devam etmiştir.

1924 yılında çıkarılan 408 sayılı kanun ile milli mücadelede şehit düşen subay ve astsubay ailelerine aylık ödenmesi sağlanmıştır.

24.04.1930 tarih ve 1593 sayılı “Umumi Hıfzıssıhha Kanunu” ile en az 50 işçi çalıştıran işyerleri için hastalık, analık ve kaza hallerinde gerekli sağlık yardımının yapılması zorunluluğu getirilmiştir.

İzmir'de toplanan I. İktisat Kongresi'nde çalışan kadınlara doğum öncesi ve sonrası dönem için analık izni verilmesi, malullere tazminat ödenmesi, büyük işyerlerinde çalışanlar için işçi ve işveren primleri ile kaza, ihtiyarlık ve hayat sigortalarının oluşturulması, belirli sayıda işçi çalıştıran iş yerlerinin işyerinde doktor bulundurması gibi kararlar alınmıştır.²⁴

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, ortaya çıkan sosyal,ekonomik ve siyasi gelişmeler sosyal güvenlik ile ilgili gelişmeleri etkilemiştir. 1.1.1945 tarihinde “İşçi Sigortaları Kurumu”,16.07.1945 tarihinde 4792 sayılı “Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu”, 1950 de “İhtiyarlık Sigortası”, 1951 de “Hastalık ve Analık Sigortası” ile ilgili kanunlar çıkartılmıştır.

24 Yusuf Alper, *Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar*, Ekin Kitabevi, Bursa, Ekim 2003

Bağımsız çalışanlarıda sosyal güvenlik kapsamına alabilmek için, 02.09.1971 tarihinde 1479 sayılı “Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu” çıkartılmıştır.

1.3. TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI

Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi üç basamaktan oluşmaktadır. Birinci basamağı kamu sosyal güvenlik kurumları olan Emekli Sandığı, SSK, Bağ-Kur oluşturmaktadır.

Sosyal Güvenlik Sistemimizin İkinci basamağını 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 20. Maddesi uyarınca bazı banka ve sigorta şirketleri tarafından “mensuplarına sosyal sigorta hakkı tanımak amacıyla” kurulan sandıklar oluşturmaktadır.

Üçüncü basamağı ise, özel hayat sigortaları ve bireysel emeklilik sistemlerini içine alan özel emeklilik tasarrufları oluşturmaktadır.

1.3.1. Sosyal Güvenlik Kurumları

Türkiye'de faaliyet gösteren ve çalışanlarının veya bakmakla yükümlü oldukları yakınlarının sosyal güvenlik haklarını düzenleyen ve onların geleceğini güvence altına almak için sistemli bir şekilde çalışan kurumlarımız; kamu kesiminde çalışan memurlar ve askerler için Emekli Sandığı, işçiler için Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) ve bağımsız çalışanlar için Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur)'dur.

Türkiye'de Sosyal Güvenlik Reformu kapsamında hazırlanan ve üç sosyal güvenlik kurumunu tek bir çatı altında toplamayı amaçlayan 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu 2006 tarihinde yürürlüğe girmiş ancak, Anayasa Mahkemesinin 15 Aralık 2006 tarihinde bazı maddelerinin iptali yönündeki karar doğrultusunda Kanunun yürürlük tarihi T.B.M.M tarafından 1 Ocak 2008 tarihine

ertelendiği için bu bölümde mevcut sosyal güvenlik kurumları ayrı ayrı ele alınmıştır.

1.3.1.1. Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı

Emekli Sandığı, 08.06.1949 tarih ve 5434 sayılı kanunla kamuda görev yapan personelin kurdukları sandıkları birleştirerek kamu personelinin sosyal güvenlik ihtiyacını gidermek amacıyla kurulmuştur.²⁵

T.C. Emekli Sandığı ilk olarak devlet ve devlet katkısı ile kurulmuş kurumların memur ve hizmetlilerinin emeklilik haklarını düzenlemek amacıyla kurulmuşsa da, ilerleyen yıllarda kimi yasaların çıkarılması sonucu çeşitli kuruluşlarda çalışan sözleşmeli personel (belediye başkanı, askeri okul öğrencileri vb.) de kapsama dahil edilmiştir.

T.C. Emekli Sandığı katılımcıları ve onların eş ve çocuklarına, yaşlılık, malullük ve ölüm hallerinde sosyal güvenlik sağlamakta, ancak hastalık ve analık sigortasını işveren durumunda olan devlet ve diğer kamu tüzel kişilerinin karşılamasını öngörmektedir.

T.C. Emekli Sandığı kapsamında 1999 yılında 4447 sayılı Kanun'la birlikte emeklilik yaşının kadın için 38 ve erkek için 43 den kademeli olarak yükseltilmesi öngörülmüş olup, 25 fiili hizmet yılını tamamlayan kadınlar 58, erkekler ise 60 yaşını doldurduklarında emekliliğe hak kazanmaktadırlar.

T.C. Emekli Sandığının başlıca finansman kaynaklarını; iştirakçilerden kesilen kesenekler, kurumlardan alınan karşılıklar, yatırım gelirleri ile 1425 sayılı kanun gereğince Maliye ve Gümrük Bakanlığı bütçesinin sosyal transferler bölümünden aktarılan ödenekler oluşturmaktadır. Tablo 1.1. de 2002-2006 yılları arası T.C. Emekli Sandığının başlıca gelir kaynakları görülmektedir.

²⁵ [Http://emekli.gov.tr/genel.html](http://emekli.gov.tr/genel.html) (18.08.2007)

Tablo 1.1.: Emekli Sandığı Gelirleri (YTL)

GELİRLER	2002	2003	2004	2005	2006
A. FAALİYET GELİRLERİ	4.957.956.029	6.790.944.081	7.732.230.760	9.557.856.171	9.275.930.000
I. SÜREKLİ KAYNAK GELİRLERİ	4.946.018.643	6.741.564.015	7.714.935.072	9.537.125.794	9.275.190.000
Kesenek ve Karşılıklar	3.845.653.222	5.520.099.936	6.439.630.910	7.373.633.341	7.814.000.000
Ek Karşılıklar	682.152.185	812.923.256	927.316.403	1.046.558.834	1.106.000.000
Fiili ve İtibari Hizmet Zammı	201.926.865	266.042.445	307.452.368	286.507.947	355.000.000
İnzibati Para Cezaları	628.435	748.555	714.832	802.312	-
Pul Bilet Satış Payları	83.064	102.785	157.158	8.799	-
Zaman Aşımına Uğrayan Haklar	47.199	928.394	1.155.412	15.614.491	-
Gecikme Zamları	786.626	547.466	788.843	118.421.125	8.000
Geçmiş Yıllar Kesenek Tahsis	56.874.883	138.162.845	35.102.344	686.076.463	-
Çeşitli Gelirler	157.866.164	2.008.333	2.616.802	9.502.482	182.000
II. GEÇİCİ KAYNAK GELİRLERİ	11.937.386	49.380.066	17.295.688	20.730.377	740.000
Hizmet Borçlanma Tahsis	11.937.386	48.606.910	16.971.401	20.325.422	740.000
Hizmet İhyası	-	773.156	324.287	404.955	-
Kaldırılan Sandık Devirler	-	-	-	-	-
Geçici 15. Madde	-	-	-	-	-
B. FAALİYET DIŞI GELİRLER	23.432.315	23.322.631	48.221.464	541.141.881	558.652.411
İşletme Gelirleri	11.714.465	11.744.952	14.573.260	15.529.856	8.411.772
İştirakler Kâr Payları	436.394	1.002.389	-	-	-
Faiz Gelirleri	5.680.630	8.287.865	5.327.130	128.893.476	40.261.000
Alınan Tazminat ve Cezalar	39	1.941	12.350	78.026	-
Geçmiş Yıllar Gelir ve Kârlar	1.142.124	1.530.822	25.533.325	5.713	-
Arızı Satış Kârları	2.265.618	181.172	107.727	393.035.579	482.841.000
Lojman Kiraları	41.441	65.481	78.055	85.331	114.000
Misafirhane Gelirleri	2.438	15.903	17.971	18.844	16.500
Toplu Konut ve Konut Ort.İd.	-	-	-	-	-
Diğer Gelirler	1.969.014	327.153	2.534.801	3.464.061	26.980.000
Bağış ve Yardımlar	123.535	78.056	1.120	1.449	-
Hisse Senet Fiyat Farkı	-	-	-	-	-
İnternet Bilgi Hattı Gel.	56.617	86.897	35.725	29.546	28.139
TOPLAM	4.981.388.344	6.814.266.712	7.780.452.224	10.098.998.052	9.834.582.411

Kaynak: <http://emekli.gov.tr/istatistik/mali.html#m2>

Tablo 1.2.: Emekli Sandığı Giderleri (YTL)

GİDERLER	2002	2003	2004	2005	2006
A. FAALİYET GİDERLERİ	7.602.564.395	10.323.502.172	12.216.698.145	14.023.530.355	15.228.148.935
Em. Aylık Ödemeler	5.740.351.965	7.772.504.522	9.425.347.462	11.067.030.806	12.450.000.000
Evlenme İkramiyeleri	5.125.702	7.676.969	10.470.870	12.227.961	17.200.000
Em. Sağlık Yardımları	1.840.221.231	2.505.626.442	2.755.094.289	2.891.177.675	2.744.374.000
Toptan Ödemeler	3.901.608	3.642.231	5.064.791	5.706.844	5.100.000
Kesenek İadeleri	99.603	114.093	212.929	406.305	-
Huzurevi Giderleri	4.982.882	8.493.136	11.698.840	9.099.139	10.907.935
Yargı Kar.Göre Öd.Faiz	243.549	648.686	1.043.983	780.647	67.000
Diğer Giderler	7.637.855	24.796.093	7.764.981	37.100.978	500.000
B. FAALİYET DIŞI GİDER VE ZARARLAR	27.177.577	23.432.111	28.428.023	62.461.993	5.675.000
Verilen Banka Faizleri	10.845.907	18.498.593	22.507.669	57.400.582	4.200.000
İşletme Giderleri	1.613.257	3.931.909	3.975.621	3.704.433	1.275.000
Şüpheli Alacak Karş.Gid.	64.572	128.387	1.942.298	-	-
Diğer Gider ve Zararlar	14.653.841	873.222	2.435	1.356.978	200.000
TOPLAM	7.629.741.972	10.346.934.283	12.245.126.168	14.085.992.348	15.233.823.935

Kaynak: <http://emekli.gov.tr/istatistik/mali.html#m2>

Tablo 1.2. de Emekli Sandığının başlıca gider kalemleri yer almaktadır. Görüldüğü üzere 2006 yılı gelirleri; 9.834.582.411 YTL iken 2006 yılı giderleri 15.233.823.935 YTL olmuştur. Emekli Sandığı 2006 yılı bütçesi 5.399.241.524 YTL açık vermiştir. Tablo 1.3. da yıllar itibariyle Emekli Sandığının gelir-gider dengesi yer almakta ve bu tablo doğrultusunda gelirin gideri karşılayamadığı ve bu nedenle özel emekliliğin önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

Tablo 1.3.: Yıllar İtibariyle Gelir ve Giderler (YTL)

Yıl	Faaliyet Gelirleri	Faaliyet Dışı Gelirleri	Toplam Gelir	Faaliyet Giderleri	Faaliyet Dışı Giderleri	Toplam Gider
1960	459	102	561	207	2	209
1970	1.693	314	2.007	1.346	23	1.369
1971	4.008	358	4.366	2.651	14	2.665
1972	4.497	384	4.881	3.965	26	3.991
1973	5.007	404	5.411	4.769	31	4.800
1974	7.112	554	7.666	5.017	34	5.051

1975	10.702	800	11.502	6.426	36	6.462
1976	10.352	1.095	11.447	9.041	36	9.077
1977	13.456	1.242	14.698	12.809	47	12.856
1978	17.349	1.507	18.856	16.819	71	16.890
1979	30.071	2.265	32.336	27.275	68	27.343
1980	47.548	3.199	50.747	44.632	128	44.760
1981	62.346	4.386	66.732	62.633	85	62.718
1982	89.532	5.316	94.848	93.833	93	93.926
1983	117.806	11.699	129.505	123.030	201	123.231
1984	156.696	19.099	175.795	168.194	343	168.537
1985	232.194	22.949	255.143	250.950	894	251.844
1986	323.611	34.415	358.026	345.666	2.241	347.907
1987	373.332	48.941	422.273	476.671	23.889	500.560
1988	515.915	52.865	568.780	763.680	28.465	792.145
1989	2.072.496	80.597	2.153.093	2.363.026	29.333	2.392.359
1990	5.254.654	91.780	5.346.434	5.083.782	9.062	5.092.844
1991	9.315.283	170.526	9.485.809	8.584.864	32.045	8.616.909
1992	17.245.900	230.380	17.476.280	16.062.188	50.538	16.112.726
1993	27.052.090	445.968	27.498.058	29.454.977	1.995.737	31.450.714
1994	46.808.858	1.066.774	47.875.632	50.151.294	3.778.946	53.930.240
1995	100.594.101	2.949.011	103.543.112	106.870.484	1.491.738	108.362.222
1996	215.412.861	5.380.794	220.793.655	250.485.693	9.786.786	260.272.479
1997	458.120.296	7.197.138	465.317.434	568.760.517	4.787.541	573.548.058
1998	901.829.298	12.254.452	914.083.750	1.086.011.841	23.513.144	1.109.524.985
1999	1.495.125.582	13.589.322	1.508.714.904	2.006.407.915	9.883.669	2.016.291.584
2000	2.097.113.529	41.651.581	2.138.765.110	2.966.511.232	9.727.376	2.976.238.608
2001	3.194.214.163	22.963.563	3.217.177.726	4.792.680.857	7.495.501	4.800.176.358
2002	4.957.956.029	23.432.315	4.981.388.344	7.602.564.395	27.177.577	7.629.741.972
2003	6.790.944.081	23.322.631	6.814.266.712	10.323.502.172	23.432.111	10.346.934.283
2004	7.732.230.760	48.221.464	7.780.452.224	12.216.698.145	28.428.023	12.245.126.168
2005	9.557.856.171	541.141.881	10.098.998.052	14.023.530.355	62.461.993	14.085.992.348
2006	9.275.930.000	558.652.411	9.834.582.411	15.228.148.935	5.675.000	15.233.823.935

Kaynak: <http://emekli.gov.tr/istatistik/mali.html#m2>

1.3.1.2. Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK)

Ülkemizde sosyal sigortaların kurulması ilk kez 1936 tarihli 3008 İş Kanunu ile öngörülmüştür. Ancak bu kanunun ilgili maddesi iki kez ertelendikten sonra 16.07.1945 tarih ve 6058 sayılı resmi gazetede yayınlanan 09.07.1945 tarih ve 4792 sayılı kanunla İşçi Sigortaları Kurumu adı altında kurulmuştur. Bu kurum 1965 yılında 506 sayılı kanunla Sosyal Sigortalar Kurumu haline dönüştürülmüştür.²⁶

Sosyal Sigortalar Kurumu ilk olarak, 1946 yılında iş kazaları ve meslek hastalıkları ve analık sigortası kanunları uygulanmaya başlanmış, 1950 yılında 5417 sayılı yasayla ihtiyarlık sigortası, 1951 yılında da 1946 yılındaki analık sigortası

²⁶ Sosyal Sigortalar Kurumu 1946-1996, TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, 1996

hükümleri değiştirilerek hastalık ve analık sigortaları uygulanmaya başlanmıştır. 1965 yılında 506 sayılı kanunla bu dağınık sigorta hükümlerine son verilmiş ve sigortalı ve onların hak sahiplerini iş kazaları, meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm risklerine karşı kapsamlı koruma sağlamıştır. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasının yürürlüğe girmesiyle birlikte kanunun uygulama alanı, istisnalar hariç, bir hizmet akdine dayanarak, bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan herkesin sigortalı sayılacağı hükmü getirilerek kapsamı genişletilmiştir.

SSK dan emekli olabilmek için; 25 fiili hizmet yılını tamamlayan erkeklerin 4500 gün prim ödemesi ve 60 yaşında olması, 20 fiili hizmet yılını tamamlayan kadınların ise 4500 gün prim ödemesi ve 58 yaşında olması gerekmektedir.

Ülkemizin en büyük sosyal güvenlik kuruluşu olan SSK, ülke nüfusunun yaklaşık %50 sine sigorta ve sağlık hizmeti sunmaktadır.²⁷ Kurumun finansmanını; prim gelirleri, kira gelirleri, kurumun sahibi ya da ortağı olduğu işletmelerden sağlanan gelirler, genel bütçeden yapılan yardımlar, gerçek ya da tüzel kişilerce yapılan bağışlar ve vasiyetler gibi gelirlerden sağlanmaktadır. Ancak siyasi otoritelerin yaptığı yanlış uygulamalardan dolayı emeklilik yaşının düşürülmesi sistemin gelir-gider dengesinin bozulmasına yol açmıştır. Erken emeklilerden dolayı 1980 yılına kadar emeklilere yapılan aylık ödemelerin toplam giderlere oranı %50 nin altında iken, son yıllarda bu oran %70 in üzerine çıktığı görülmektedir. Bu nedenle gelir gider dengesi bozulan kuruma devlet bütçesinden ve konsolide bütçeden yapılan yardımlar her geçen yıl artmıştır.

1.3.1.3. Esnaf, Sanatkarlar ve Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur)

Ülkemizde 2 Eylül 1971 de 1479 sayılı kanunla bir işverene bağlı olmaksızın kendi adı ve hesabına çalışanların sosyal güvenliklerini sağlamak üzere kurulmuş, 1.10.1972 tarihinden itibaren de uygulamaya başlanılmıştır. 17 Ekim 1983 yılında 2926 sayılı yasa ile birlikte, tarım da bağımsız çalışanlarda kurum kapsamına

²⁷ http://www.ssk.gov.tr/wps/portal/!ut/p/.cmd/cs/.ce/7_0_A/7_0_FL

alınmıştır. Tüzel kişiliğe sahip bir devlet kurumu olup, mali ve idari bakımdan özerktir.²⁸

Kurumda 24 basamak vardır. Son yapılan değişikliklerle sigortalı olacak kişi ilk girişte 1 ile 12. basamak arasından birini seçmek zorundadır. Bu basamaklar arası bekleme süresi 1 yıl olup basamak yükseltilmesi isteğe bakılmaksızın kurum tarafından yapılır. 13 ile 24. basamaklar arası basamak yükseltilmesi sigortalının isteği üzerine 2 yılda bir artış yapılır.

Kurum ilk yıllarında sadece iştirakçilerle eş ve çocuklarını uzun vadeli risklere karşı korumayı hedeflemişse de 1985 yılında kademeli olarak sağlık sigortası uygulanmaya başlanmış, 1988 yılında da tüm iller kapsam içine alınmıştır. Kurum kapsamında olanlara sağlık sigortası, yaşlılık, malullük ve ölüm aylığı sağlanmaktadır. Ayrıca ev kadınları, yurt dışında yaşayan Türklerin yanında bulunup bir işte çalışmayan eşleri, belirli bir işi olmayan ve zorunlu sigortalılık niteliğini kaybedenlerde Bağ-Kur bünyesinde “isteğe bağlı sigortalılık” tan yararlanabilmektedirler.²⁹

Bağ-Kur'dan emekli olabilmek için;23.05.2002 tarihinde TBMM de kabul edilen 4759 sayılı kanuna göre, erkeklerin 5400 gün ve 62 yaş, kadınların ise 60 yaş ve 5400 gün prim ödemiş olmaları gerekmektedir.

Bağ-Kurun finansmanında başlıca gelir kalemleri sigortalıların ödedikleri primlerdir. Bunun dışında, gerçek ya da tüzel kişilerce yapılan bağış ve vasiyetler, Kurumun menkul ve gayrimenkullerinden sağlanan gelirler, kanun gereğince hükmedecek para cezaları, gerekli hallerde bütçeden yapılan yardımlar da kurumun diğer gelir kalemlerini oluşturmaktadır. Tablo 1.4 de Bağ-Kurun yıllar itibariyle gelir-giderleri görülmektedir. Buna göre diğer Sosyal Güvenlik Kurumlarında olduğu gibi Bağ-Kurda da gelir-gider dengesizliği gözükmekte ve bütçesi her yıl açık vermektedir.

²⁸ <http://bagkur.gov.tr/genel.html> (13.01.2006)

²⁹ Ali Nazım Sözer-Coşkun Saraç, **Sosyal Sigortalar Hukukunda 4958 Kanun İle Gerçekleştirilen Değişiklikler**, Mercek,Ekin 2003,s. 50-51.

Tablo 1.4.: Yıllar İtibariyle Gelir ve Giderler (Milyon YTL)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006(*)
GİDERLER							
1- SİGORTALAMA	1.872	3.016	4.967	7.971	9.838	10.892	12.350
Emekli Aylıkları	846	1.299	1.993	3.725	4.679	5.526	7.029
Müşterek Emeklilik	290	480	767	1.038	1.406	1.692	1.608
Sağlık Sigortası	730	1.229	2.195	3.183	3.719	3.626	3.644
Kredi Faizi, Komisyon	3	4	5	13	16	26	33
Diğer Giderler	3	4	6	11	18	22	36
2- YÖNETİM	27	43	66	91	115	128	168
GİDERLER TOPLAMI	1.899	3.059	5.032	8.061	9.953	11.020	12.518
GELİRLER							
1- PRİM GELİRLERİ	650	1.176	1.994	2.861	3.957	3.581	7.364
2- TARIM TEVKİFAT	22	32	40	53	60	67	71
3- FAİZ VE DİĞERLERİ	54	72	67	70	225	78	754
GELİRLER TOPLAMI	726	1.280	2.101	2.984	4.242	3.726	8.189
AÇIK GELİRLERİN GİDERLERİ KARŞILAMA ORANI	-1.173	-1.779	-2.931	-5.078	-5.711	-7.294	-4.329
	38,2	41,8	41,7	37,0	42,6	33,8	65,4

Kaynak: <http://emekli.gov.tr/istatistik/mali.html#m2>

1.3.2. Banka ve Sigorta Şirketlerine ait Sandıklar

Sosyal Güvenlik Sistemimizin İkinci basamağını oluşturan 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 20. Maddesi uyarınca bazı banka, sigorta ve reasürans şirketleri tarafından personellerinin malullük, hastalık, yaşlılık ve ölüm hallerinde yardım yapmak üzere, gerekli koşulların sağlanması şartıyla, sosyal güvenlik alanında hizmet vermek suretiyle devlet tarafından personellerinin sigortalı sayılmaları kabul edilmiştir. Bu kapsamda bazı banka ve sigorta şirket çalışanları devletin herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan yardım almamakta sosyal güvenlik ihtiyaçlarını bu sandıklar tarafından karşılamaktadırlar. (örneğin; Akbank Tekaüt Sandığı)

1.3.3. Tamamlayıcı Sigorta Kurumları

Kapsamlı ve kamusal sosyal güvenlik kurumlarına ek olarak sosyal güvenlik yardımları sağlayan Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK), İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN), Amele Birliği, Özel Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemlerinden oluşmaktadır.

1.3.3.1. Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK)

Milli Savunma Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyet göstermektedir. Türk Silahlı Kuvvetleri kadrosunda görevli tüm muvazzaf subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, askeri memur ve uzman jandarmalar ile Emekli Maaşı Sistemi'ne giren üyeler ve üyelerin ölümleri halinde sisteme devam etmek isteyen eşleri OYAK daimi üyeleridir. Uzman Erbaşlar ile Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı teşkilatında, OYAK ve OYAK'ın sermayesinin %50 sinden fazlasına sahip olduğu veya iştirak edeceği şirketlerde çalışan bütün maaşlı ve ücretli memur ve müstahdemlerden arzu edenler OYAK daimi üyesi olabilmektedirler. 205 sayılı kanunun 17. maddesine göre, muvazaflık hizmetini yapmakta olan yedek subaylar OYAK'ın geçici üyeleridir.

OYAK daimi üyelerine, emeklilik, maluliyet, ölüm yardımı ve konut edindirme yardımı, geçici üyelerine ise üyelikleri devam ettiği sürece ölüm ve malullük yardımı yapmaktadır.

OYAK daimi üyelerinin her türlü sosyal ihtiyaçlarını gidermek için mesken inşa etmek, mesken kredisi vermek, ordu pazarları, ordu evleri, ordu talebe yurtları, özel okullar kurmak, üye çocuklarına yurtiçi ve yurtdışı tahsil ve staj bursları vermek gibi faaliyetlerde bulunmaktadır.³⁰

OYAK gelirleri üyelerin maaşlarından kesilen primler ile kurumun sahip olduğu işletmelerden elde ettiği karlardır.

³⁰ Ali Nazım Sözer-Coşkun Saraç, **a.g.e.**, Mercek,Ekin 2003,s. 42.

1.3.3.2. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN)

İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN), emekli sandığına ek bir sosyal güvenlik kurumu fonksiyonu görmek üzere kurulmuştur. İlkokul öğretmenleri, ilkokul yardımcı ve stajyer öğretmenleri, yetiştirme yurtları öğretmenleri, arızalı çocuklara ilk tahsillerini veren müesseselerin öğretmenleri, uygulama okulu öğretmenleri, ilköğretim müfettiş ve denetmenleri, İlköğretim Umum Müdürlüğü ve eğitim müdürlüklerinde vazifeli memurlar ile sandık işlerinde çalışan memurlar sandığa üyedir.³¹

Sandığın en önemli gelir kaynağı sandık üyelerinden alınan ve miktarı sendika tarafından belirlenen aidattır. Yapılan son değişikliklerle sandık üyelerine, evlenme yardımı, borç para verme, ölüm yardımı, maluliyet yardımı ve emeklilik yardımı gibi sosyal yardımlar sağlanmaktadır. Sandık yardım faaliyetleri yanında öğretmen pazarları kurmak, öğretmen evleri açmak gibi faaliyetlerde de bulunur.

1.3.3.3. Amele Birliği

10.09.1921 tarihinde 151 sayılı kanun ile kurulan Amele Birliği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı, yönetim, işleyiş ve denetimi kendi yönetmeliğine göre yapılan idari ve mali açıdan özerk tüzel kişiliğe sahip bir sosyal güvenlik kuruluşu olarak faaliyet göstermektedir. 22 Temmuz 1923 tarihinde Bakanlar Kurulu tarafından onaylanan Amele Birliği Talimatnamesi ile ülkemizin ilk sosyal yardım kurulu Amele Birliği'dir. Türkiye Taş Kömürü Genel Müdürlüğü, Karaelmas Elektrik Dağıtım A.Ş., Çatalağzı İşletme Müdürlüğü ve TEAŞ Kuzey Batı Anadolu Şebeke İşletme Grup Müdürlüğü'nün Zonguldak ve Ereğli kömür havzasında çalışan işçilere ilave sosyal güvenlik yardımı amacıyla faaliyet göstermektedir. Birliğin yaklaşık üye sayısı 20000 dir.³²

31 Suat Uğur, **Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi**, Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu Yayın No:224, Ankara, Haziran 2004, s.146

32 <http://tusiad.org/Turkish/Rapor/emek/emek.pdf,s.180> (22.12.2006)

Amele Birliği, kapsamında bulunan personele geçici işgöremezlik yardımı, tedavi yardımları, öğrenim, cenaze, defin, iş kazası yardımları ile ikraz yardımları yapmaktadır.

1.3.3.4. Özel Hayat Sigortaları

Kişilerin yaşamları boyunca,kendi dikkat ve çabalarına bağlı önlemekte güçlük çektiği ya da tamamen yetersiz kaldığı durumlar vardır. Bunlar bir kaza sonucu ya da bir hastalığa bağlı ortaya çıkabilecek ölüm ve sakatlık durumudur. Bunun yanı sıra bir başka önemli gerçek, kişinin genç, aktif ve üretken iken elde ettiği gelirin yaşlılık döneminde azalması veya yetersiz kalmasıdır.

Hayat Sigortaları, Hayat sigortası yönetmeliğince, ölüm, yaşam ve her ikisinin de kapsandığı hem ölüm hemde yaşam ihtimallerine bağlanan teminatlar ile, ferdi kaza, hastalık sonucu maluliyet, tehlikeli hastalıklar gibi riskleri kapsamı içine alan sigortalardır. Özel hayat sigortaları sigortanın konusuna göre, muhtemel rizikonun ortaya çıkması durumuna, ya da çıkmaması durumuna bağlı olarak sigortalıya sözleşmede belirtilen miktarda tazminat ödemesini veya nemalandırılmış birikimini toplu ya da aylık olarak yapılmasını sağlamaktadır.

1.3.3.5. Bireysel Emeklilik Sistemi

Bireylere, yaşlılıklarında ve aktif çalışma süreleri sonunda ek bir gelir sağlayarak yaşam standartlarının artırılmasına yönelik, katkı paylarının her katılımcı adına ayrı hesaplarda takip edildiği ve herkesin kendi birikimleri oranında gelir elde edecekleri, devletin denetim ve gözetiminde ancak tamamen özel şirketler tarafından yürütölen kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı nitelikte gönüllü katılım esasına dayalı olarak hazırlanmış özel emeklilik sistemidir.

1.4. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNDE FİNANSMAN YÖNTEMLERİ

Sosyal güvenlik sistemlerinin gelirleri ve giderleri ülkelerin ekonomisinde çok önemli bir yere sahiptir. Günümüzde sosyal güvenlik harcamalarının gayri safi milli hasıla (GSMH) içindeki payları giderek artmaktadır. Ayrıca sosyal güvenliğin gelir dağılımı üzerinde de büyük etkileri vardır³³.

Sosyal güvenliğin finansman kaynakları iki temel düşünceden hareketle belirlenmektedir. Bunlardan birincisinde, sosyal güvenlik, toplumun bir sorunu olarak görülmekte ve bireyin sosyal güvenliğini sağlama sorumluluğu devlete yüklenmektedir. Bu düşüncede sosyal güvenliğin tüm giderleri devlet tarafından sağlanmalıdır. Bu ise bütçeden aktarılan katkılar ve toplanan vergilerle gerçekleşmelidir. İkinci düşünce ise, sosyal güvenliğı, bireye ve bireysel sorumluluk bilincine dayandırmaktadır. Bireysel sorumluluk ön plana çıkınca, birey kendisinin ve ailesinin ekonomik güvencesini devletten önce düşünmek durumundadır. Bunun sonucu olarak sosyal güvenliğin finansman kaynaklarını sigortalı ve işverenin ödediğı primler oluşturmalıdır³⁴. Bu iki finansman kaynağından hangisinin tercih edileceğı ülkelerin ekonomik, siyasi ve sosyal yapısı belirleyici olmaktadır.

Finansman yöntemi olarak iki temel yöntem kullanılmaktadır. Bunlardan ilki, her çalışanın kendi sosyal güvenlik giderini karşılamak üzere tasarruf ilkesine dayanan “biriktirme-fonlama yöntemi”, ikincisi ise; her çalışanın herkesi finanse ettiğı “dağıtım yöntemi”dir.

1.4.1. Biriktirme-Fonlama Yöntemi

Sosyal risklerin gelecekle ortaya çıkarabileceğı harcamalar için önceden karşılık ayrılması esasına dayanmaktadır. Kapitalizasyon sistemi olarak da adlandırılan bu sistemde, sosyal risklerin ileride doğuracağı ödemeleri karşılayabilmek için bir fon oluşturma esasına dayanır. Bu fon bireysel ya da toplu

³³ Güzel ve Okur, 1994, a.g.e., s.70.

³⁴ Cahit Talas, **Sosyal Ekonomi** (6.Bası, Ankara: 1983), s.356.

şekilde olabilir. Bireysel kapitalizasyon yönteminde, her sigortalı adına, işverenin ve sigortalının ödediği primler sigorta kurumundaki bireysel hesapta toplanır ve gelecekteki harcamalar bu fondan karşılanır. Toplu kapitalizasyon da ise, sosyal güvenlik kurumlarına ödenen primler ortak bir havuzda toplanır ve ödemeler bu ortak havuzdan yapılır³⁵ Katılımcılar emekli oldukları dönemde finansal sıkıntıya girmemek ve geleceklerini güvence altına almak için tasarrufta bulunarak oluşturulan bu fonlara prim ödemektedirler. Fonda biriken tasarruflar ve nemaları, çalışanlara emekli olduklarında ödenmektedir.

Biriktirme yöntemi sosyal güvenlik alanında yaşanan sorunların çözümünde tamamlayıcı bir işlev üstlenmektedir. Bunun yanı sıra sermaye piyasalarını derinleştiren, istihdamı, sermaye verimliliğini ve GSMH yi artırma gibi işlevleri de bulunmaktadır. Gelişmiş ülkelerde hayat standardının yükselmesi, sosyal güvenlik sisteminin sağladığının üzerinde emeklilik geliri elde etmek isteyenler açısından bu programlar çok fazla tercih sebebi olmuşlardır. Ancak Bireysel kapitalizasyon yöntemi, dayanışma ve sosyal risk yükünün bireyler arasında dağıtımını ilkesine ters düştüğü için sosyal güvenlik sistemlerince terk edilmiştir.³⁶

İki tür biriktirme yöntemi programı bulunmaktadır. Bunlar;

- a) Maaş Esaslı Emeklilik Programları (MEEP) : Yükümlülükleri nihai maaş düzeyi göz önünde bulundurularak hesaplanan program.
- b) Prim Esaslı Emeklilik Programları (PEEP) : Yükümlülükleri çalışanların ödedikleri katkı payları esas alınarak hesaplanan programlardır.

1.4.1.1. Maaş Esaslı Emeklilik Programları (MEEP)

Emeklilik maaşının başlangıçta belirlendiği MEEP'lerin kaynağını çalışanların çalışma yaşamları boyunca ödemiş oldukları primler meydana getirmektedir. Emeklilik maaşlarının belirlenmesi, her çalışma yılına ait belirli gelire hak kazanma çalışma hayatı boyunca elde edilmiş ücretlerin endekslenmiş ortalaması veya her ikisinin de birlikte kullanılması ile hesaplanmaktadır.

³⁵ Talas, **a.g.e.**, s.364.

³⁶ Güzel ve Okur, 1994, **a.g.e.**, s.77-78.

Avantajları;

- Çalışanlara süre sonunda, emekliliklerinde ellerine geçecek gelirin düzeyini net olarak gösterebilmesi
- İşveren katkısının genç çalışanlar için düşük, emekliliği yaklaşmış çalışanlar için yüksek olması ve işten ayrılma durumunda fonda birikim emeklilik yaşı ya da tarihine kadar durması bununla birlikte, çalışma süresi ile ücret/maaş sağlanacak emeklilik gelirin de artması çalışanları çalışma hayatlarında aynı iş yerinde çalışmaya teşvik etmektedir.

Dezavantajları;

- Sistemin karmaşık yapısı
- İşten ayrılma durumunda çalışanların sistemdeki paralarına dokunamamaları
- Emeklilik maaşının çalışanların son çalışma dönemine göre belirlenmesi genellikle fiziki çalışma performansına göre maaşı belirlenen beden işçilerinin performansının başlangıca göre düşük olması nedeniyle maaş miktarları çok düşük olmakta ve bunun sonucunda da emeklilik maaşları çok düşük olarak gerçekleşmektedir. Bu sistemde özellikle düşük maaşla çalışanlar için ciddi bir dezavantaj oluşturmaktadır.

ABD, Hollanda, İngiltere ve Almanya gibi ülkelerde MEEP programı uygulanmaktadır.

1.4.1.2. Prim Esaslı Emeklilik Programları (PEEP)

Prim esaslı olarak her çalışanın programa yatırılan primler ve birikimlerinin getirisi ölçüsünde kendisinin sorumlu olduğu programlara PEEP adı verilmektedir. Çalışanlar emeklilik dönemlerinde, yatırılan primleri yatırım gelirleri ile birlikte almaya hak kazanırlar.

PEEP lerde prim değişken ya da sabit olarak tespit edilebildiği gibi, sadece çalışanlardan, sadece iş verenlerden, ya da her ikisinden de kesilmektedir. Emeklilik dönemi geldiğinde çalışanlar, ödedikleri primlerin hepsini toptan olarak alabildikleri gibi hesapların maaş ödemelerine (annüiteye) çevrilmesi yoluyla alabilmektedirler.

Çalışanların iş değiştirme durumunda programdan ayrılırken birikmiş tasarruflarını zarara uğramadan alabilmeleri, kolay anlaşılabilir ve rahat izlenebilir olması, işveren kuruluşun taahhüdü altına girmeyişi bu sistemin benimsenmesinin önemli bir nedenini oluşturmaktadır. Bunun yanında bir çok ülkede PEEP'in cazip olmasının bir nedeni ise programa devlet tarafından sağlanan vergi teşvikleridir. Tüm yatırım risklerinin katılımcıya ait olması programın dezavantajlı yanıdır.

Günümüzde özellikle emeklilik programları alanında yaşanan değişimler özellikle prim esaslı emeklilik programlarına doğru gidiş olmaktadır. Şili, Avustralya, İsviçre, Danimarka, Singapur ve Polonya'da zorunlu olan PEEP'lere başta ABD, İngiltere, Belçika, Kanada gibi bir çok ülkede katılım artmıştır.

1.4.2. Dağıtım Yöntemi (Distrubution)

Dağıtım sistemi, belirli bir dönemde ödenmesi gereken sosyal güvenlik harcamalarının aynı dönem içerisinde elde edilen gelirler ile karşılanması esasına dayanmaktadır. Başka bir ifadeyle, belirli bir dönemin prim gelirleri, aynı dönemdeki sigorta yardımları ile diğer giderlerin karşılığını oluşturur. Bu yöntem mevcut çalışanlardan toplanan primlerin, aynı dönemdeki emeklilerin finansmanı için kullanılmasıdır. Dağıtım modelinde gelir transferi, yüksek gelirli çalışanlardan toplanan primlerin bir bölümü ile, hayatları boyunca düşük gelir elde etmiş olanların emeklilik gelirinin desteklenmesi şeklinde gerçekleşmektedir³⁷. Prim ödeyenlerin sayılarındaki azalmalar bu sistemin çalışmasını ciddi olarak etkilemektedir.

İki şekilde dağıtım yöntemi yapılmaktadır.

1.4.2.1. Prime Dayalı Dağıtım Sistemi

Bireylerin karşılaştıkları risklerin azaltılmasına ve ekonomik güvenliklerinin artırılmasını sağlayan devlet merkezli bu sistemin amacı; emekli ve çalışan kuşaklar

³⁷ Çağatay Ergenekon, "Emeklilik Döneminin Finansmanı ve Özel Emeklilik Fonu Modelinin Türkiye'de Uygulanabilirliği." (Yayımlanmış Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000), s.8.

arasında ve aynı kuşaktaki farklı gelir grupları arasındaki dayanışmayı sağlamaktır. Yüksek gelir grubundan toplanan primler yoluyla dar gelirliilerin asgari bir gelir düzeyine kadar desteklenmesine imkan veren sistemin hedefi; sosyal ve ekonomik risklere karşı toplumun tüm bireylerine güvence sağlamaktır. Prime dayalı Dağıtım Yöntemi de kendi arasında ikiye ayrılmaktadır.³⁸

1.4.2.1.1. Maaş Esaslı Programlar

Bu programlar çerçevesinde sağlanacak emeklilik maaşı, başlangıç aşamasında tespit edilmekte ve programa katılan tüm çalışanlara bu sistem uygulanmaktadır.³⁹

Maaş Esaslı Programlarda çalışma hayatı boyunca ödenen primler ile emeklilik dönemi arasında herhangi bir bağlantı olmadığı için her çalışanın kaynakları ve riskleri aynı havuzun içinde toplanması ve dağıtılması şeklinde olmaktadır. Primler işveren ve çalışanlar ya da sadece işveren tarafından ödenmektedir.

1.4.2.1.2. Prim Esaslı Programlar

Çalışma hayatı boyunca ödenen primler, emeklilik döneminde elde edilecek emeklilik maaşı üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Sistemin işleyişi, çalışan- işverenden kesilen primlerin enflasyona endekslenmiş birikimler üzerinden kişisel emeklilik hesaplarına kaydedilmesi, emeklilik döneminde de hesapta birikmiş primlerin endekslenmiş değerler üzerinden toplu ya da kademeli olarak emekli maaşına dönüştürülmesine dayanmaktadır. Herkes tasarruf ettiği kadar emeklilik maaşı almaya hak kazanmaktadır.⁴⁰

³⁸ Akemeklilik, **a.g.e.**, s.21

³⁹ Vakıfemeklilik, **Bireysel Emeklilik Sistemi Temel Eğitim Notları**, İstanbul, 2006, s.1.

⁴⁰ **a.g.e.**,s.1

1.4.2.2. Primsiz Dağıtım Sistemi

Sosyal yardım olarak adlandırılan bu sistem çalışma hayatına katılma şartı aranmadan tüm vatandaşlar ya da belirli yaşı aşanlara kamu kaynaklarından mali yardımlarda bulunmaktadır. Bu uygulamalar, vergiler gibi kamu gelirlerinden sağlanmaktadır.

1.4.3. Biriktirme Yöntemi ve Dağıtım Yönteminin Karşılaştırılması

Bu yöntemlerin karşılaştırılması noktasında temel alınacak husus, hangi sistemde ödenecek prim miktarının daha düşük olacağı buna karşılık alınacak hizmetin hangi yöntemde daha fazla olacağı konusudur.

Dağıtım Yöntemi, fon yönteminin gerekli kıldığı karışık hesaplarla işlemediğinden daha sade bir yöntemdir. Her yıl artarak biriken fonlar olmadığından bu fonların işletilmesi sorunu bulunmamaktadır. Primler ücrete bağlı olduğundan ücretlerin artması primlerin üzerinde de etkisini göstermektedir. Böylece sosyal güvenliğin finansman kaynakları hayat pahalılığı değişmelerine kolaylıkla ayarlanabilmektedir.⁴¹ Tablo 1.5 de her iki sistemde kıyaslanmaktadır.

Tablo 1.5.: Biriktirme Yöntemi ve Dağıtım Yönteminin Kıyaslanması

BİRİKTİRME YÖNTEMİ	DAĞITIM YÖNTEMİ
Hesapları karışıktır.	Hesapları daha sadedir.
Primler ücretle bağlantılı olmadığından, primler ücret artışına bağlı olmadan belirlenir.	Primler ücretle bağlantılı olduğundan, ücretler artınca primlerde artar
Özel Sigortalarda daha yaygın kullanılan bir yöntemdir.	Sosyal Sigortalarda daha yaygın kullanılan bir yöntemdir.
Uzun vadeli sigorta kollarında rahatlıkla uygulanabilir.	Uzun vadeli sigorta kollarının ilk kuruluşunda uygulanması çok zordur.

⁴¹ Cahit Talas, **a.g.e.**, s.444

BİRİKTİRME YÖNTEMİ	DAĞITIM YÖNTEMİ
Giderlerin oluşacağı döneme kadar gelirler bir fonda toplanarak değerlendirilir.	Gelirler ve giderler aynı dönem içerisinde gerçekleşir.
Gelirin yeniden dağıtımı söz konusu olmadığından sosyal transferlere sınırlı düzeyde olanak verir.	Gelirin yeniden dağıtımı söz konusu olduğundan sosyal transferlere olanak verir.
Uygulamada bireyseldir.	Uygulamada kolektiftir.
Belirli katkı esaslı emeklilik programlarına daha uygundur.	Belirli fayda esaslı emeklilik programlarına daha uygundur.

İKİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN TÜRKİYEDE UYGULANMASI

2.1. TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE REFORM İHTİYACI

Toplumsal yaşamın belki de en önemli unsurlarından birisi, bireylerin karşı karşıya kaldıkları risklerde birbirlerine destek olabilme olanağı bulabilmeleridir. Sosyal güvenlik sistemi özünde bu dayanışma gereksiniminin ülke ölçeğinde kurumlaşması olarak tanımlanabilir.⁴²

Ülkemizde yanlış uygulanan sistemler sonucunda emekli aylıkları ve muhtaç yaşlılara verilen sosyal yardımlar düşük seviyelerde kalmış, sağlık hizmetlerinde yeterli yaygınlık ve kalite sağlanamamış, sosyal güvenlik tüm topluma yaygınlaştırılamamıştır. Bununla birlikte kamu güvenlik sistemlerinin bozulan mali dengeleri ülke ekonomisini tehdit etmeye başlamıştır. Bu bölümde Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde reform ihtiyacı ve özel emekliliği doğuran sebepler ile demografik yapıda uzun dönemde gerçekleşmesi beklenen değişiklikler ele alınarak, bunların sosyal güvenlik sistemi üzerindeki olası etkileri incelenecektir.

2.1.1. Nüfus Yapısındaki Değişim

Mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin mali açıdan uzun dönemde sürdürülebilir olup olmadığını belirleyen en önemli değişkenlerden biri, nüfusun yaş gruplarına göre dağılımıdır. 65 yaş ve üstü nüfusun toplam nüfus içindeki payının artması, sosyal güvenlik sisteminin bir yandan gelirlerinin azalması bir yandan da giderlerinin artması sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle, bir ülkenin nüfus piramidinin yapısının değişim hızı, aynı zamanda sosyal güvenlik sistemin geleceğini ve alınması gereken tedbirleri göstermektedir.

⁴² Abdullah Çelik, **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dönüşümü ve Türkiye**, Kamu-iş Eğitim Yayınları, Ankara, 2002

Türkiye şu anda genç bir nüfus yapısına sahiptir. Ne var ki geleceğe ilişkin projeksiyonlar, nüfusun hızla yaşlanacağını ortaya koymaktadır.⁴³ Aralarında Türkiye'nin de bulunduğu bazı ülkelerin nüfusu çok çabuk yaşlanmakta, Tablo 2.1. de de görüldüğü gibi Türkiye 27 yıl gibi oldukça kısa bir sürede yaşlı nüfus sorunu ile karşılaşacaktır. Mevcut sosyal güvenlik sisteminin yapısından kaynaklanan sorunlar bir yana, Türkiye için öngörülen yaşlanma hızı bile sosyal güvenlik sisteminde acil ve kapsamlı bir reformu zorunlu kılmaktadır.⁴⁴

Tablo 2.1.: Bazı Ülkelerde ve Türkiye'de Yaşlanma Hızı (*)

Ülkeler	%7 oranına ulaştığı yıl	%14 oranına ulaştığı yıl	Geçiş Süresi (yıl)
Japonya	1970	1996	26
Fransa	1865	1980	115
Almanya	1930	1975	45
İsveç	1890	1975	85
İngiltere	1930	1975	45
ABD	1945	2020	75
Türkiye	2012	2039	27

(*) 65 yaş ve üstü nüfusun 0-64 yaş arasındaki nüfusa oranının % 7'den % 14'e geçiş süresi

Kaynak: Joshi (Japonya Sağlık ve Sosyal Bakanlığı), ILO çalışmaları

2.1.2. Finansman Sorunları

Türk sosyal güvenlik sistemi, son yıllarda önemli bir finansman krizi içine girmiştir⁴⁵. Bunun başlıca iki nedeni vardır. Birincisi gelirleri azaltan faktörler, ikincisi ise giderleri arttıran faktörlerdir. Gelirleri azaltan faktörler, aktif/pasif oranının düşmesi, kayıt dışı istihdam oranının yükselmesi, prim tahsilat oranının

⁴³ Sosyal Güvenlikte Reform: **Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, SGK, Nisan 2005

⁴⁴ a.g.e.,s.39.

⁴⁵ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, **Dünyada Sosyal Güvenlik Alanındaki Gelişmeler ve Türkiye** (Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu İnceleme Yayınları no:137, 1994) s.33.

düşük olması, afla ödeme kolaylığı gibi uygulamalarla prim ödeme eğiliminin azalması, prime esas kazanç sınırlarının düşüklüğü ve fon gelirlerinin yetersizliğidir. Giderleri arttıran faktörleri ise erken yaşta emeklilik uygulamaları sonucu neredeyse çalışılan yıl kadar emekli maaşı alma süresi, primi alınmadan yapılan sigorta ödemeleri, hizmet borçlanmasına ilişkin yapılan düzenlemeler, uzayan ortalama yaşam süresi nedeniyle artan aylık ödemeleri ve sağlık yardımları, prim gelirleri ile ödenen aylıklar arasındaki ilişkinin zayıflığı ve ödenmeyen primlerin gecikme cezalarına uygulanan aflar oluşturmaktadır⁴⁶.

Ayrıca bunlara ek olarak emekli sayısının, çalışan sayısına oranı olarak tanımlanan sistem bağımlılık oranının yüksekliği gibi nedenlerden dolayı sosyal güvenlik sistemimizde reforma ihtiyaç duyulmuş ve bu kapsamda yeni kanunlar çıkartılmıştır.

İçinde bulunduğu yapısal sorunlar nedeniyle mali yapıları hızla bozulan sosyal güvenlik kurumlarımız, 80 li yıllarda öz kaynaklarını tüketerek, 1991 yılından reformun ilk aşamasının hayata geçirildiği 2000 yılına katlanarak artan bir şekilde açık vermeye başlamışlardır. Sosyal sigorta sistemimizin uzun dönemli aktüeryal projeksiyonu 1996 yılında Hazine Müsteşarlığı gözetiminde Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından gerçekleştirilmiştir.⁴⁷ Bu çalışmada herhangi bir iyileştirme yapılmadan uzun dönemde mali olarak sürdürülmesinin imkansız olacağı hazırlanan aktüeryal model yardımıyla ortaya konmuştur. Eğer herhangi bir önlem alınmazsa sadece emeklilik programlarımızın finansman açığının 2050 yılında GSMH'nin %14'üne ulaşacağını göstermiştir.

Bu amaçlarla ,4447 sayılı reform yasası 8 Eylül 1999'da Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. ilk yapılan reform çalışmaları iki aşamadan oluşmakta bu aşamalardan birinci aşamasında, kayıt dışı ekonominin önlenmesine yönelik tedbirler yer almakta, kademeli olarak emeklilik yaşı yükseltilmektedir. 1999 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başlayanların emeklilik aylığına hak kazanabilmeleri için ;

⁴⁶ Devlet Planlama Teşkilatı, **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu** (Ankara: Yayın no: DPT: 2592-ÖİK: 604, 2001),s.72.

⁴⁷ Yusuf Alper, **Türk Emeklilik Sisteminde Reform**, Mercek, Ocak 2005, s.17

Kadınların 58, erkeklerin 60 yaşını doldurmaları ve en az 5400 işgünü malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi ödemiş olmaları gerekmektedir. Bunun yanında İşsizlik Sigortası uygulamaya geçirilmiştir.

Kasım 2002’de 58’inci Hükümetin açıkladığı “Acil Eylem Planı” ile yeni bir yasal düzenleme getirilmiş, bu çerçevede mevcut sosyal sigorta kuruluşlarınca uygulanan sigorta programları arasında norm ve standart birliğinin sağlanması, bu kurumlar arasında ortak veri tabanının oluşturulması ve bunların aktüeryal ve mali durumlarının izlenmesi amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde bir şemsiye kuruluş niteliğinde 16.07.2003 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur. Sosyal Güvenlik Reformu kapsamında hazırlanan Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu 20 Mayıs 2006 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ise 16 Haziran 2006 tarihinde yayınlanmış ancak, Anayasa Mahkemesinin 15 Aralık 2006 tarihinde bazı maddelerinin iptali yönünde verdiği karar doğrultusunda Kanun’un yürürlük tarihi 1 Temmuz 2007’ye ertelenmiş ve son olarak TBMM’de kabul edilen 5655 sayılı Kanun ile 1 Ocak 2008 olarak değiştirilmiştir. Bu kanun ilk olarak üç sosyal güvenlik kurumunu (SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı) tek bir çatı altında Sosyal Güvenlik Kurumu adı altında toplanmıştır. Ayrıca 5510 sayılı kanundaki değişiklikler Tablo 2.2 de ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 2.2.: Emeklilik Sisteminin Temel Parametrelerinin Karşılaştırılması

	5510 İLE ÖNGÖRÜLEN	SSK (506 sayılı Kanun)	BAĞ-KUR (1479 sayılı Kanun)	EMEKLİ SANDIĞI (5434 sayılı Kanun)
Emeklilik Yaşı	Kadın 58 Erkek 60, 2035’den itibaren kademeli artışla 2048’de tek yaş 65	4447 sayılı Kanun ile Kadın 38 Erkek 43 ‘den kademeli olarak 58/60	4447 sayılı Kanun ile Kadın 38 Erkek 43 ‘den kademeli olarak 58/60	4447 sayılı Kanun ile Kadın 38 Erkek 43 ‘den kademeli olarak 58/60

	5510 İLE ÖNGÖRÜLEN	SSK (506 sayılı Kanun)	BAĞ-KUR (1479 sayılı Kanun)	EMEKLİ SANDIĞI (5434 sayılı Kanun)
Prim Ödeme Gün Sayısı	Mevcut sigortalılar için değişmiyor, yeni işe girenler 25 yıl hizmet akdine göre çalışanlar için kademeli olarak 7000 günden 9000 güne	4447 sayılı Kanun ile 5000'den 7000'e (14'den 20 yıla)	25 yıl	Kadın 20 yıl, Erkek 25 yıl
Aylık Bağlama Oranı	Yeni sistemde geçecek her yıl için 2016'ya kadar %2,5, 2016 ve sonrasında %2	İlk 10 yıl %3,5, sonraki 15 yıl %2; sonrasında her yıl %1,5	İlk 10 yıl %3,5, sonraki 15 yıl %2; sonrasında her yıl %1,5	25 yıla kadar her yıl için %3, sonrası her yıl %1
Geçmiş Kazançların Güncellenmesi	% 50 TÜFE, % 50 ücret	%100 TÜFE ve Reel GSYİH Artışı	%100 TÜFE ve Reel GSYİH Artışı (*)	Güncelleme yok, son aylığa bağlı
Bağlanmış Aylıkların Artışı	TÜFE	TÜFE	TÜFE	Memur maaş artışı
Malullük Aylığı Koşulu	10 yıldan beri sigortalı olup en az 1800 gün prim, bakıma muhtaçsa 5 yıldan beri sigortalı olup en az 900 gün prim	1800 gün prim veya 5 yıldan beri sigortalı olup her yıl için 180 gün prim (900 gün)	1800 gün prim	3600 gün hizmet
Ölüm Aylığı Koşulu	En az 5 yıldan beri sigortalı olup toplam 900 gün prim	5 yıldan beri sigortalı olup en az 900 gün prim	1800 gün prim	3600 gün hizmet
Prim Tabanı	Asgari Ücret	Asgari Ücret	24 Basamaklı Gelir Tablosu	Karışık
Prim Tavanı	- Kamu çalışanları için (GSS hariç) tavan yok - Diğer çalışanlar için asgari ücretin 6,5 katı	Asgari Ücret'in 6,5 katı		
Prim Oranları	- Uzun Vadeli Sigorta Kolları %20 + %5 devlet katkısı - GSS %12,5 + %3 devlet katkısı - Kısa Vadeli %1-%6,5 arasında değişiyor İşsizlik hariç toplam: %33,5+%8 devlet katkısı	- Uzun Vadeli Sigorta Kolları %20 - Kısa Vadeli %13,5-%19 arasında değişiyor İşsizlik hariç toplam: %33,5	- Uzun Vadeli Sigorta Kolları %20 - Kısa Vadeli %20 Toplam: %40	- Uzun Vadeli Sigorta Kolları %36

Kaynak: Sosyal Güvenlikte Reform: Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Sonuç olarak, 5510 Sayılı Kanun halen devlet memurları, hizmet akdine göre ücretle çalışanlar, tarım işlerinde ücretle çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar ve

tarımında kendi hesabına çalışanları kapsayan beş farklı emeklilik rejimi, aktüeryal olarak hak ve yükümlülüklerin eşit olacağı tek bir sosyal sigortalar rejimine dönüştürecek düzenlemeler getirmiştir.

Eylül 1999 da yapılan reformun ikinci aşamasında; yaşlılığa yönelik tasarrufları artıracak bireysel emeklilik sisteminin kurulması, sağlık hizmetlerinde kaynakların daha verimli kullanımına yönelik yeniden yapılanma, kapsamlı bir sosyal yardımın sisteminin kurulması hedeflenmiştir. Bu amaçla 7 Ekim 2001 tarihinde Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Kanunu ile ülkemizde ilk defa kamu emeklilik planlarını tamamlayıcı nitelikte bireysel emeklilik programı hayata geçirilmiştir.

2.2. EMEKLİLİK

Emeklilik, kişinin belirli şartlar çerçevesinde belirli bir yaşa ulaşması sonucu çalışma gücünde meydana gelen azalma sonucu iş gücünde bir kayıp olması ve bu kaybın yaşlılık sigortası ile giderilmesidir.

2.2.1. Emeklilik ile ilgili Temel Kavramlar

Emeklilik, bireyin çalışma yaşamına son vermesidir. Ancak ülkemizdeki emeklilik yaşının, gelişmiş ülkelere nazaran daha düşük ve emeklilere sağlanan ekonomik olanakların yetersiz olması, hukuken emekli statüsü kazananların çalışma yaşamlarına devam etmeleri zorunluluğunu ortaya çıkartmıştır.

Emeklilik, bireyin yaşamının son dönemlerinde gerçekleşen önemli bir olgudur. Emeklilik kavramıyla ilişkili olduğu bir çok boyut vardır. Bunlar;

2.2.1.1. Hukuki Boyut

Ülkelerin kamu sosyal güvenlik sistemlerine bağlı olarak farklılık gösteren ve kişilerin belirli bir yaşa geldiklerinde emeklilik hakkı kazandıkları durumdur. Tablo 2.3. de ülkelerin emeklilik yaşları gösterilmektedir. Tablodaki Türkiye

Sütununda, 1999 yılında 4447 sayılı Kanun’la birlikte emeklilik yaşının kadın için 38 ve erkek için 43’den kademeli olarak yükseltilmesi öngörülmüş olup, mevcut emeklilik yaşı henüz tablodaki rakamların altındadır.

Tablo 2.3.: OECD ve AB ülkelerinde emeklilik yaşları

Ülkeler (OECD, AB)	Emeklilik Yaşı	
	Kadın	Erkek
Avustralya	65	65
Avusturya	60	65
Belçika	65	65
Kanada	65	65
Çek Cumhuriyeti	59-63	63
Danimarka	65	65
Finlandiya	65	65
Fransa	60	60
Almanya	65	65
Yunanistan	65	65
Macaristan	62	62
İzlanda	67	67
İrlanda	66	66
İtalya	65	65
Japonya	65	65
Kore	60	60
Lüksemburg	65	65
Meksika	60	65
Hollanda	65	65
Yeni Zelanda	65	65
Norveç	67	67
Polonya	60	65
Portekiz	65	65
Slovakya	62	62
İspanya	65	65
İsveç	65	65
İsviçre	64	65
Türkiye*	58	60
İngiltere	65	65
A.B.D	67	67
Estonya	63	63
Bulgaristan	60	63
Romanya	60	65
Letonya	62	62

Ülkeler (OECD, AB)	Emeklilik Yaşı	
	Kadın	Erkek
Litvanya	60	62,5
Malta	60	61
Slovenya	61	63
Güney Kıbrıs	65	65

Kaynak: Sosyal Güvenlikte Reform: Sorunlar ve Çözüm Önerileri

2.2.1.2. Ekonomik Boyut

Bireyin çalıştığı döneme nazaran daha az gelire sahip olmasını ifade eder. Birey emekli olduğunda aylık sabit geliri azalmaktadır. Daha az gelirle geçinme zorunluluğu, emekliliğin ekonomik boyutunu oluşturmaktadır.

2.2.1.3. Psikolojik Boyut

Emeklilikte birey, o zamana kadar edinmiş olduğu yaşama alışkanlıklarını değiştirmek durumunda kalır. O güne kadar çalışma yaşamının kendisine sağladığı faydalı olma durumu, yerini bir boşluğa bırakır. Emekliliğin psikolojik boyutu bir anlamda bireyin bu yeni duruma alışması sorunudur.

2.2.1.4. Fizyolojik Boyut

Emeklilik ile birlikte kişide fiziksel güç ile birlikte, bazı fiziksel yetenekler azalmakta, çeşitli sağlık sorunları ortaya çıkmakta ve kişi bu yeni durumuna alışmakta zorlanmaktadır.

2.2.1.5. Sosyal Boyut

Kişinin çalışırken günde ortalama uyku hariç 8 saat boş zamanı varken, emekli olduğunda boş zamanı 16 saat olmakta, boş zamanla birlikte kişinin eskisine göre yeni sosyal çevresi ve ilişkilerinde değişiklikler olur.

2.3.ÖZEL EMEKLİLİK

İnsanlar çalışma hayatlarında yaşadıkları hayat standartlarını yaşlılık, emekliliklerinde de sağlayarak daha rahat yaşamak isterler. Kamu sosyal güvenlik kurumları aracılığıyla emekli olunabilmekte, ancak emeklilik maaşı yeterli olmamakta böylece kişiler emeklilik dönemlerinde de çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Kişiler sadece kamu sosyal güvenlik kurumlarından değil, özel emeklilik şirketlerine de prim ödeyerek emekli olabilmektedirler. Bu emeklilik sistemi daha çok çalışma döneminde yapılan yatırımın belirli yaş ve belirli bir süre prim ödendikten sonra geri alınması şeklinde olmaktadır. Katılımcıların ödedikleri primleri emeklilik şirketleri özel emeklilik yatırım fonlarında değerlendirerek, kişilerin emeklilik gelirlerinin artırılması hedeflenmektedir.

2.3.1. Özel Emeklilik Fonlarının Gelişimi

Bugüne kadar bilinen ilk özel emeklilik fonu 1862 yılında Avustralya'da Bank Of South Wales tarafından kurulmuştur. 1902 yılında İngiltere'de Equitable Life Assurance Society tarafından sunulan emeklilik aylığı planı, hayat sigortası poliçesiyle gelir sağlayan ilk ürün olmuştur. ABD ve İngiltere ile başlayan Özel Emeklilik Sistemi uygulamaları 20.yüzyılın ikinci yarısına kadar çok büyük bir gelişme gösterememekle beraber 20. y.y.'ın ikinci yarısından sonra büyük bir gelişim göstermiştir. Şili'de 1981 yılında Pinochet hükümeti zamanında uygulamaya konulan yasa ile Özel Emeklilik Planı uygulanmaya başlanmış ve böylece bireysel emeklilik sisteminin ilk adımları atılmaya başlanmıştır.⁴⁸Daha sonraları bu uygulama Güney Amerika Ülkelerinde sırasıyla Doğu Avrupa Ülkeleri ve Asya Ülkelerinde uygulamaya başlanmıştır. Almanya Fransa gibi Avrupa ülkelerinde özel emeklilik varlıkları GSMH'nın %10'una ulaşmamışken, İsviçre, Hollanda, İngiltere ve ABD'de GSMH'nın %50'sini aşan büyüklüklere ulaşmıştır. Tablo 2.4. de OECD Ülkelerinde Özel Emeklilik Fonları ve bu fonların GSMH'ya oranları görülmektedir.

48 Akemeklilik, **Bireysel Emeklilik Sistemi Temel Eğitim Notları**, İstanbul, 2005, s.4

Tablo 2.4.: OECD ülkelerinde özel emeklilik fonları ve fonların GSMH ya oranları

ÜLKELER	ORAN (%)
İNGİLTERE	85
ABD	75
JAPONYA	21
İSVİÇRE	102
ALMANYA	3
HOLLANDA	113
İTALYA	4
DANİMARKA	22
PORTEKİZ	12
İRLANDA	52
İZLANDA	83
YUNANİSTAN	4
MACARİSTAN	4
TÜRKİYE	0.6

Kaynak: Sabah Gazetesi 17 Ekim 2003, Bireysel Emeklilik Özel Ek,s.8

2.3.2. Özel Emeklilik Fon Uygulamaları

Bazı ülkelerde özel emeklilik fonlarına katılım herkes için zorunlu tutulmuşken, bazı ülkelerde belirli şartlarda zorunlu bazı ülkelerde ise bireylerin kendi tercihlerine bırakılmıştır. Tablo 2.5. de çeşitli ülkelerdeki özel emeklilik uygulamalarının zorunlu ya da gönüllü oluşuna ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2.5.: Çeşitli ülkelerdeki özel emeklilik fonlarının zorunlu/gönüllü oluşları

Ülke	Fon Miktarı/GYSH (%)	Özel Emeklilik Planı	Yıl	Kaynak
İsviçre	117,1	Zorunlu	1996	OECD, 1997
Hollanda	87,3	Zorunlu	1996	OECD, 1997
İngiltere	74,7	Zorunlu	1996	OECD, 1997
Avustralya	61	Zorunlu	1996	OECD, 1997
ABD	58,2	Zorunlu Değil	1996	OECD, 1997
Güney Afrika	57	Zorunlu Değil	1990	Dünya Bankası (a), 1994
Şili	45	Zorunlu	1999	SAFP, 1999
İrlanda	45	Zorunlu Değil	1996	OECD, 1997
Kanada	43	Zorunlu Değil	1996	OECD, 1997
Japonya	41,8	Zorunlu Değil	1996	OECD, 1997
Finlandiya	40,8	Zorunlu Değil	1996	OECD, 1997
İsveç	32,6	Zorunlu	1996	OECD, 1997
Danimarka	23,9	Zorunlu	1996	OECD, 1997
Lüksemburg	19,7	Zorunlu Değil	1996	OECD, 1997
Brezilya	14	Zorunlu Değil	1999	FIAP, 2000
Yunanistan	12,7	Zorunlu Değil	1996	OECD, 1997
Portekiz	9,9	Zorunlu Değil	1996	OECD, 1997
İsveç	7,3	Zorunlu Değil	1996	OECD, 1997
Almanya	5,8	Zorunlu Değil	1996	OECD, 1997
İspanya	5,7	Zorunlu Değil	1999	FIAP, 2000

Fransa	5,6	Zorunlu Değil	1996	OECD, 1997
Ürdün	4,9	Zorunlu Değil	1996	Dünya Bankası (c), 1998
Bolivya	4,2	Zorunlu	1998	FIAP, 2000
Belçika	4,1	Zorunlu Değil	1996	OECD, 1997
Arjantin	3,3	Zorunlu	1998	SAFJP
Kore	3,3	Zorunlu Değil	1996	OECD, 1997
İtalya	3	Zorunlu Değil	1996	OECD, 1997
Kolombiya	2,9	Zorunlu	1999	SBC, 1999
Meksika	2,7	Zorunlu	1999	FIAP, 2000
Peru	2,7	Zorunlu	1998	Primamerica, 1998
Kenya	2,7	Zorunlu Değil	1994	Dünya Bankası (a), 1996
Endonezya	2,5	Zorunlu Değil	1994	Chad, 1996
Uruguay	1,6	Zorunlu	1998	Primamerica, 1998
Mısır	1,6	Zorunlu Değil	1995	Dünya Bankası (b), 1997
Kazakistan	1,4	Zorunlu	1999	FIAP, 2000
Avusturya	1,2	Zorunlu Değil	1996	OECD, 1997

Kaynak: <http://fortisemeklilik.com.tr/dunyadabireyselemeklilik.html>

2.3.3. Özel Emeklilik Fonlarının Ekonomik Fonksiyonları

Genel olarak baktığımızda özel emeklilik fonları, tasarruf bilincinin ve tasarrufların artmasına, enflasyonun düşmesine, kamunun uzun vadeli borçlanabilmesine, faizlerin düşmesine, sermaye piyasalarının gelişmesine, özelleştirme sürecinin etkinleştirilmesine, katılımcıların daha yüksek emekli maaşı almalarına ve emeklilik dönemlerinde daha rahat bir yaşam sürmelerine olanak sağlar. Avrupa Birliğine üye ülkeler önümüzdeki 25 yılda emeklilik fonlarının 6

Milyon Euroya ulaşacağı tahminiyle özel emeklilik kavramına büyük önem vermekte, bunun mali piyasalar için ilgi çekici bir kaynak olduğunu düşünmektedirler.⁴⁹

2.4. TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Dünyada kamusal emeklilik sistemleri olarak bilinen ve çalışanların katılmak zorunluluğunda oldukları, devletin denetim ve yönetimi altında faaliyet gösteren birinci basamak sosyal sigorta kurumları, ülkemizde de emeklilik sisteminin birinci basamağını oluşturmaktadır. Zorunluluk ya da gönüllülük esasına dayalı olarak işyeri veya işkolu bazlı faaliyet gösteren ikinci basamak emeklilik programları ülkemizde yeterince gelişmemiş ve kısmi uygulamalarla kalmıştır.

Ülkemizde faaliyet gösteren ve üyelerine belirli sosyal risklere karşı koruma sağlayan temel ve birinci basamak sosyal sigorta kurumları, memurlar için T.C. Emekli Sandığı, işçiler için Sosyal Sigortalar Kurumu ve bağımsız çalışanlar için Bağ-Kur'dur⁵⁰. Ülkemizde ikinci basamak emeklilik sistemi uygulaması olarak Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK), Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı ve İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı'dır.

Türkiye'de yeni uygulanmaya başlayan ve 3.basamak emeklilik sistemi olan Bireysel Emeklilik Sistemi ise; 28.03.2001 Tarih ve 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile kurulmuştur. Söz konusu yasa 07.04.2001 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmış ve 07.10.2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir⁵¹. Kanun, sistemin amacını, kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlayarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre

49 http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=715&id=43

50 Elif Buzlupınar, **Emeklilik Fonları Sermaye Piyasasına Kaynak Aktarımı Türkiye Üzerine Değerlendirmeler** (Ankara: SPK Yayın No:47, 1996), s.77.

51 Namık Dağalp, "Tasarrufların Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelmesi, Kalkınma Açısından Çok Önemlidir," **İşveren**, Cilt XL, Sayı 3: 14-19, (Aralık 2001), s.14.

oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesi olarak belirtmiştir⁵². Kanunda belirtilen temel amaca baktığımızda bunun iki boyutunun olduğunu görmekteyiz. Bunlardan birincisi, bireylerin aktif olarak gelir elde ettikleri dönemlerde, ileriki emeklilik dönemi için düzenli olarak tasarrufta bulunarak birikim oluşturmalarına ve emeklilik geliri sağlayacak alternatif bir emeklilik sistemini sunmaktır. İkincisi ise, bireysel tasarruflar ile oluşacak emeklilik fonlarının ekonomiye kaynak yaratmasını sağlamaktır.

2.4.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Ortaya Çıkışı

1990'lı yılların başından itibaren ortaya çıkan ve giderek ağırlaşan sosyal güvenlik krizi hükümetleri acil çözüm arayışları içerisine sokmuştur. Ancak sosyal güvenlik sorunun diğer problemlerden çok farklı bir özelliği bulunmaktadır. Halen bütçe gideri arasında birinci sırada yer alan sosyal güvenlik harcamaları ciddi önlemler alınmadığı takdirde geometrik artış göstererek 2000'li yılların ilk çeyreğinde devletin tüm gelirlerini aşan devasa bir büyüklüğe ulaşacaktır.⁵³ 1998 yılında sosyal güvenlikte yapılan reformlar sayesinde azalma gösteren sosyal güvenlik açıkları, 2001 yılında yaşanan GSMH'deki küçülme ve bütçe açığındaki dalgalanmalar neticesinde tekrar açık vermeye başlamıştır. Dünya Bankası tarafından 1998 öncesi yapılan öngörülerde, sosyal güvenlik kurumlarına yapılan transferlerin ciddi adımlar atılmadığı takdirde ilerleyen yıllarda daha büyük sorunlar oluşturacağı hesaplanmıştır. 2010 yılında GSMH'nin %5,43 üne, 2030 yılında %10,68'ine, 2050 yılında ise, %16,58'ine ulaşma riski hatırlanacak olursa, 2002 yılı itibariyle mevcut reformlara rağmen gerçekleşen %4 lük transfer düzeyini makro-ekonomik istikrar açısından ne ciddi bir tehlike oluşturduğu daha iyi anlaşılmaktadır.⁵⁴

Sosyal güvenlik sistemlerindeki bir başka ölçüt, sosyal güvenlik kurumlarına prim ödeyen aktif sigortalıların sistemden aylık alanlara oranıdır. Türkiye'de bu rakam 1980 yılında 3,61 iken, 1,71 lere kadar düşmüş ve 2050 yılında da 1 in altına

⁵² 4632 Sayılı Kanun: md.1.

⁵³ Akemeklilik, **A dan Z ye Bireysel Emeklilik**, İstanbul, Eylül 2003, s.4

⁵⁴ a.g.e,s.4

düŖeceęi öngörölmektedir. Bir baŖka deyiŖle sosyal güvenlik sisteminden aylık alan bir emekliyi finanse eden alıŖan sayısı ilerleyen yıllarda bir bile olmayacaktır.

Kamusal emeklilik programlarını tamamlayan mesleki nitelikli sosyal güvenlik programlarının oluŖturulması düŖüncesi gemiŖ yıllarda özellikle beŖ yıllık kalkınma planlarında sıklıkla gündeme gelmiŖ olmakla beraber, OYAK dıŖında pek baŖarılı olunamamıŖtır. Bu ereve de 1998 yılında yapılan sosyal güvenlik reformunun ilk adımı sosyal güvenlik kurumlarının finansal yapısını güçlendirmeyi amaçlayan yapısal deęiŖikliklerdir. Bu amaçla emeklilik yaŖının artırılması, sosyal güvenlik primlerinin arttırılması ve emeklilik aylığının hesaplama Ŗeklinin deęiŖtirilmesi gibi tedbirler alınarak sosyal güvenlik sistemindeki finansal yapının kötüye gidiŖi durdurulmaya alıŖılmıŖtır. Yapılan reformun ikinci aŖaması olarak, 28 Mart 2001 yılında 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Yatırım ve Tasarruf Kanunu kabul edilmiŖ ve böylece kamusal emeklilik sistemlerinin tamamlayıcısı nitelikte bir özel emeklilik sistemi uygulanmaya baŖlanmıŖtır.

2.4.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı

Bireysel Emeklilik, Türkiye'de zorunlu kamu sosyal güvenlik sistemlerine ilave olarak özel sigorta tekniğinin kullanıldığı ve yaŖlılık riskine karŖılık verilecek güvenceyi bireyin kendi sorumluluğuna bırakan yapıya sahiptir. Söz konusu güvence bireyin yapacağı tasarruflarla sağlanmaktadır. Birey tasarrufları ile sağlanan sosyal amacın yanı sıra biriken fonlarla oluŖacak sermaye birikimi ve sermaye birikimine bağlı olarak yapılacak olan yatırımlarla da ekonomik amaç gerekleŖtirilmektedir.⁵⁵ 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Yatırım ve Tasarruf Kanununun amacı;

“kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmasını

⁵⁵ Yusuf Alper, *Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik*, imento İŖveren, Mart 2002, C:16, S:2,s.15

teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesidir.”⁵⁶

Kanunla sağlanmak istenen sosyal amaçlar, kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı nitelikte ek sosyal güvenlik garantisi sağlayan kurumsal yapıyı oluşturmak, bireyleri emekliliğe yönelik tasarrufa teşvik ederek, bireylerin emeklilik dönemlerinde refah düzeylerini yükseltecek ek bir gelir sahibi olmalarını sağlamak ve bununla birlikte, reel sektörün kullanabileceği fonlarla ekonomiye uzun vadeli kaynak aktarımı yaparak üretim, istihdam, istikrarlı büyüme ve sermaye piyasalarının derinleşmesi gibi dolaylı amaçları gerçekleştirmesi hedeflenmektedir.

Yasanın kapsamını ise, gene 1. Maddede belirtilmiştir.

“emeklilik şirketlerinin kuruluş, çalışma,yönetim ve denetimine, kişilerin sisteme katılma, ayrılma ve emeklilik koşullarına, emeklilik yatırım fonlarının kuruluşuna, katkıların bu fonlarda toplanmasına ve değerlendirilmesine, aracılık hizmetlerine, kamuya açıklanacak bilgilerin kapsamına ve bireysel emeklilik ile ilgili diğer hususlara ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir.”⁵⁷

Bireysel Emeklilik fonları yoluyla emeklilik dönemleri için tasarrufta bulunan bireyler mikro bazda kendi ekonomik çıkarları yönünde hareket ederken, makro ekonomik bazda özel tasarrufların ulusal tasarruf düzeyinin artmasına katkıda bulunmaktadır. Bireysel Emeklilik Sistemi'nin makro ekonomik faydalarını sıralayacak olursak;

- Ulusal tasarruf düzeyini artırır.
- İkinci bir emeklilik geliri ile emeklilik dönemlerinde bireylerin refah düzeyleri artar.
- Kamu sosyal güvenlikteki yükü azaltır.
- Kamu ve mali sektör için uzun vadeli fon ihtiyacını karşılar
- Kayıtlılığı artırır.
- Piyasalardaki dalgalanmaların ve spekülasyonların azalması ve sermaye piyasalarının derinleşmesine katkı sağlar.

⁵⁶ 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, **Resmi Gazete**, 4366, 07.04.2001, Madde:1

⁵⁷ 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, **Resmi Gazete**, 4366, 07.04.2001, Madde:1

- Enflasyonla mücadele ve istikrarlı büyüme için olumlu katkılar sağlar.⁵⁸

2.4.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nda bireysel emeklilik sistemimizin özellikleri belirtilmiştir. Bu kanuna göre bireysel emeklilik sisteminin özellikleri;

- Bireysel emeklilik sistemi mevcut kamu emeklilik sistemlerinin alternatifi değil, tamamlayıcıdır.
- 18 yaşını doldurmuş ve kanuni olarak medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip herkes bu sisteme dahil olabilmektedir.
- Sistem gönüllülük esasına dayalı olup, sisteme dahil olmak kişinin kendi isteğine bağlıdır.
- Bireysel emeklilik sistemi bireysel katkıların oluşturulacak belirli fonlarda değerlendirilmesi esasına dayanmaktadır.
- Bu fonlar profesyonel fon yönetim şirketlerince değerlendirilir.
- Sistemden emekli olabilmek için 10 yıl sistemde kalmak gerekmektedir.
- Emeklilik hakkına sahip olabilmek için 10 yıl (120 ay) sisteme düzenli ödeme yapılması yanında 56 yaşında olmak gerekmektedir.
- Emekliliğe hak kazanan katılımcı, isterse birikimlerini toplu olarak alabilmekte, isterse yıllık gelir sözleşmesi çerçevesinde düzenli maaş olarak isterse de belirli bir kısmını maaş geri kalanını toplu olarak alabilmektedir.
- Emeklilik maaşları yıllık, altı aylık, üç aylık ya da aylık olarak alınabilecektir.
- Katılımcılar istedikleri zaman sistemden ayrılabilmekte, yatırdıkları katkı paylarını ve kazanılmış nemaları alabilmektedirler.
- Katılımcılar bir yılını doldurmaları şartı ile başka bir emeklilik şirketine yatırımlarını aktarabilmektedirler.
- Katılımcı gerekli gördüğü hallerde plan ya da fon dağılımını yılda 4 kez değiştirebilme hakkına sahiptir.

58 Çağatay Ergenekon, **Özel Emeklilik Fonları Şili Örneğinden Alınacak Dersler**, İMKB, İstanbul, Temmuz 1998, s.27

Sisteme dahil olan katılımcılar ödeyecekleri bireysel emeklilik katkı paylarını kendileri belirler. Bireysel Emeklilik Sistemi şirketleri sigorta şirketleri bünyesinde bulunmasına rağmen sigorta esasına göre değil, tasarruf esasına göre çalışır. Katılımcının vefatı ya da sürekli maluliyeti halinde katılımcıya / varislerine tazminat değil sadece hesabında biriken tasarruf verilir.

Bireysel Emeklilik sisteminde her katılımcı için kendi adına bir bireysel emeklilik hesabı açılır. Her katılımcının birikimi bu hesaplarda ayrı ayrı tutulur.

İşverenlerde isterlerse çalışanları için gönüllü olarak çalışanlarının bireysel emeklilik hesaplarına katkıda bulunabilirler. Katılımcı veya katılımcı adına katkıda bulunan işveren için, ödenen katkı payının büyük bir bölümünü veya tamamını gelir vergisi matrahından indirmek mümkündür. Böylece katılımcılar açısından bu vergi avantajı maliyetleri düşürmektedir.

Sistemin en önemli özelliklerinden birisi de bu sistemin tamamen şeffaf olan yapısıdır. Buna göre katılımcılar, bireysel emeklilik sistemindeki katkılarını, bunların getirilerini ve ilgili diğer bilgileri telefon, İnternet vs gibi elektronik ortamlarda 24 saat boyunca takip edebilmektedir. Ayrıca bunlara ek olarak emeklilik şirketleri tarafından katılımcılara düzenli olarak bilgi dokümanları gönderilmektedir.

Bireysel emeklilik sistemi devlet gözetim ve denetimindedir. Hazine Müsteşarlığı emeklilik şirketlerinin kuruluş, faaliyet ve denetiminden, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) da toplanan tasarrufların kurallara uygun olarak kullanılmasını gözetlemekten sorumludur. Bir başka deyişle sistemin işleyişinden ve denetiminden devlet birebir taraf olmamakla birlikte, sistem devletin gözetimindedir. Ayrıca bunlara ek olarak şirketler bağımsız dış denetim firmaları tarafından denetlenmektedir.

2.4.4. Bireysel Emeklilik Sistemi ile İlgili Kurumlar

Bireysel Emeklilik Sistemi ile ilgili bu kurumlar katılımcıların yatırım fonlarını en iyi şekilde korumayı ve kullanmayı amaç edinmektedirler.

2.4.4.1. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK)

BEDK, bireysel emeklilik sistemi ile ilgili politikaları belirlemekte ve hayata geçirilmesi ile ilgili gerekli önlemler almak, bireysel emeklilik konusunda önerilerde bulunmak ve mevzuat düzenlemeleri hakkında tavsiye niteliğinde karar almakla görevlidir. BEDK; Hazine Müsteşarlığının başkanlığında, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, hazine müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından görevlendirilecek en az genel müdür seviyesindeki birer temsilciden oluşmaktadır. BEDK, üç ayda bir Hazine Müsteşarlığı tarafından önerilen ve başkan tarafından belirlenen tarih ve gündemle olağan olarak toplanmaktadır. Üyelerin toplantıya bizzat katılmaları esas olup, herhangi bir sebeple işlerinden geçici veya sürekli ayrılmaları durumunda yerlerine vekilleri katılmaktadır. Bireysel emekliliğin merkezinde katılımcı ve emeklilik şirketleri olup, sistemin temel unsuru katılımcılar ve emeklilik şirketleri tarafından yapılan emeklilik sözleşmesidir. Emeklilik şirketi ile portföy yönetim şirketi arasında yapılan sözleşme ile de emeklilik yatırım fonlarının uzman portföy yöneticileri tarafından yönetilmeleri sağlanmıştır. Takasbank SPK tarafından saklayıcı kuruluş olarak yetkilendirilmiştir. Böylece katılımcıların fon varlıkları devlet tarafından güvence altına alınmış olmaktadır. Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) emeklilik şirketlerinin faaliyetlerinin gözetimi ve ilgili kurumlara raporlanmasını sağlama yanında katılımcı ve kamuoyunun bilgilendirilmesi fonksiyonlarını yerine getiren bir kontrol mekanizmasıdır.

6.4.4.2. Bireysel Emeklilik Şirketleri

Daha öncede bahsedildiği gibi bireysel emeklilik sisteminin ana unsurlarından birini emeklilik şirketleri oluşturmaktadır. Emeklilik sözleşmesinde

taraf emeklilik şirketleridir. Emeklilik şirketleri devletin gözetimi ve denetiminde bireysel emeklilik katılımcılarına hizmet veren özel şirketlerdir. Emeklilik şirketleri Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Kanununa göre kurulan ve bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere bu kanun ile emeklilik branşında ruhsat almış şirketlerdir. Şirketlerin kurucuları açısından ciddi sınırlamalar getirilmiş ve yine şirketlerin üst düzey yöneticilerinin ihtisas ve deneyim sahibi kişiler olmasını öngören düzenlemeler yapılmıştır.

Türkiye'de bireysel emeklilik sektöründe faaliyet gösteren 11 tane emeklilik şirketi vardır. Bu şirketler; Akemeklilik, Anadolu Hayat Emeklilik, Ankaraemeklilik, Aviva Hayat Emeklilik, Başakemeklilik, Garantiemeklilik, İdeal(Fortis)emeklilik, KoçAllianzemeklilik, Oyakemeklilik, Vakıfemeklilik, Yapıkrediemeklilik, şirketleridir. Bu şirketlerden Ak ve Aviva emeklilik şirketleri Haziran 2007 tarihinde ortaklık yaparak AvivaSA adında birleşmişler böylece sektörde faaliyet gösteren şirket sayısı 10 a düşmüştür.

2.4.4.3. Bireysel Emeklilik Aracıları

Bireysel emeklilik aracıları hangi isim adı altında olursa olsun herhangi bir emeklilik şirketine bağlı veya bağlı olmaksızın bir sözleşmeye dayanarak, daimi bir suretle emeklilik şirketinin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek ya da tüzel kişilerdir. Emeklilik aracıları bir nevi emeklilik şirketleri ile katılımcıları buluşturan ve katılımcıların sisteme dahil olmalarını sağlayan gerçek ya da tüzel kişilerdir. Bu araçlar Hazine Müsteşarlığı'na bağlı EGM tarafından yapılan yeterlilik sınavında başarılı olarak Bireysel Emeklilik Aracıları Siciline kaydolarak bu işlemi gerçekleştirebilirler. Bireysel emeklilik aracılarında aranacak şartlar, kuruluşları, faaliyetleri, sicile ilişkin işlemler ve diğer hususlarla ilgili esas ve usuller Hazine Müsteşarlığı tarafından belirlenir.

2.4.4.4. Emeklilik Yatırım Fonları

4632 sayılı kanun hükümlerine göre kurulacak emeklilik şirketleri, katılımcılardan elde ettikleri katkıları gene aynı kanun hükümleri çerçevesinde oluşturulacak emeklilik yatırım fonları aracılığıyla yatırıma dönüştüreceklerdir.

Emeklilik yatırım fonları da diğer yatırım fonları gibi sermaye piyasası mevzuatı çerçevesinde Sermaye Piyasası Kurulu gözetim ve denetiminde faaliyette bulunmakta ve katılımcılardan elde edilen katkı paylarının değişik para ve sermaye piyasası araçları ile değerlendirerek maksimum gelir elde etmeyi hedeflemektedirler.

4632 sayılı Kanun'da tasarruf sahiplerinin hak ve menfaatlerini korumak üzere emeklilik yatırım fonlarının lehine bazı düzenlemeler yapılmıştır. Söz konusu düzenlemeler ile emeklilik sözleşmelerinden fon içtüzüklerinden ve ilgili mevzuattan doğan yükümlülükleri yerine getirmeleri ve sorumluluklarını karşılamaları dışında hiçbir amaçla kullanılmamakta, malvarlıkları rehin edilememekte, teminat gösterilmemekte ve aynı zamanda üçüncü şahıslar tarafından haciz edilemediği gibi iflas masasına da dahil edilmemektedir.

2.4.5. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi

Bireysel emeklilik sistemine dahil olma ve sistemin işleyişi aşağıdaki başlıklar halinde olmaktadır.

2.4.5.1. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım

Bireysel emeklilik sistemine 18 yaşını aşmış ve medeni hakları kullanma ehliyetine haiz gerçek kişiler katılabilir. Sisteme katılacak kişiler bu sektörde faaliyet gösteren emeklilik şirketi ile sözleşme imzalamak zorundadır. Emeklilik şirketi, sisteme girmek isteyen katılımcıların önceliklerini ve emeklilik dönemlerindeki beklentilerini göz önünde bulundurarak birey için en uygun bireysel emeklilik planını hazırlar. Katılımcının planı kabul etmesi ve yatırmak istediği katkı

payı tutarını belirlemesiyle birlikte şirkete ait teklif formu imzalanır ve katılımcı sistem için ilk katkı payını ödeyerek emeklilik şirketi ile katılımcı arasında emeklilik sözleşmesi kurulmuş olur. Emeklilik şirketleri ilgili ödemeyi on gün içerisinde reddetmezse emeklilik sözleşmesi akdedilerek katılım fiilen tamamlanmış olur. Söz konusu emeklilik sözleşmesi katılımcının sisteme girmesine, sistemden ayrılmasına, emekli olmasına, katkı paylarının ödenmesine, bu katkı paylarının bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, fonlarda yatırma yönlendirilmesine ve katılımcı veya lehdarlarına yapılacak olan ödemelerine ilişkin esaslar ile tarafların diğer hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesini kapsayan esas olarak katılımcı ve şirketin taraf olarak yer aldığı bir sözleşmedir.⁵⁹ Katılımcının emeklilik sözleşmesi devam ederken vefat etmesi halinde, medeni kanun hükümleri saklı kalmak koşuluyla katılımcı tarafından tayin edilen ve kimliği sözleşmede belirtilen lehdar veya lehdarlara yani menfaatdaralara ödeme yapılır. Lehdar tayin edilmemiş ise katılımcının kanuni mirasçıları hak sahibi olur. Katılımcı sözleşme süresi boyunca lehdarı değiştirebilir ya da lehdar tayin etme işlemini iptal edebilir.⁶⁰

Bireysel emeklilik sistemine bireysel katılım olduğu gibi grup katılımları da mümkündür. Grup emeklilik sözleşmeleri en az on kişiyi kapsayacak şekilde düzenlenen sözleşmelerdir. On kişiden az kişinin çalıştığı bir işyerinde tüzel kişiliğe haiz bir meslek kuruluşunda, dernekte veya sair kuruluş ya da grupta çalışan veya üye olanların tamamını kapsayacak şekilde düzenlenen emeklilik sözleşmeleri de grup emeklilik sözleşmesi kapsamındadır. Grup emeklilik sözleşmesi dahilindeki her bir katılımcıya ait hesaplar bireysel emeklilik hesaplarında takip edilir. Grup emeklilik yapıldıktan sonra yeni katılımcılarda mevcut grup emeklilik sözleşmesine dahil olabilirler.⁶¹

2.4.5.2. Katılımcı ve Emeklilik Şirketinin Hak ve Yükümlülükleri

Sözleşmenin yürürlüğe girmesi ile birlikte bireysel emeklilik şirketi nezdinde katılımcı adına bireysel emeklilik hesabı açılır. Katılımcının bireysel emeklilik

59 4632 sayılı Kanun, Madde:4

60 Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete, 24681, 28.02.2002, Madde:6-7

61 Yapı Kredi Emeklilik, Bireysel Emeklilik Sistemi İlgili Mevzuat Eğitim Kitabı, İstanbul, 2005, s.33

sisteminde bulunduğu sürece ödediği katkı payları ile getirileri emeklilik şirketi değişse bile aynı hesapta izlenir. Katılımcı emeklilik sözleşmesinde yer alacak şartlar çerçevesinde emekliliğe hak kazanmadan önce bireysel emeklilik sistemine katkı payı ödemelerine ara verebilir. Katılımcı emeklilik sözleşmesi devam ederken, istediği herhangi bir zamanda sistemden ayrılabilir ya da yapılan ilk emeklilik sözleşmesinin yürürlüğü tarihinden itibaren 1 yıl geçmesi koşulu ile başka bir emeklilik şirketine aktarım talebinde bulunabilir. Bu durumda şirket bildirimden itibaren en geç yedi işgünü içerisinde talebi yerine getirmekle ve birikimlerle birlikte bu hesaba ilişkin bilgi ve belgeleri aktarmakla yükümlüdür. Emeklilik şirketi aktarma işlemini yedi işgünü içerisinde yerine getirmezse yedinci işgününün sonunda ihtar gerekliliğinden mütemerrit hale gelir. Bu halde uygulanacak aylık temerrüt faizi katılımcının dahil olduğu fonun son aylık getirisinin iki katından aşağı olamaz. Emeklilik şirketi katkı paylarını, şirket hesabına geçtiği tarihten sonra en geç ikinci işgününde yatırıma yönlendirmek zorundadır. Katılımcı sisteme giriş tarihinden itibaren sistemde en az on yıl bulunmak koşulu ile 56 yaşını tamamlamak şartı ile emekliliğe hak kazanır. Sistemde on yıl kalma koşulu, katılımcının birikimlerini almadan emeklilik sözleşmesi yürürlüğe girdiği tarihten itibaren tam on yıllık (120 aylık) asgari katkı payı ödemesine karşılık gelecek toplu katkı payı ödemesi halinde gerçekleşir. Emekliliğe hak kazanan katılımcı birikimlerinin bir kısmını veya tamamını bir kerede ya da yıllık gelir sigortası sözleşmesi hükümlerine göre kendisine maaş bağlanmasını talep edebilir.⁶²

2.4.5.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansmanı

Bireysel emeklilik sisteminde finansman, katılımcının ödediği katkı payları ile katılımcıdan talep edilen gider kesintileri ve giriş aidatlarıdır.

⁶² Akemeklilik, a.g.e., s:18

2.4.5.3.1. Katkı Payı Ödemeleri

Bireysel emeklilik sistemi katılımcı tarafından ya da katılımcı adına ödemeyi yapan katılımcı nam hesabına hareket eden kişi ya da kurum tarafından finanse edilir. Ödenecek katkı payı miktarları yapılan bireysel emeklilik sözleşmesinde belirtilir. Katkı payı ödemeleri katılımcı talebine göre aylık, üç aylık, altı aylık ya da yıllık olarak yapılabilmekte bununla birlikte katılımcı isterse istediği zaman sözleşmesine ilave katkı payı ödeyebilir. Şirketlerin belirlediği asgari katkı paylarının altında kalmamak kaydı ile katılımcı istediği zaman ödemelerini artırıp, azaltabilir.

2.4.5.3.2. Giriş Aidatı

Bireysel emeklilik sistemine katılımcının ilk kez katılması halinde şirketler, katılımcılarından giriş aidatı talep edebilirler. Bu aidat peşin veya taksitli ya da sözleşmenin başka bir şirkete aktarımı veya katılımcının sistemden ayrılması halinde talep edilebilir. Söz konusu aidat tutarı, bireysel emeklilik teklif formunun imzalandığı tarihteki asgari ücretin brüt tutarını aşmamak kaydı ile şirketler arasında farklılık gösterir. Katılımcının başka bir emeklilik şirketine sözleşmesini aktarması durumunda kurulacak yeni şirketteki sözleşmeye istinaden yeniden katılımcıdan giriş aidatı talep edilmez.

2.4.5.3.3. Yönetim Gideri

Bireysel emeklilik şirketleri, bireysel emeklilik faaliyetinin gerektirdiği giderlerin karşılanması amacıyla, katılımcının bireysel emeklilik hesabına yapılan katkı payları üzerinden azami yüzde sekiz oranını aşmamak kaydı ile yönetim gideri kesintisi yapabilirler. Yönetim gideri kesintisinin hangi oranda veya hangi miktarda yapılacağı, tahsil edilme şekli ve buna ilişkin koşullar emeklilik planında açıkça belirtilmelidir.

2.4.5.3.4. Fon İşletim Gideri

Fon işletim gideri kesintisi, emeklilik yatırım fonları içtüzüklerinde belirtilen ve fon portföyünün yönetim giderlerini karşılamak üzere tespit edilen ve fon net varlık değeri üzerinden azami yüz binde on oranında günlük olarak yapılacak olan tutara denir.⁶³ Emeklilik sözleşmelerinde yer alan giriş aidatı, yönetim gideri ve fon işletim gideri kesintilerinde değişiklik yapılabilmesi için sözleşmede aksine hüküm bulunmaması ve Hazine Müsteşarlığı tarafından onaylanması şartı gereklidir. Şayet böyle bir değişiklik yapılmışsa söz konusu değişiklik en geç on işgünü içerisinde katılımcılara bildirilmesi gerekir.

2.4.5.3.5. Özel Hizmet Kesintisi

Emeklilik şirketi, katkı payı ödenmesine ara verilmesi veya yasal bildirimler ve sunulan standart hizmetler dışında katılımcı tarafından emeklilik sözleşmesinde belirlenen özel hizmetlerin talep edilmesi halinde katılımcıya bildirimde bulunmak kaydıyla brüt asgari ücretin aylık tutarının yüzde yirmibeşini aşmamak kaydı ile özel hizmet gider kesintisi yapabilir. Buna karşılık gelen tutar, katılımcının bireysel emeklilik hesaplarındaki fon adetlerinden indirim yapılarak karşılanır.

2.4.5.4. Emekliliğe Hak Kazanma ve Emeklilik Seçenekleri

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcıların emeklilik hakkı elde edebilmeleri için;

Sisteme giriş tarihinden tam olarak yüz yirmi aylık asgari katkı paylarını ödemeleri ve emeklilik talep tarihinde 56 yaşını tamamlamış olmaları gerekmektedir.

Emekliliğe hak kazanan katılımcı bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir kısmını veya tamamının defaten ödenmesini ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi çerçevesinde kendisine maaş olarak ödenmesini talep edebilir. Emeklilik sözleşmesi süresi içinde katılımcının vefat etmesi halinde kanuni

⁶³ http://artiemeklilik.com/bes_nedir.asp(28.01.2007)

mirasçılarına ya da varsa lehdarlarına, sürekli iş görememezlik durumunda ise, katılımcının kendisine ödenir.

2.4.6. Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergi Uygulamaları

Bireysel emeklilik sistemine katılımı teşvik etmek ve sistemden erken ayrılmaları caydırmak amacıyla bazı vergi düzenlemeleri yapılmıştır. Bu vergisel düzenlemeler 07.10.2001 tarihinde resmi gazetede yayımlanan 4697 sayılı Kanun çerçevesinde Bakanlar Kurulunun 24.12.2002 tarih ve 2002/5000 sayılı kararınca düzenlenmiştir. Bu karar doğrultusunda bireysel emekliliğe devam eden ücretli bir çalışan veya beyan usulü vergi ödeyen bir kişi, kendisi, eşi ve bakmakla yükümlü olduğu çocukları adına ödediği katkı paylarını belirli sınırlar içerisinde vergi matrahlarından indirebilirler.

Ücretli çalışanlar; kendisi, eşi ya da bakmakla yükümlü olduğu çocukları adına ödediği katkı payları, katılımcının brüt ücretinin yüzde on'unu ve asgari ücretin brüt tutarını aşmamak kaydıyla gelir vergisi matrahından düşebilmektedirler.

Yıllık beyanname veren serbest meslek erbapları; kendisi, eşi ya da bakmakla yükümlü olduğu çocukları adına ödediği katkı paylarının, beyan edilen gelirin %10'unu ve asgari ücretin brüt tutarını aşmamak kaydı ile gelir vergisi matrahından indirebilmektedirler. Bakanlar Kurulu bu oranı %20 oranına kadar artırmaya ve belirtilen haddi asgari ücretin yıllık tutarının iki katını geçmemek üzere yeniden belirlemeye yetkili kılınmıştır.

İşverenler tarafından çalışanlar adına ödenen katkı payları vergi matrahından gider olarak indirilebilecektir. Ancak işverenler tarafından gider olarak dikkate alınacak tutar ile çalışan tarafından indirim konusu yapılan katkı payı tutarı toplamı, çalışanın aylık ücretinin %10'unu ve katkı payının ödendiği ayda geçerli olan brüt asgari ücret tutarını geçemez.

Ödenen katkı paylarının emeklilik yatırım fonlarında yatırıma yönlendirilme aşamasında fon varlıklarında meydana gelen değer artışları vergiye tabi tutulmamaktadır. Diğer yatırım araçlarından alınan %15 oranındaki stopaj oranının, katılımcının bireysel emeklilik sisteminde kalması koşuluyla alınmaması bireysel

emeklilik sistemini uzun vadeli yatırım yapan yatırımcılar tarafından cazibeli kılmaktadır.

2.4.7. Bireysel Emeklilik Sisteminden Çıkış

Katılımcı istediği zaman bireysel emeklilik sisteminden birikimlerini alarak ayrılabilir. Katılımcının ayrılma talebinde bulunması halinde bireysel emeklilik hesabındaki birikimler emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre katılımcıya ödenir.

2.4.7.1. Emekliliğe Hak Kazanarak ya da Zorunlu Nedenlerle Sistemden Çıkış

Katılımcının emeklilik şartlarını yerine getirmesi koşulu ile ya da sistemden vefat, maluliyet veya şirket tasfiyesi gibi zorunlu nedenlerle ayrılması durumunda, emeklilik sistemindeki birikimlerinin %25'i vergiden muaf, geri kalan %75'lik kısmı üzerinden %5 oranında stopaj vergisi ödeyerek sistemden ayrılabilir.

2.4.7.2. Sistemde 10 yıl Kalıp, 56 Yaşını Doldurmadan Çıkış

Katılımcının sistemde 10 yıl kalması ancak 56 yaşını beklemeden sistemden ayrılması durumunda birikimlerinin %10'u oranında stopaj kesilerek geri kalan tutar katılımcıya ödenir.

2.4.7.3. Sistemden 10 Yıl Dolmadan Çıkış

Eğer katılımcı sistemde 10 yıl dolmadan bireysel emeklilik sisteminden ayrılmak isterse; içerdeki birikiminin üzerinden %15 oranında stopaj kesintisi yapılarak geri kalan tutar katılımcıya ödenir.

2.4.8. Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim Mekanizması

Bireysel emeklilik sisteminde kapsamlı bir denetim mekanizması bulunmaktadır. Bu mekanizma; Başta Hazine Müsteşarlığı olmak üzere, Sermaye Piyasası Kurulu ve Emeklilik Gözetim Merkezi'nden oluşur. Bu kurumların dışında, bağımsız dış denetim, aktüeryal denetim ve iç denetim olmak üzere sistem çeşitli şekillerde denetlenmektedir.

2.4.8.1. Hazine Müsteşarlığı Denetimi

Hazine Müsteşarlığı emeklilik şirketlerinin faaliyetlerini yılda bir kez olağan olarak, gerekli gördüğü zamanlarda ise olağan dışı olarak her zaman denetlemektedir. Emeklilik şirketi HM tarafından yapılacak denetimlerde istenilen her türlü bilgi ve belgeyi vermek ile yükümlüdür. Hazine Müsteşarlığı'nın yaptığı denetimlerde;⁶⁴

1. Kuruluş aşamasında ve faaliyetlerine başlarken öngörülen şartları sağlamaya devam edip etmediği,
2. Yeterli sermaye ve özkaynağa sahip olup, olmadığı,
3. Teknik donanımı ve organizasyon yapısı mevcut ve potansiyel ihtiyaçları karşılayabilecek yeterlilikte olup olmadığı,
4. Katılımcıların haklarının korunmasına ilişkin iyi niyet kurallarına ve emeklilik sözleşmelerindeki şartlara göre işlem yapılıp yapılmadığına,
5. Bildirimlerin zamanında yapılıp yapılmadığına,
6. Katılımcıların katkılarının zamanında yatırıma yönlendirilip yönlendirilmediğine,
7. Emeklilik planları ve varsa diğer faaliyetlere ilişkin karlılık, harcama ve gerekli görülen değerlendirmelerin yapılıp yapılmadığına,
8. Katılımcı kayıtlarının toplanması ve saklanması için gerekli tedbirlerin alınıp alınmadığı, portföy büyüklüğü ile orantılı şekilde alt yapının olup olmadığına,

64 24681 Sayılı Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Madde:27

9. Şirket varlıklarının ekonomik ve sektörel gelişmelere göre yönetilip yönetilmediğini,
10. Veri tabanının Hazine Müsteşarlığı tarafından öngörülen istatistiklere uygun şekilde tutulup kontrol edilip edilmediğini,
11. Sisteme giriş, çıkış ve aktarmalarda yönetim kadrosunun oluşumunda, bireysel emeklilik aracılığında, pazarlama ve satış işlemlerinde, reklam ve ilanlarda, mali tabloların oluşturulmasında, eğer şirket hayat ve ferdi kaza sigortalarında da faaliyet gösteriyorsa bu konularla ilgili iş ve işlemlerin tümüyle mevzuata uyulup uyulmadığını kontrol eder.

Hazine Müsteşarlığı ayrıca, emeklilik şirketinin 4632 sayılı Kanun'un 11. maddesi kapsamında belirlenmiş olan sorumlulukları yerine getirip getirmediğini de denetlemektedir.

2.4.8.2. Sermaye Piyasası Kurulu Tarafından Yapılan Denetim

Emeklilik yatırım fonlarının organizasyon yapısı, iç denetim ve bağımsız denetim, muhasebe belge ve kayıt düzeni, katılımcıların bilgilendirilmesine ilişkin esaslar, fon türlerine ve portföy sınırlamalarına ilişkin ilkeler, fonların birleşme ve devirlerine yönelik esaslar SPK tarafından düzenlenmektedir.

Emeklilik şirketinin oluşturduğu emeklilik yatırım fonlarının, portföy yöneticilerinin ve saklayıcılarının faaliyetleri en az yılda bir kez SPK tarafından denetlenmektedir. Emeklilik yatırım fonlarının muhasebe, belge kayıt düzeni ile bağımsız dış denetimine ilişkin olarak SPK'nın düzenlemelerine uyması gerekmektedir.

2.4.8.3. Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) Tarafından Yapılan Denetim

EGM 4632 sayılı Kanun ve ilgili mevzuat uyarınca Hazine Müsteşarlığı'na bağlı olarak 10 Temmuz 2003 tarihinde kurulmuştur. Bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve etkili biçimde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla emeklilik şirketlerinin faaliyetleri Hazine Müsteşarlığı'nın günlük

gözetimi, denetimi ve katılımcılara ait bilgilerin saklanması, kamuyu ve katılımcıları bilgilendirme gibi fonksiyonlar için EGM görevlendirilmiştir.

2.4.8.4. Bağımsız Dış Denetim

Emeklilik şirketlerinin mali yönden bağımsız dış denetimi, bağımsız denetleme kuruluşları tarafından yılda en az bir kez yapılmaktadır. Ayrıca fonların hesap ve işlemleri üçer aylık ve yıllık dönemler itibarıyla bağımsız dış denetime tabi olmaktadır. Şirketin yaptıracığı dış denetim yazılı bir denetleme sözleşmesine bağlanır ve bu sözleşmenin bir nüshası denetlenecek şirket tarafından HM'ye gönderilir. Emeklilik şirketlerinin bağımsız dış denetimi, mevzuat ve genel kabul görmüş muhasebe esas ve ilkelerine uygunluk yönünden, defter, kayıt ve belgeler üzerinde yerine getirilmektedir.

2.4.8.5. Aktüeryal Denetim

Emeklilik şirketi emeklilik ve sigortacılık faaliyetleri ile ilgili olarak her yıl sonunda bir aktüer tarafından aktüeryal denetime tabi olmaktadır. Aktüeryal denetim şirketin faaliyet gösterdiği tüm branşları kapsayacak şekilde branş bazında yapılacak teknik analizlerden oluşur. Denetim sonunda hazırlanacak raporun emeklilik şirketi genel müdürü ya da genel müdür yardımcısı tarafından imzalanarak her yılın en geç mart ayı sonuna kadar Hazine Müsteşarlığı'na gönderilmesi gerekir.

2.4.8.6. İç Denetim

Emeklilik şirketinin iç denetimi, verimliliği artırması, mali ve idari konularda bilgi akışının sağlanmasını, bilgi bütünlüğünün ve bilginin zamanında elde edilebilirliğinin ve emeklilik şirketinin faaliyetlerinin mevzuata uygunluğunun sağlanması amacıyla yapılır. Söz konusu denetim şirket denetçileri tarafından yapılmaktadır. Emeklilik şirketi bu amaçla mesleki deneyim süresi hariç, emeklilik yatırım fonlarında fon denetçisi olmak için gereken niteliklere sahip en az bir iç

denetçi atar. Emeklilik şirketinin iç denetime ilişkin tüm politika ve prosedürleri yazılı hale getirmesi gerekir. Raporlar en az 10 yıl süre ile saklanır.

2.4.9. Emeklilik Yatırım Fonları

Emeklilik yatırım fonu, emeklilik şirketi tarafından emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre alınan ve katılımcılar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların, riskin dağıtılması ve inancılı mülkiyet esaslarına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan mal varlığıdır. Emeklilik yatırım fonları süresiz olarak kurulur ve tüzel kişiliğe sahip değildir. Emeklilik yatırım fonları 4632 sayılı kanunda yer alan amaçlar dışında kullanılamaz ve kurulamaz. Fon malvarlığı rehnedilemez, teminat gösterilemez, üçüncü şahıslar tarafından haczedilemez ve iflas masasına dahil edilemez.⁶⁵

2.4.9.1. Emeklilik Yatırım Fonu Türleri

Sermaye Piyasası Kurulu'nun almış olduğu karar doğrultusunda emeklilik yatırım fonu türleri altı başlık altında sınıflandırılmıştır. Gelir amaçlı fonlar, büyüme amaçlı fonlar, ihtisaslaşmış fonlar, para piyasası fonları, kıymetli maden fonları ve diğer fonlar adı altında geçen fonlardır.

2.4.9.1.1. Gelir Amaçlı Fonlar

Yatırım yapılacak olana varlıkların, bunlardan elde edilecek temettü ve faiz gelirlerine ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır.

Hisse Senedi Fonu; Fon Portföyünün en az %80'ini düzenli temettü ödemesi yapan ve fiyat oynaklığı nispeten daha az olan hisse senetlerine yatırılan ve temettü geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

65 24681 Sayılı Kanun, Madde:5-17

Kamu Borçlanma Araçları Fonu; Fon Portföyünün en az %80'ini ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerine yatıran ve faiz geliri elde etmeyi amaçlayan fondur.

Özel Sektör Borçlanma Araçları Fonu; Fon Portföyünün en az %80'ini özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi amaçlayan fondur.

Karma Borçlanma Araçları Fonu; Fon Portföyünün en az %80'ini kamu veya özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve bundan faiz geliri elde etmeyi amaçlayan fondur.

Karma Fon; Her birinin değeri fon portföyünü %20'sinden az olmamak kaydı ile, fon Portföyünün en az %80'ini hisse senetlerine ve borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi amaçlayan fondur.

Uluslar arası Hisse Senedi Fonu; Fon Portföyünün en az %80'ini düzenli temettü ödemesi yapan ve fiyat oynaklığı nispeten daha az olan yabancı hisse senetlerine yatıran ve temettü geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

Uluslar arası Karma Fon; Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde fon portföyünün en az %80'ini yabancı hisse senetlerine ve yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi amaçlayan fondur.

Esnek Fon; Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre nakit vadeli ve vadesiz mevduat, borçlanma araçları ile hisse senetleri, kıymetli madenlere ve gayrimenkule dayalı varlıklar, repo, vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri, yatırım fonu katılım belgeleri, SPK tarafından uygun görülen ve kamuya ilan edilen diğer para ve sermaye piyasası araçlarının tamamına veya bir kısmına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi amaçlayan fondur. Bu tür fonların varlık dağılımları önceden belirlenmez.

2.4.9.1.2. Büyüme Amaçlı Fonlar

Yatırım yapılacak varlıkların bunlardan elde edilecek sermaye kazancına ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır.

Hisse Senedi Fonu; Fon Portföyünün en az %80'ini borsada işlem gören şirketlerin hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi amaçlayan fondur.

Küçük Şirketler Hisse Senedi Fonu; Fon Portföyünün en az %80'ini küçük veya büyüme potansiyeli olan şirketlerin hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi amaçlayan fondur.

Karma Fon; Her birinin değeri fon portföyünü %20'sinden az olmamak kaydı ile, fon Portföyünün en az %80'ini hisse senetlerine ve borçlanma araçlarına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi amaçlayan fondur.

Uluslar arası Hisse Senedi Fonu; Fon Portföyünün en az %80'ini yabancı hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.

Uluslar arası Karma Fon; Her birinin değeri fon portföyünü %20'sinden az olmamak kaydı ile, Fon Portföyünün en az %80'ini yabancı hisse senetlerine ve yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi amaçlayan fondur.

Esnek Fon; Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre nakit vadeli ve vadesiz mevduat, borçlanma araçları ile hisse senetleri, kıymetli madenlere ve gayrimenkule dayalı varlıklar, repo, vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri, yatırım fonu katılım belgeleri, SPK tarafından uygun görülen ve kamuya ilan edilen diğer para ve sermaye piyasası araçlarının tamamına veya bir kısmına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi amaçlayan fondur. Bu tür fonların varlık dağılımları önceden belirlenmez.

2.4.9.1.3. Para Piyasası Fonları

Fon portföyünün tamamını vadesine üç ay ya da daha az kalmış likiditesi yüksek varlıklardan oluşturmak amacıyla kurulan fonlardır.

Likit Fon-Kamu; Fon portföyünün tamamını ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerine yatıran fondur.

Likit Fon-Özel Sektör; Fon portföyünün tamamını özel sektör araçlarına yatıran fondur.

Likit Fon-Karma; Fon portföyünün tamamını kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçlarına yatıran fondur.

2.4.9.1.4. Kıymetli Madenler Fonları

Fon portföyünün en az %80'ini kıymetli madenler ve altına dayalı varlıklardan oluşturmak amacıyla kurulan fonlardır.

Kıymetli Madenler Fonu; Fon Portföyünün en az %80'ini ulusal ve Uluslar arası borsalarda işlem gören altın ve diğer kıymetli madenlere dayalı varlıklara yatıran fondur.

Altın Fonu; Fon Portföyünün en az %80'ini ulusal ve Uluslar arası borsalarda işlem gören altına dayalı varlıklara yatıran fondur.

2.4.9.1.5. İhtisaslaşmış Fonlar

Coğrafi bölge, ülke, sektör ve endeksler bazında yatırım yapan fonlardır.

Yabancı Ülke Fonu; Fon Portföyünün en az %80'ini, sadece bir yabancı ülke tarafından veya bu yabancı ülkede yerleşik şirketler tarafından ihraç edilen para ve sermaye piyasası araçlarına yatıran fondur.

Sektör Fonu; Fon Portföyünün en az %80'ini belirli sektör ya da sektörlerde bulunan şirketlerin hisse senetlerine yatıran fondur.

Endeks Fon; SPK tarafından uygun görülen bir endeks kapsamındaki varlıklarla, Fon Portföyünün en az %80'ini yatıran ve baz alınan endeks ile fonun

birim pay değeri arasındaki korelasyon katsayısının en az 0,9 olmasını ve endeksteki artış kadar getiri elde etmeyi amaçlayan fondur.

2.4.9.1.6. Diğer Fonlar

Yukarıda sayılan fon türlerine girmeyen diğer fonlardır.

Dengeli Fon; Fon portföyünün tamamını hisse senedi ve veya borçlanma araçlarının karmasından oluşturan ve hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz gelirleri elde etmeyi hedefleyen fondur.

Esnek Fon; Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre nakit vadeli ve vadesiz mevduat, borçlanma araçları ile hisse senetleri, kıymetli madenlere ve gayrimenkule dayalı varlıklar, repo, vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri, yatırım fonu katılım belgeleri, SPK tarafından uygun görülen ve kamuya ilan edilen diğer para ve sermaye piyasası araçlarının tamamına veya bir kısmına yatıran ve hem sermaye kazancı hemde temettü ve faiz geliri elde etmeyi amaçlayan fondur. Bu tür fonların varlık dağılımları önceden belirlenmez.

2.5.BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN EKONOMİK YAPIYA ETKİLERİ

Bireysel emeklilik sistemlerinin sahip oldukları büyük miktarlardaki fonlar ülke ekonomilerini çeşitli yönlerden etkilemektedir. Fonların bu etkileri, ulusal tasarruflara etkiler, sermaye piyasasına olan etkiler ve özelleştirme ile işgücü piyasalarına olan etkiler olmak üzere üç başlık altında incelemek mümkündür.

2.5.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Ulusal Tasarruflara Etkileri

Bireysel emeklilik fonlarının ekonomik yapıya etkisine hem ekonomistler, hem de emeklilik politikalarını belirleyen kişiler büyük önem vermektedirler. Bu etkiler iki nedenle önem kazanmaktadır. Birincisi, bireysel emeklilik fonlarının toplam tasarruflar üzerindeki etkisidir. İkincisi ise, emeklilik fonlarının emeklilik

planları yoluyla kurumsallaşarak, yatırım etkinliğine ve sermaye piyasalarına etkileridir⁶⁶.

Bireysel emeklilik fonlarının toplam tasarruflar üzerindeki etkisi, kişisel tasarruflardaki net artışla, emeklilik primlerinin vergi dışı kalması nedeniyle kamu tasarruflarında oluşan azalışın farkına eşittir⁶⁷. Bireysel emeklilik fonlarının toplam tasarrufu artırıp artırmadığı literatürde tartışılmaktadır. Ancak A.B.D. için yapılan bir araştırma sonucu emeklilik fonlarına yapılan her 1 dolarlık tasarrufun kişisel tasarrufu 65 cent azalttığı tespit edilmiştir. Bu demektir ki, yinede net ulusal tasarruflar bireysel emeklilik fonları sayesinde 35 cent artmıştır. Ulusal tasarrufların artmasını sağlayan bazı etkenler vardır. Bunları şu şekilde sıralamamız mümkündür⁶⁸;

1. Tasarruf düzeyi düşük, dar gelirli çalışanların zorunlu tasarruf uygulaması karşısında yüksek gelirli çalışanlara kıyasla gönüllü tasarruflarını azaltma kabiliyetlerinin daha sınırlı oluşu, ulusal tasarruf düzeyini artırıcı etki yapmaktadır.
2. Yüksek gelirliilerin, tasarruflarının tümünü emeklilik tasarrufu şeklinde yapmamak için, diğer gönüllü tasarruflarını artırmaları ulusal tasarrufu yükselten bir diğer etki olmaktadır.
3. Bireysel emeklilik sistemini düzenleyen yasaların emeklilik yaşını belirli sınırlar çerçevesinde çalışanların tercihi bırakması, erken emekliye ayrılmayı planlayan çalışanları normalden daha uzun bir emeklilik dönemi için ilave tasarrufta bulunmaya teşvik etmektedir.

Bireysel emeklilik fonlarının ulusal tasarrufları artırıcı yönde etkisini belirleyen bir diğer etken ise, bu programlara katılımın zorunlu olup olmadığıdır. Emeklilik fonuna katılımın gönüllü olduğu durumlarda, mevcut PAYG sistemine

⁶⁶ Ayşe Zeynep Güneş. “Emeklilik Fonları Sermaye Piyasasına Kaynak Aktarımı ve Türkiye Üzerine Değerlendirmeler”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2002., s.43.

⁶⁷ J. E. Pesandro, **The Economic Effects of Private Pensions** Private Pensions and Public Policy, ed. Elizabeth Duskın (France: OECD, 1992), s.126.

⁶⁸ A. H. Munnell, **The Economics of Private Pensions** (Washington D.C.: The Brookings Institution, 1982), s.227-229.

yaptıkları katkı ödemelerinin kendilerine yüksek miktarlarda emekli aylığı olarak döneceğini düşünen çalışanlar, bireysel emeklilik sistemine katılmak yerine PAYG sisteminde kalmayı tercih edebilmektedirler. Böyle bir durumda bireysel emeklilik fonları sayesinde ulusal tasarrufta önemli bir artış gözlenemeyebilir. Bir diğer etmen ise, bireylerin gelecekte dağıtım sisteminden yüksek getiri alacakları varsayımıyla tasarruftan uzaklaşıp tüketime yönelmeleridir. Bu durum, yatırımların ve ekonomik büyümenin yavaşlaması, refah düzeyinin gerilemesine yol açacaktır. Bunun engellenebilmesi için çalışanların dağıtım sisteminden almayı düşündükleri aylıkların seviyesinin düşürülmesi ve daha fazla gelir elde etmek için bireysel emeklilik fonlarının teşvik edilmesi gerekmektedir. Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki, bireysel emeklilik fonlarına katılımın zorunlu tutulması durumunda ise ulusal tasarruflar her zaman otomatik olarak artış kaydetmemektedir. Zorunlu olarak bireysel emeklilik fonlarına yönelen tasarrufların, zaten gönüllü olarak biriktirilmekte olan tasarruflardan karşılanması halinde ulusal tasarruf düzeyinde hiçbir gelişme olmamaktadır. Zorunlu tasarrufun etkin olabilmesi için gönüllü olarak tasarruf edilen miktarın üzerine çıkması gerekmektedir⁶⁹.

Zorunlu tasarrufların gönüllü olarak yapılan tasarrufların üzerine çıkması durumunda oluşacak fark, ulusal tasarruftaki artışa eşit olmaktadır. Artan tasarruftan dolayı tüketimin azalıp fonların büyümesi, faizlerin gerilemesine yol açarak yatırımları ve büyümeyi teşvik etmektedir⁷⁰.

Bireylerin emeklilik dönemlerinin finansmanı hakkında yeterince bilinçli ve disiplin sahibi olmamaları, kendi tercihleriyle yeterli tasarruf düzeylerine ulaşmalarını engellemektedir. Gelecekte zararını görecekları kısa dönemli tüketime yönelen bireyler, gelirlerinin azalacağı emeklilik dönemi için yeterince tasarrufta

69 Hazel Bateman ve John Piggott, **Mandatory Retirement Saving: Australia and Malaysia Compared**, The Economics of Pensions (United Kingdom: Cambridge University Press, 1997), s.346-347.

70 John A. Turner ve Noriyasu Watanabe, **Private Pension Policies in Industrialized Countries: A Comperactice Analysis** (Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1995), s.31-32.

bulunmamaktadır⁷¹. Emeklilik tasarrufları konusundaki bu miyopi, ortalama 15-20 yıllık emeklilik dönemi süresince yeterli ödemeler halinde likidite edilebilir bir birikim düzeyine ulaşamaması sonucunu doğurmaktadır. Belirli bir tasarruf yapılabilse dahi, emeklilik dönemine özgü harcamalar, sağlık giderleri, emeklilik dönemindeki enflasyon düzeyi, yaşam süresi, emekli maaşının nominal ve reel düzeyi gibi değişkenleri gerçeğe en yakın şekilde tespit etmek ve buna uygun düzeyde fonlama yapmak çoğu kez bireylerin bilgi birikimlerini aşmaktadır. Bireysel emeklilik fonlarında, aktüeryal olarak tespit edilen ve düzenli şekilde ödenen katkı paylarıyla birikip yatırım gelirleri elde eden tasarrufların, emeklilik döneminde annüiteler halinde çekilebilmesi, bireysel düzeydeki bu finansal miyopinin önüne geçmektedir⁷².

Bireysel emeklilik fonlarının ekonomi ve kişisel tasarruflar içerisinde önemli bir paya sahip olduğu ülkelerle, bu fonların yeterli gelişme kaydedemediği ülkeler karşılaştırıldığında, aradaki farklılığın önemli ölçüde emeklilik fonlarının vergilendirilmesine ilişkin uygulamalardan kaynaklandığı görülmektedir⁷³. Vergi düzenlemeleri bir ülkede tasarrufların yöneldiği alanlar, bireysel emeklilik sisteminin karakteristikleri, ilgili mevzuatın derinliği, fonların yatırım yapabilecekleri alanlar ve nihayet bireysel emeklilik fonlarının ulaşabileceği büyüklük üzerinde doğrudan belirleyici etkiye sahiptir. Günümüzde bireysel emeklilik fonlarının vergilendirilmesine yönelik olarak üç farklı alan bulunmaktadır. Bunlar; bireysel emeklilik sistemine yatırılan katkıların vergilendirilmesi, emeklilik fonunda biriken fonların ve bunların getirilerinin vergilendirilmesi, emeklilik zamanı emeklilik fonundan alınan toplu para ya da aylıkların vergilendirilmesi şeklindedir.

Türkiye’de ise bireysel emeklilik fonlarına yönelik vergi düzenlemeleri genel olarak diğer ülkelere benzemektedir. Yatırılan primler gelirin %10’u ve yıllık asgari

71 A.Bülent Sabuncu,, “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sorununa Çözüm Getirecek ve Sermaye Piyasalarının Gelişimini Uyaracak Bir Öneri Olarak Özel Emeklilik Fonları”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001. s.93.

72 Çağatay Ergenekon, **Özel Emeklilik Fonları Şili Örneğinden Alınacak Dersler** (İstanbul: İMKB Yayını, Temmuz 1998), s.27.

73 Çağatay Ergenekon, “Vergilendirme Rejiminin Özel Emeklilik Fonlarının Gelişimi Üzerine Etkisi: Sermaye Piyasasına Yansımalar,” **İMKB Dergisi**, Yıl 2, Sayı 7-8: 103-119, (Temmuz-Aralık 1998c), s.109.

ücret tutarına kadar vergiden muaf tutulmuştur. Yatırım gelirleri ise tamamen vergiden muaf tutulmuştur. Emeklilik hakkı kazananlar ile sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin %25'i gelir vergisinden muaf tutulmuştur. Kalan %75 üzerinden ise %5 stopaj kesilmektedir⁷⁴.

Bunların yanında Bireysel emeklilik fonları her zaman ulusal tasarruf düzeyini arttırıcı yönde etki yapmayabilmektedir. Bunun iki gerekçesi bulunmaktadır. Birincisi çalışanların bireysel emeklilik fonlarında tasarruf yapabilmeleri için diğer özel tasarruflardan vazgeçmeleri nedeniyle bu fonlara, zaten gerçekleşmekte olan tasarrufların yönelmesidir. İkincisi ise azalan sosyal güvenlik prim tahsilatı nedeniyle kamu tasarruflarının ulusal tasarruf düzeyini azaltıcı etkisidir⁷⁵. Bireysel emeklilik fonları tüm çalışanlar için zorunlu tutulmadığı takdirde genellikle orta ve ortanın üstü düzeyde gelire sahip çalışanlar tarafından kullanılmaktadır. Tasarruf kabiliyetleri, düşük gelir gruplarına kıyasla daha yüksek olan üst gelir grupları bu fonlara yöneltilebilecek azami sınırlara kadar vergiden muaf tasarrufta bulunurken diğer çalışan kesimlerin bireysel emeklilik mekanizmasından yeterince istifade edememesi, vergi teşviklerinin amacına ulaşamaması sonucunu doğurmaktadır.

Çalışanlar, emeklilik fonu tasarruflarından vergi avantajları sayesinde yüksek getiri oranlarını elde edebilirken emeklilik fonu dışındaki tasarrufları için vergi sonrası getiri oranları elde ederler. Bu sayede emeklilik fonlarından daha fazla getiri elde edilmiş olur. Emeklilik fonu tasarrufları için sağlanan daha yüksek getiri bireysel tasarruflar üzerinde tartışmalı bir etki yaratmaktadır⁷⁶. Gelir etkisi nedeniyle birey hem çalışma hemde emeklilik dönemlerinde tüketimini arttırabilmektedir. Bu durum ise cari tasarrufu azaltıcı etki yapmaktadır. Ancak ikame etkisi nedeniyle gelecekteki tüketim açısından cari tüketim daha masraflı

⁷⁴ Suat Uygur, **Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi**. Ankara: TŞOF Plaka ve Matbaacılık A.Ş., Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No:224, 2004b., s.20.

⁷⁵ a.g.e. s.113.

⁷⁶ Pesandro, a.g.e., s.128.

olduğundan bireylerin şu anda daha az tüketip emeklilikte tüketimini attırması söz konusudur. Bu durumda ise cari tasarruf artmaktadır⁷⁷.

Sermaye piyasalarında özel tasarruflar yanında kamu tasarrufları da önemli bir yer tutmaktadır. Kamu fonlarını toplayan sosyal güvenlik kurumları, sermaye piyasalarının geliştiği ülkelerde sermaye piyasalarında önemli bir yer tutmaktadır. Üyelerinden topladıkları primleri, en iyi getiriyi sağlayacak alanlarda değerlendirmekte ve üyeleri için ortaya çıkan riskler için belirli ödemeler yapmaktadır. Bu yüzden bu kurumların topladıkları fonları en iyi şekilde değerlendirme zorunlulukları bulunmaktadır. Aksi halde toplanan fonlar verimli alanlarda değerlendirilmediği zaman bu kurumların gelir ve giderleri arasında açıklar olmakta ve bu açıklar devlet bütçesinden karşılanmaktadır. Ancak uygulamada kamu sosyal güvenlik kurumlarının topladıkları fonları en iyi şekilde değerlendirebilmelerinin önünde yasal ve hukuki engellerin bulunduğu görülmektedir⁷⁸. Bireysel emeklilik fonlarının ise piyasa koşullarına göre hareket ettikleri için ellerindeki fonları en iyi şekilde değerlendirmeleri mümkündür. Bu sayede daha fazla getiri elde ettikleri için ulusal tasarrufları artırıcı etki yapmaktadırlar.

Bireysel emeklilik fonlarının bir ülkedeki özel tasarrufları artırması çeşitli yollarla gerçekleşmektedir. Bunlar⁷⁹;

1. Emeklilik fon varlıklarının devamlı ve yüksek gelir elde etmeleri bireyleri daha fazla tasarruf yapmaya teşvik etmektedir.
2. Bireysel hesaplarda emeklilik tasarruflarının birikmeye başlamasından sonra, emeklilik dönemi için tasarruf yapılmasının gerekliliği anlaşılmaktadır.
3. Bireysel hesaplarda biriken fonlar bireyleri disipline ederek harcamalarını kısımlarını teşvik etmektedir.
4. Bireysel emeklilik fonlarının tüm çalışanlara zorunlu tutulması durumunda bireylerin erken yaşlardan itibaren emeklilik için tasarruf yapmaları alışkanlığı kazanması sağlanır.

⁷⁷ Elif Buzlupınar, **Emeklilik Fonları Sermaye Piyasasına Kaynak Aktarımı Türkiye Üzerine Değerlendirmeler** (Ankara: SPK Yayın No:47, 1996), s.56.

⁷⁸ Sabuncu, **a.g.e.**, s.173.

⁷⁹ Günenç, **a.g.e.**, s.47.

5. Dağıtım sisteminden fonlama sistemine geçerken oluşan maliyet vergilerin arttırılması ile finanse edildiği için bireylerin tüketim eğilimi düşmektedir.
6. Reformdan sonra sağlanacak ekonomik büyüme, bireylerin gelirlerini arttırmakta ve bireylerin tasarruf yapma eğilimleri yükselmektedir.

Kamu emeklilik programlarının kişisel tasarrufu azalttığı, reel yatırımı ve sermaye birikimini olumsuz etkilediği yolunda görüşler de vardır. Kamu emeklilik programları kişisel tasarrufları iki yolla etkileyebilir⁸⁰. Birincisi, kamu emeklilik programlarının başlangıçtaki prim oranlarının olması gerekenden düşük olması ve bu durumun çalışanların servet transferine yol açmasıdır. Çalışanlar dağıtım sisteminden böyle bir servet transferi elde ettikleri zaman tüketim harcamalarını arttırmaktadır. Bu nedenle dağıtım sistemindeki kamu emeklilik programları toplam tasarrufları ve sermaye birikimini olumsuz etkileyebilmektedir. İkinci olarak, kamu emeklilik programı primleri olması gereken tutarlarda ve tamamen fonlanmış olsa bile, yarattığı kesin anüite akışı ihtiyat amaçlı tasarruf ihtiyacını azaltmaktadır. Teoride, kamu emeklilik programları kişilerin ihtiyat amaçlı tasarruflarını azaltmaktadır⁸¹.

Bireysel emeklilik fonları yoluyla emeklilik dönemleri için tasarrufta bulunan bireyler mikro bazda kendi ekonomik çıkarları yönünde hareket ederken makro ekonomik bazda özel tasarrufların ve ulusal tasarruf düzeyinin artmasına katkıda bulunurlar. Bireysel emeklilik fonlarında biriken tasarrufların makroekonomik etkileri üç grup altında toplanabilir.

1. Emeklilik fonları gibi uzun vadeli kaynakların varlığı, ulusal ekonomiler açısından enflasyon düşürücü bir rol oynamaktadır.
2. Bireysel emeklilik fonu yatırımları, para, döviz ve türev piyasalarının gelişmesinde önemli bir yere sahiptir.
3. Bu fonların piyasalar üzerindeki etkisi, tasarrufları ve tasarrufların yöneldiği yatırımların verimliliğini arttırarak makro bazda ekonomik büyümeye yol açmaktadır.

⁸⁰ Sabuncu, **a.g.e.**, s.98.

⁸¹ Buzlupınar, **a.g.e.**, s.56.

2.5.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasalarına Etkileri

Ekonomik gelişmenin elde edilebilmesi için yatırım talebine yetecek düzeyde sermaye birikiminin sağlanması ve biriken sermayenin yaygınlaştırılması gerekmektedir. Gelişme sürecindeki ya da gelişmeyi öngören ülke ve ekonomilerde öncelikli olarak ülke içi tasarrufların artırılması ve bunların üretken yatırımlara yönlendirilmesi amaçlanmaktadır⁸². Sermaye piyasası ulusal tasarrufları yatırım projelerine yönelten bir sistem olarak ekonomik gelişme sürecinde önemli rol oynamaktadır.

Ülkelerin kalkınmalarında önemli rol oynayan sermaye piyasalarına bireysel emeklilik fonlarının birçok etkisi bulunmaktadır. Bireysel emeklilik fonlarının istikrarlı ve uzun dönemli yatırımlarının sermaye piyasası üzerindeki ilk etkisi volatilitenin düşürülmesi suretiyle istikrarlı bir büyümenin sağlanması olmaktadır. Yüksek volatilité, hisse fiyatlarının kaynak tahsisinde güvenilir bir gösterge olmasını engellemekte, riskten kaçınan yatırımcıların hisse senetlerinden uzaklaşmasına neden olarak halka açık işletmelerin kaynak maliyetini arttırmaktadır. Bireysel emeklilik fonu yatırımlarının sermaye piyasalarında önemli boyutlara ulaştığı ülkelerde, piyasaların volatilitesinde önemli gerilemeler elde edilmiştir⁸³.

Daha önce değinildiği gibi, bireysel emeklilik fonları ülkenin net tasarruf hacmini arttırabilmektedir. Ancak tasarruf hacminin arttırılması kadar, söz konusu fonların etkin kullanımı da önemlidir. Yatırım alanlarının belirlenmesi ve fonların bu alanlara aktarılmasında, yatırım alanlarına yönelik bilgilerin toplanması ve işlenmesi önem kazanmaktadır. Söz konusu fonksiyonların yerine getirilebilmesi, profesyonel kadroları olan kurumsal yatırımcıları gündeme getirmektedir. Bireysel emeklilik fonlarını diğer kurumsal yatırımcılardan ayıran en önemli unsur, çeşitli yaptırımlar taşıyan bir emeklilik planı çerçevesinde fon katılımcılarının dönemsel olarak yapacakları katkıların kişilerin emeklilik döneminden önce çekilememesi ve ya erken çekişlerin vergilendirme yoluyla caydırılmasıdır. Bu nedenle emeklilik

⁸² Latif Çakıcı, “Türkiye’nin Ekonomik Gelişmesini Sürdürebilmesi İçin Sermaye Piyasası ve Bankalardan Beklenen Fonksiyonlar” (Türkiye’de Sermaye Piyasası Araçları ve Kuruluşlar, seminer tebliği, Çeşme: 1988), s.104.

⁸³ Ergenekon, 1998, **a.g.e.**, s.32.

fonlarının, yatırım stratejilerinde uzun vadede yüksek kazanç elde etme arayışında olmaları, beraberinde kaliteli bir risk yönetimi ve profesyonel portföy yönetimini beraberinde getirecektir⁸⁴. Çünkü bireysel emeklilik fonları personel ve teknik donanımları nedeniyle yatırım kararlarının verilmesi için gereken bilgilerin toplanmasında ve değerlendirilmesinde bireysel tasarruflara göre daha etkin olmaktadır. Yönetimlerindeki varlık havuzunun büyüklüğü nedeniyle her türlü işlemi daha düşük birim maliyetlerle yapabilmekte, ölçek ekonomisinden yararlanmaktadır. Ölçek ekonomilerine ilişkin bir diğer avantaj ise muhasebe işlemlerinin daha kolay ve doğru bir şekilde gerçekleştirilmesidir⁸⁵. Ülkelerin kalkınma süreçlerine bakıldığında, kurumsal yatırımcıların portföy büyüklükleri ile ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arasında sıkı bir korelasyon olduğu görülmektedir.

Emeklilik için finansal planlama, yıllar süren çalışma ve tecrübe sonucu edinilen analitik gelişimi gerektirir. Emekliliğe ilişkin tasarrufların bireysel emeklilik fonlarına yöneltilmesi yoluyla bireyler, söz konusu profesyonel portföy yönetim hizmetlerinden yararlanabilecekler ve hem birey hem de, sermaye piyasaları açısından yatırım etkinliği sağlanacaktır⁸⁶.

Bireysel emeklilik fonlarının gelişmiş olduğu ülkelerde, sermaye piyasası ile bireysel emeklilik fonları arasında entegre bir ilişki kurulmuştur. Talep artışına bağlı olarak fiyatların gerçek seviyelerine ulaşması, sermaye maliyetini düşürmek suretiyle menkul kıymet ihraçlarının ve yatırımların artmasını sağlamaktadır. Ayrıca bireysel emeklilik fonlarının uzun vadeli yatırımları, modernizasyon ve finansal araçlardaki çeşitlenmeleri teşvik edici bir ivme getirmektedir⁸⁷. Zayıf düzenleyici kurallara sahip gelişmekte olan ülkelere bireysel emeklilik fonlarının uzun vadede yararı, yeni ve düzenleyici araçların kurulması, yatırım kuruluşlarının büyümesi ve finansal sistemde rekabetin sağlanmasıdır. Yatırım kuruluşlarındaki bu gelişme ayrıca daha rekabetçi yatırım bankacılığı ve sermaye piyasasının oluşmasını da desteklemektedir.

⁸⁴ Cansızlar, **a.g.e.**, s.11.

⁸⁵ Buzlupınar, **a.g.e.**, s.58.

⁸⁶ Sabuncu, **a.g.e.**, s.101.

⁸⁷ Y. Guerard ve G. Jenkins, **Building Private Pension Systems** (San Fransisco: Center for Economic Growth and Harward Institute for International Development, 1993), s.5.

Bireysel emeklilik fonlarının uzun vadeli yatırım perspektifleri, doğal olarak portföy oluştururken izledikleri stratejileri de etkilemektedir. Bireysel emeklilik fonları yatırımları genelde likiditeden ziyade uzun dönemli getiri üzerinde odaklanmaktadır. Farklı bireysel emeklilik grupları itibariyle izlenen yatırım stratejileri farklılık göstermekle birlikte, üyelerinin yaş ortalaması düşük olan programlar uzun vadeli ve nispeten riskli yatırım araçlarına, yüksek yaş ortalamasına sahip olgunluk evresindeki programlar ise sabit getirili menkul kıymetlere yatırım portföylerine daha fazla yer vermektedir⁸⁸. Bireysel emeklilik fonları için uzun vadede diğer yatırım araçlarına kıyasla daha yüksek getiri sağlama potansiyeli taşıyan alanların başında hisse senetleri gelmektedir. Kısa dönemli spekülasyon yatırımlarda yüksek risk-yüksek getiri sağlayan hisse senetlerinin uzun vadede getiri düzeyini korumasına karşın risk düzeylerinin makul seviyelere gerilemesi, hisse senedi piyasalarını bireysel emeklilik fonları için cazip kılmaktadır. Bireysel emeklilik fonlarının portföyündeki hisse senetlerinin payı 1990-1996 döneminde kayda değer ölçüde artmıştır. En yüksek hisse senedi yatırım artışı oranı Kuzey Amerika'daki emeklilik fonlarında gözlenirken (%15,2) en düşük artış %8 ile Asya-Pasifik bölgesindeki emeklilik fonlarında gözlenmiştir⁸⁹. Ülkemizdeki bireysel emeklilik fonlarının genel olarak yatırım yaptıkları finansal araçlar çeşitlilik göstermektedir. Emeklilik Gözetim Merkezi'nin verilerine göre, günümüzde katılımcıların yatırım yaptıkları fonların dağılımında tahvil ve bono fonlarının ağırlık kazandığı görülmektedir. Bu fonları likit ve hisse senedi ağırlıklı fonlar izlemektedir. Reponun getirisinin düşük olması nedeniyle tahvil ve bono fonları tercih edilmekte olup, yabancı menkul kıymetlere olan ilgi ise nispeten daha az olmaktadır⁹⁰.

Bireysel emeklilik fonları, global sistem içerisinde farklı ülkelerin sermaye piyasalarındaki olumsuzluklardan etkilenmektedir. Sermaye ihraç eden ülkeler ile ithal eden ülkelerdeki birbirinden farklı makroekonomik koşullar sonucu sermaye

88 Ergenekon, **Özel Emeklilik Fonları Şili Örneğinden Alınacak Dersler**, İstanbul: İMKB Yayını, Temmuz 1998, s.33.

89 Hans J Blommestein.. "Emeklilik Reformlarının Sermaye Piyasasına Etkileri", **İMKB Dergisi**, Cilt:2, No:7-8: 79-89, Temmuz-Aralık, 1998., s.81.

90 Neşe Heriş, Bireysel Emeklilik Sisteminin Katılımcı Profili
<http://www.vergidegundem.com/03.makale/aayayinlar/Ocak2004.ZIP>

ithal eden ülkelerin yaşadığı krizler, para biriminin değer kaybetmesi, fon girişinin azalması gibi nedenler ciddi spekülâtif hareketlere ve ani düşüşlere neden olmaktadır⁹¹. Böyle durumlarda, bireysel emeklilik fonları zarar görebilir ve değer kaybedebilirler. Ayrıca birçok Avrupa ve Asya ülkesi deneyimleri, emeklilik fonlarının sermaye piyasalarının gelişimi için tek başına ne gerekli ne de yeterli olduğunu göstermiştir. Ancak teknolojiadaki ve yasal düzenlemelerdeki değişimler, özelleştirme, yerel ve global katılımlarla birlikte emeklilik reformları programlarına gidilmesi, sermaye piyasası üzerinde olumlu etkiler yarattığı yapılan çalışmalar sonucu desteklenmiştir⁹².

2.5.3.Bireysel Emeklilik Sisteminin İşgücü Piyasasına Etkileri

Bireysel emeklilik fonlarının ekonomik etkileri ve sermaye piyasaları üzerine etkileri dışında işgücü piyasalarına da etkileri bulunmaktadır. Bireysel emeklilik programları, sermaye piyasası üzerinden yaptıkları yatırımlar yoluyla sermayenin mülkiyetinin çalışanlara geçip geniş toplum kesimlerine yayılmasına katkıda bulunmaktadır⁹³. Profesyonel fon yöneticileri yoluyla tespit edilen, ekonominin en verimli sektörleri ve şirketlerinin menkul kıymetlerine dolaylı olarak sahip olan çalışan ve emekliler, bireysel birikimleri ile sahip olamayacakları derecede çeşitlendirilmiş bir yatırım portföyünden tasarrufları oranında pay almaktadır. Bireysel emeklilik sistemi çerçevesinde elde edilen getiri, genellikle yeterince çeşitlendirilmemiş ve profesyonel hizmetlerden istifade etmeyen bireysel yatırımların getirisinden daha yüksek olmaktadır⁹⁴.

Çalışanları ekonominin işleyiş mekanizmasına daha fazla entegre eden ve ekonominin karlılığından daha fazla pay almalarına imkan veren bireysel emeklilik sistemi, ülkedeki iş barışı ve uzlaşmanın sağlanmasından, emeklilik tasarrufu perspektifinin çok ilerisine geçen bir fonksiyon icra etmektedir. Ekonominin dinamik bir büyüme göstermesi hususunda bürokrasi, çalışanlar ve sermaye

⁹¹ Günenç, a.g.e., s.55.

⁹² Dimitri Vittas, „Pension Reform and Capital Market Development Feasibility and Impact Preconditions“ (Development Research Group, World Bank, September, 1999), s.16.

⁹³ Guerard, Y. ve Jenkins, G. **Building Private Pension Systems**. San Fransisco: Center for Economic Growth and Harvard Institute for International Development, 1993., s.6-7.

⁹⁴ Ergenekon, 1998b, a.g.e., s.37.

sahipleri arasında çıkar birliği yaratan bireysel emeklilik programları, sağladığı yüksek gelirle, ulaşılan büyümenin sonuçlarından çalışanları daha somut bir şekilde yararlandırmaktadır⁹⁵.

Emeklilik planlarının işgücü piyasasına bir diğer etkisi ise çalışanların verimliliğini artırması ve işletmeye bağlılığı sağlamasıdır. Yapılan araştırmalar 1960'lı yıllardan sonra üretim işletmelerinde ve MEEP sunan işletmelerde bu etkinin pozitif olduğu gözlenmiştir⁹⁶. Ancak günümüzde işgücü piyasasında görülen değişim sonucu hizmet sektörünün önem kazanması ve PEEP'lerin yaygınlaşması sonucu bireysel iş sözleşmelerinde, emeklilik planlarının olup olmaması önem kazanmaya başlamıştır. Emeklilik planları personel politikalarının ayrılmaz bir parçası olarak gören işverenler, maaşın yanı sıra emeklilik hakları da sunmak suretiyle firma açısından hayati öneme sahip çalışanlarını uzun dönemlerle istihdam edebilmektedir. Çalışanların kurum kimliğini benimsemesini sağlayan emeklilik planı, motivasyonu artırarak daha yüksek bir performansla çalışmayı teşvik etmektedir⁹⁷.

Bireysel emeklilik planlarının çeşitleri, işgücü piyasasını değişik şekillerde etkilemektedir. MEEP'lerin iş değiştirme durumunda taşınabilme özelliklerinin olmaması ya da çok sınırlı olması neticesinde çalışanların iş değiştirme esnekliklerini kısıtladığı öne sürülmektedir. Çünkü birçok MEEP'te çalışanın emeklilik hakkını kazanabilmesi için aynı işyerinde uzun süre çalışması gerekmektedir ve iş değiştirme durumunda emeklilik haklarını diğer işletmeye transfer edememektedir. Ancak PEEP'ler söz konusu olduğunda tam tersi bir görüş savunulmaktadır⁹⁸. Bu görüşü savunanlara göre PEEP'lerin iş değiştirme durumunda başka bir fona transfer edilebilmesi çalışanların rahatlıkla iş değiştirebilmelerine olanak sağlamaktadır.

⁹⁵ Sabuncu, **a.g.e.**, s.110.

⁹⁶ Robert L. Clark ve Joseph F. Quinn, "Effects of Pensions on Labor Markets and Retirement", (ERISA After 25 Years: A Framework For Evaluation Pension Reform, konferansında sunulan tebliğ, The Brookings Institution, Washington DC: September 17, 1999), s.11-12.

⁹⁷ Ergenekon, 1998, **a.g.e.**, s.38.

⁹⁸ Clark ve Quinn, **a.g.e.**, s.6.

Bireysel emeklilik sistemi sayesinde biriken fonlar hem kişilerin emekliliklerinde ek bir gelir elde etmelerine hemde ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratılmasına olanak sağlayacaktır. Uzun vadeli fonların oluşması ile kurumsal yatırımcılar artacak, vadeler uzayacak, piyasalar derinleşecek ve özel kesimin borçlanabilme olanağı genişleyecektir. Böylelikle istihdam artırıcı yatırımlar için daha kolay kaynak bulunacak ve ülkemizdeki işsizlik sorununun önüne geçilebilecektir⁹⁹.

Bireysel emeklilik sisteminin işgücü piyasasına son olarak getirdiği bir yenilik de çalışanlara emekliye ayrılma tarihlerinin belirlenmesinde inisiyatif vermesidir. Bu sistem içerisinde, çalışanlar sermaye piyasalarındaki dalgalanmaları ve faiz oranlarındaki iniş çıkışları dikkate alarak, emekliye ayrılma zamanlamasına kendileri karar verebilmektedir. Bu esneklik, insan hayatındaki en önemli kararlardan biri olan emekliye ayrılma tarihini belirleme hakkının belirli limitler çerçevesinde devletten bireye geçmesini sağlamaktadır. Ancak unutulmamalıdır ki, bireysel emeklilik düzenlemelerinin dizaynı, işgücü piyasası üzerindeki etkilerin belirlenmesinde birinci derecede önem taşımaktadır. Emeklilik haklarını elde edebilmek için asgari bekleme süresinin uzunluğu, emeklilik yaş sınırı gibi alanlarda yasa koyucu tarafından alınacak kararlar, bireysel emeklilik sistemlerinin işgücü piyasasına etkileri üzerinde belirleyici olmaktadır¹⁰⁰.

2.6.BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE HAYAT SİGORTALARI

Özel Hayat Sigortaları; hayat sigortası yönetmeliğine göre ölüm, yaşama ve her ikisinin de birlikte kapsandığı hem ölüm hem de yaşama ihtimallerine bağlı teminatlar ile ferdi kaza, hastalık sonucu maluliyet ve tehlikeli hastalıklara karşı güvence vermektedir. Özel hayat sigortaları, sigorta sözleşmesinin konusuna göre vade sonuna kadar muhtemel rizikonun ortaya çıkması ya da çıkmaması durumuna

⁹⁹ Ali Haydar Elveren, "Bireysel Emeklilik Sisteminin Makroekonomik Etkileri," **İşveren**, Cilt 41, Sayı 8: 23, (Mayıs 2003), s.23.

¹⁰⁰ Sabuncu, **a.g.e.**, s.111.

bağlı olarak sigortalıya sözleşmede belirtilmiş miktarda tazminat ödenmesini veya nemalandırılmış toplu ya da aylık ödeme yapılmasını sağlamaktadır.

Amaçları ve kapsamları farklılıklar taşıyan bireysel emeklilik sistemi ile hayat sigortaları arasındaki kıyaslamaları ve karşılaştırmalar aşağıda verilmiştir.

2.6.1. BES ile Hayat Sigortaları Arasındaki Farklar ve Benzerlikler

Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) ve hayat sigortaları gerek kapsam ve gerekse de uygulama açısından çeşitli benzerlikler ve farklılıklar taşımaktadır. İki sistem arasındaki en büyük fark BES sadece emeklilik dönemine ilişkin tasarruf yapmayı amaçlamakta ve kapsamını sadece emeklilik geliri ile sınırlamaktadır. Hayat sigortaları ise hayat bireyin müdahale edeceği veya edemeyeceği riskleri kapsamakta ve söz konusu riskleri tazmin etmeyi hedeflemektedir. Tablo 2.6 da geçmiş yıllarda uygulanan birikimli hayat sigortaları ve bireysel emeklilik sistemi arasındaki farklar gösterilmiştir.

Tablo 2.6.: BES ve Birikimli Hayat Sigortaları Karşılaştırması

BİRİKİMLİ HAYAT SİGORTASI	BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ
Sigorta fonksiyonu ön plandadır.	Tasarruf fonksiyonu ön plandadır
-	Katkı paylarını birden fazla fona yönlendirme ve fonların dağılımını değiştirme hakkı katılımcıdadır
Toplu para ve maaş yanında ölüm ve ferdi kaza risklerine karşı tazminat verir	Sadece toplu para ve maaş verir
Üç yıldan önce sigortadan ayrıldığında para iade edilmez	İstenildiği zaman belirli yasal kesintiler yapıldıktan sonra sistemden ayrılabilir
Sigortalı birikimlerini izleyemez	Sistem şeffaftır. Katılımcı birikimlerini her zaman izleyebilir
Vergi muafiyeti %5 dir	Vergi muafiyeti %10 dur
Birikimler başka şirkete aktarılamaz	Birikimler bir yıl dolması halinde başka şirkete aktarılabilir
Denetim mekanizması dardır	Denetim mekanizması çok sıkı ve geniş

BİRİKİMLİ HAYAT SİGORTASI	BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ
	kapsamlıdır
Acente komisyonu olarak primlerinizden ilk yıl %40, ikinci yıl %20, üçüncü yıl %15 oranında kesinti yapılabilir	Sisteme ilk girişte bir kereye mahsus giriş aidatı alınabilir
Katkı paylarını düzenli olarak yatırmak gerekir	Katkı paylarını ödemeye ara verilebilir
Emeklilik için 10 yıl prim ödemek gerekir	Emeklilik için 10 yıl prim ödemek ve 56 yaşında olmak gerekir
Yatırılan primler teknik faize göre değerlendirilir	Katkı payları profesyonel fon yöneticileri tarafından emeklilik yatırım fonlarında yönetilir
Kişisel tercihe göre fon seçme hakkı yoktur	yatırım tercihini katılımcı kendi belirler ve yılda 4 kez değiştirebilir

Kaynak: Akemeklilik, bireysel emeklilik çalışma notları, s:14

- Bireysel emeklilik ve birikimli hayat sigortaları gönüllülük esasına dayalı olarak faaliyet gösterirler.
- Emeklilik dönemlerinde daha iyi yaşam standartlarında yaşayabilmesi için katılımcılarını çalışma dönemlerinde tasarrufta bulunduran bireysel emeklilik sisteminde söz konusu tasarruflar para ve sermaye piyasalarında değerlendirilmektedir. Değerlendirmeler sonucu oluşan birikimler toplu para ya da maaş olarak katılımcılara ödenmekle birlikte, birikimli hayat sigortalarında ödenen primler para ve sermaye piyasalarında araçlarında değerlendirilmekte, üyelere toplu para ve maaş dışında ürün yapısına göre değişken oranlarda ölüm ve ferdi kaza risklerine karşı teminatlar verilmektedir.
- Giriş için üst yaş kısıtlaması olmadığından bireysel emeklilik sistemine giren kişilere katılımcı denmekte, katılımcı sisteme girmek için sözleşme akdetmek zorundadır. Giriş için üst yaş sınırının olduğu (60 yaş) birikimli hayat sigortasına giren kişiye sigortalı denmekte ve sigortalı sigorta şirketi ile sigorta sözleşmesi imzalamaktadır.
- Bireysel emeklilik sisteminde katılımcı tarafından ödenen katkı payları portföy yönetim şirketi tarafından, birikimli hayat sigortalarında ise

sigortalının primleri teknik faiz esasına göre sigorta şirketi tarafından yönetilmektedir.

- Bireysel emeklilik sistemi şeffaf bir yapıya sahip olduğundan katılımcı birikimlerini günün her saati takip edebilmektedir. Birikimli hayat sigortalarında ise sigortalı sadece yatırdığı parayı bilmekte, birikintilerinin mevcut durumunu her zaman öğrenememektedir.
- Bireysel emeklilik sisteminde fon malvarlığı rehnedilememekte, teminat olarak gösterilememekte ve üçüncü şahıslar tarafından haczedilememekte ve iflas masasın dahil edilememektedir. Ancak hayat sigortalarında ise, teknik karşılıkların yatırıldığı varlıklar kısmen ya da tamamen teminat olarak gösterilebilmektedir.
- Bireysel emeklilik sistemi, Hazine Müsteşarlığı, SPK ve diğer denetim mekanizmaları tarafından denetlenmekte iken, hayat sigortalarında ise her yıl hazırlanan aktüerya raporu bağımsız dış denetim firması tarafından denetlenmektedir.
- Bireysel emeklilik sisteminde katılımcının yatırımları saklayıcı kuruluştaki kendi adına açılan hesaplarda takip edilmesine karşın birikimli hayat sigortalarında kişi adına merkezi bir saklama kuruluşunda hesap açılmamaktadır.
- Bireysel emeklilik sisteminde katılımcı istediği zaman katkı paylarını yatırmayarak sisteme ara verebilmekte ancak hayat sigortalarında sigortalı 1 ile 3 yıl arasında primlerini eksiksiz ödemekle yükümlüdür. Bu süre içerisinde sigortadan ayrılmak istendiğinde sigorta feshedilmekte ve sigortalı her hangi bir hak talep edememektedir.

2.6.2. Hayat Sigortaları ile Bireysel Emekliliğin Etkileşimi

Hayat sigortalarının başarılı olamadıklarına ilişkin düşünceler hayat sigortası şirketlerine ve hayat sigortalarına olan güvensizliği ortaya koymaktadır. Hayat sigortalarında olduğu gibi bireysel emeklilik sisteminde de devletin doğrudan aktif bir konumda olmaması güven sorununun bireysel emeklilik sistemi içinde önemli bir engel olacağını göstermektedir. Türkiye'de sık sık yaşanabilen ekonomik ve

siyasi istikrarsızlıklar yüksek enflasyon ve yüksek reel faiz oranları fon yönetimini zorlaştırmakta ve riskleri artırmaktadır. Bu nedenle özel emeklilik şirketlerini hayat sigortala şirketlerine göre daha zorlu bir görev beklemektedir. Bu açıdan bakıldığında emeklilik şirketlerinin güçlü sermayelerle kurulması ve emeklilik şirketlerinin topladıkları fonları en düşük risklerle en yüksek getiriye sağlayacak şekilde yönetmeleri gerekir.¹⁰¹

Özel emeklilik şirketlerinin uzun dönemli yatırım aracı olarak hisse senetleri ve esnek fonları seçmeleri onlara hayat sigortacılığı karşısında üstünlük sağlamaktadır. Genellikle hayat sigortalarının portföyünde gayrimenkul ve para piyasası araçlarına ağırlık verilirken özel emeklilik şirketleri, riski azaltıp getiriye artırmak için hisse senetlerine uzun vadeli yatırım yapmaktadır. Sonuçta özel emeklilik şirketlerinin katılımcılarına yansıttıkları yüksek getiri düzeyleri ve ilave vergi avantajları uzun vadeli tasarrufların yönelebileceği cazip bir alanı oluşturmaktadır. Fon yönetimini ön plana çıkartan bu işlevi yerine getirebilmek için sigorta sektörü kuruluşlarının ihmal ettikleri hisse senetleri piyasası, vadeli ürünler piyasası, yabancı menkul kıymetler piyasası başta olmak üzere verimli yatırım olanakları üzerinde uzmanlık kazanmaları büyük önem taşımaktadır.¹⁰²

Bireysel emeklilik ile hayat sigortaları arasındaki rekabetin önlenmesi için bireysel emeklilik programlarını birbirleriyle rekabet ettirmemek ve birbirlerini tamamlayan iki uygulama olmasını sağlamak gerekmektedir.

2.7.TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE BEKLENTİLER VE ULAŞILAN RAKAMLAR

Bireysel emeklilik sistemi; 07.04.2001 tarihli Resmi gazete de yayımlanan 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile kabul

¹⁰¹ Serpil Altınırnak, Figen Dalyan, Fikret Er, **Özel Emeklilik Şirketlerine Alternatif Fon Yönetim Stratejisi**, Reasürör, S:44, Nisan 2002, s.19

¹⁰² Çağatay Ergenekon, **Sosyal Güvenlik Sistemleri Bağlamında Özel Emeklilik Uygulamaları, Türkiye'deki Gelişime Global Perspektifte Bir Bakış**, s.8-14

edilmiş , 27.10.2003 tarihinde ise emeklilik şirketleri tarafından üye kaydedilmeye başlanmıştır.

Bireysel emeklilik sistemi faaliyete başlanmadan önce çeşitli kamu kuruluşları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve ilgili kurumlar tarafından çeşitli araştırma ve çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalarda yapılan projeksiyonlarda sistemde 10 yıl içerisinde 3-4 milyon katılımcı ile 15-25 milyar dolar arasında bir fon büyüklüğüne ulaşılacağı tahmin edilmektedir.¹⁰³ Emeklilik fonlarının 2006 yılı sonunda 1 milyar doları aşması ve sermaye piyasalarını üçüncü yıldan itibaren etkilemesi beklenmektedir.

Bireysel emeklilik sistemi faaliyetinin ilk yılında beklentilerin üzerinde bir gelişim göstermiştir. 2004 yılı sonunda bireysel emeklilik sisteminde Hazine'nin ulaşılmasını hedeflediği rakamlar; 287.500 dolayında katılımcı ve 63.500 dolar civarında bir fon büyüklüğüdür. 2004 yılı sonunda sektörün ulaşmış olduğu rakamlar 334.557 adet bireysel emeklilik sözleşmesi ve yatırıma yönlendirilen fon büyüklüğü 200 milyon dolardır.¹⁰⁴

İlk yıl hedefinin üzerinde tamamlayan bireysel emeklilik sistemi için emeklilik şirketlerinin 2005 yılı beklentileri; sözleşme sayısı minimum, 616.065 ortalama 689.630 ve maksimum 793.912 olarak hedeflenmekteydi. 2005 yılı sonu itibariyle sektörde ulaşılan toplam sözleşme sayısı 714.146 olarak gerçekleşmiştir. 2005 yılı beklentilerinde katılımcı sayısı minimum 608.715 ortalama 682.595 ve maksimum 784.529 olarak hedeflenmekteydi. 2005 yılı sonu itibariyle sektörde ulaşılan toplam katılımcı sayısı 672.696 olarak gerçekleşmiştir. Toplam sözleşme sayısında beklentiler yakalanmıştır. Katılımcı sayısı açısından minimum rakamlar aşılmış, ortalama yani gerçek hedeflere ise yaklaşmıştır.¹⁰⁵

Bireysel emeklilik sistemi için emeklilik şirketlerinin 2006 yılı beklentileri; kümülatif sözleşme sayısı minimum, 1.146.901 ortalama 1.230.431 ve maksimum 1.306.406 olarak hedeflenmekteydi. 2006 yılı sonu itibariyle sektörde ulaşılan toplam sözleşme sayısı 1.141.408 olarak gerçekleşmiştir. 2006 yılı beklentilerinde katılımcı sayısı minimum 1.074.794 ortalama 1.154.300 ve maksimum 1.222.841

103 Yeni Para Dergisi, 19-25 Haziran 2005, s. 42

104 Emeklilik Gözetim Merkezi, **2004 yılı Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu**, s.31

105 Emeklilik Gözetim Merkezi, **2005 yılı Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu**, s 65

olarak hedeflenmekteydi. 2006 yılı sonu itibariyle sektörde ulaşılan toplam katılımcı sayısı 1.073.650 olarak gerçekleşmiştir.¹⁰⁶ 2006 yılında bir önceki yıla göre sektörde biraz durgunluk hakimdir. Yapılan hedeflemelere göre ulaşılan gerçekleştirmeler, hedeflenen minimum düzeylerin altında kalmıştır. Buna göre hedeflemelerin altında kalınmasının en büyük sebebi 2006 ikinci çeyreğindeki ekonomik istikrarsızlık sonucu Türk Lirasının değer yitirmesi ve yatırımcıların kısa vadeli döviz karlarına kaymalarıdır.

Bireysel emeklilik sistemi için emeklilik şirketlerinin 2007 yılı beklentileri; sözleşme sayısı minimum, 1.573.186 ortalama 1.682.123 ve maksimum 1.761.450 olarak hedeflenmektedir. 2007 yılı beklentilerinde kümülatif katılımcı sayısı minimum 1.480.053 ortalama 1.576.034 ve maksimum 1.653.973 olarak hedeflenmektedir.¹⁰⁷ 2007 sonu itibariyle açıklanan EGM verilerine göre sektörde ulaşılan toplam katılımcı sayısı 1.453.896 ve yatırıma yönlenen toplam fon büyüklüğü de 3.767.939.310 YTL olarak gerçekleşmiştir.¹⁰⁸

Bireysel emeklilik şirketlerinin yapmış olduğu hedeflemelere göre 2013 yılında yani sektörün faaliyet gösterdiği 10. yılda sözleşme sayısı 4.045.740 adet olacağı, katılımcı sayısının da 3.341.190 olacağı beklenmektedir.¹⁰⁹ Meydana gelen gelişmeler ve gerçekleşen rakamlar hedeflerin tutacağı yönündedir. Ancak Türkiye ekonomisinin yapı itibariyle dalgalı olması, iç ve dış ekonomik, askeri ya da siyasi olaylara hemen tepki vermesi yatırımcıların uzun vadeli yatırım düşüncesini dolayısıyla bireysel emeklilik sistemine olan ilgisini olumsuz yönde etkileyebilecektir.

106 Emeklilik Gözetim Merkezi, **2005 yılı Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu**, s.66

107 Emeklilik Gözetim Merkezi, **2006 yılı Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu**, s.62

108 <http://egm.org.tr/bes> temel verileri (24.09.2007)

109 Emeklilik Gözetim Merkezi, **2006 yılı Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu**, s.60

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DÜNYA'DA UYGULANAN BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ

Bireysel emeklilik sistemleri uzun yıllardır gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde uygulanan bir sistemdir. Bireysel emeklilik sistemleri bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı bir rol oynarken, bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerine alternatif olmaktadır. Bazı ülkelerde bireysel emeklilik sistemine girip girmemek katılımcıların tercihlerine bırakılmışken bazı ülkelerde ise sisteme girmek zorunlu tutulmuştur. Şili, Uruguay, Bolivya ve Meksika gibi ülkelerde bireysel emeklilik sisteminin zorunlu olduğu görülmektedir. Türkiye'nin de içinde bulunduğu OECD ülkelerinde bireysel emeklilik sistemi mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin tamamlayıcısı nitelikte ve katılımın gönüllülük esasına göre yapıldığı görülmektedir.

Bireysel emeklilik fonlarında biriken varlıklar bir çok ülkede kayda değer miktarlara ulaşmıştır. ABD ekonomisinin %17'sini Hollanda özel varlıklarının %40'ını temsil eden menkul kıymetler özel emeklilik portföylerinde yer almaktadır. Bireysel emeklilik varlıklarının GSMH'ye oranı İsviçre'de %117, Hollanda'da %87, İngiltere'de %75 düzeyinde bulunmaktadır.¹¹⁰ Özellikle vergisel teşviklerle desteklenen ülkelerdeki özel emeklilik fonları ciddi boyutlara ulaşmıştır. ABD 5.115,9 milyar dolarlık fon büyüklüğü ile dünyadaki en büyük emeklilik fonuna sahip ülkedir.

3.1.ZORUNLULUK ESASINA DAYALI BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ

Bireysel emeklilik sisteminin zorunluluk esasına dayalı olduğu ülkeler, Güney Amerika ve Batı Avrupa başlıkları altında toplanmıştır.

110 Akemeklilik, **A dan Z ye Bireysel Emeklilik**, İstanbul, 2003, s.4

3.1.1. Güney Amerika’da Bireysel Emeklilik Sistemi

Sosyal güvenlik sistemlerinin modern çağa uygun olarak yeniden yapılanmasında Güney Amerika ülkelerinin özel bir yeri vardır. Bu alandaki ilk gelişmeler; 1981 yılında Şili’ de reform hareketleri başlamıştır. Şili’deki bu reform hareketlerini yakın komşu ülkeleri olan Kolombiya, Arjantin ve Peru’da yapılan reform hareketleri izlemiştir. Yapılan bu reformlar geniş yankılar uyandırmış ve ciddi ekonomik ve sosyal etkilere yol açmıştır. Güney Amerika ülkelerinde yapılan bu reformun temel noktası, kişisel tasarruf emeklilik hesabıdır. Özel emeklilik fonları için ayrıntılı ve sınırlayıcı hükümler getirilmiş, denetim ve gözetim sistemi oluşturulmuştur.

3.1.1.1. Şili’de Bireysel Emeklilik Sistemi

Şili’de 19. yüzyılın sonlarında küçük endüstrinin çökmesi, şehirlerdeki sosyal gelişim ve kırsal alanda iş bulma imkanlarının azalması sonucu şehre göçler başlamıştır. Şehirlerde oluşan bu yeni işçi sınıfı, işsizlik ve hastalık gibi risklerden korunmanın en iyi yolunun Karşılıklı Yardımlaşma Birlikleri (Mutual Aid Societies) oluşturmak olduğunu düşünerek ilk kez 1852 yılında “Socieda La Igualdad” adı ile karşılıklı yardımlaşma sandığını kurmuştur¹¹¹. Kar amacı gütmeyen bu yardımlaşma sandıklarına katılım isteğe bağlı olup katılımcılara, hastalık ya da işsizlik halinde yardım yapılmaktaydı. Daha sonraki yıllarda bu yardımlaşma birliklerinin sayısı hızla artmış ve 1890 yılında 76’ya yükselmiştir. 1924 yılında çıkarılan Zorunlu Hastalık ve Malullük Sigortası Yasası ile yardımlaşma birliklerine önemli imkanlar sağlanmıştır. Yasaya göre karşılıklı yardımlaşma birliklerinin üyeleri, asgari olarak aynı koşulları sağlayan bu birliklerde, dilerlerse üyeliklerini sürdürebileceklerdir¹¹².

Şili’de kamu tarafından yönetilen ilk emeklilik fonu 1924 yılında kurulmuştur. Kurulan bu fon “Servico de Seguro Social” (Sosyal Güvenlik

¹¹¹ Ufuk Aydın. **Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar**. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın no:1117 İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları no:156, 1999., s.132.

¹¹² a.g.e., s.132.

Servisi'nin) temelini oluşturmaktadır. Bu sistem 1981 yılına kadar çalışanların büyük çoğunluğunun temel emeklilik sistemini oluşturmuştur¹¹³. 1925 yılında iki yeni fon daha kurulmuştur. Bunlardan birincisi, özel sektör işçileri için kurulan “Caja de Empleados Particulares” ve ikincisi ise kamu sektörü çalışanları ve gazeteciler için kurulan “Caja de Nacional Empleados Publicos y Periodistas” dır.

Zamanla sosyal güvenlik sisteminin kapsamının genişletilmesi ve yeni kurumların oluşturulmasıyla Şili’de çok karmaşık bir yapı meydana gelmiştir. 1979 yılında 2.291.183 çalışan için 32 adet sosyal güvenlik kurumunun (ortalama 72.000 kişiye bir sosyal güvenlik kurumu) faaliyet gösterdiği ve bu kurumlar arasındaki uygulama farklılıkları nedeniyle 100’den fazla sosyal güvenlik sistemi olduğu görülmektedir¹¹⁴. Bu karışıklığın sonucunda bazı çalışanların aynı sosyal yardımlar için diğer işçilere göre daha az prim ödemeleri, bazı ücretlilerin emeklilik aylıklarını, ortalama ücretin %100’ne eşit bir oranda almasına karşın, bazı grupların ücretin sadece %75’i oranında emeklilik aylığı alması ya da bazı işçilerin 42 yaşında emekli olabilmelerine rağmen, bazı mavi yakalı işçilerin 65 yaşına kadar emeklilik aylığına hak kazanamamaları gibi sorunlar ortaya çıkmıştır¹¹⁵.

Sosyal güvenlik sisteminde görülen farklı uygulamaların yanı sıra aktif/pasif oranının bozulması, politik müdahaleler gibi nedenlerle, emeklilik fonlarındaki rezervler erimiş ve devletin sisteme finansal katkısı önemli ölçülere ulaşmıştır. Yaşanan bu krizler sonucunda reform çalışmaları gündeme gelmiştir. 1966 yılında sosyal güvenlikle ilgili olarak 46 yasal düzenleme çıkarılmış, 1967 yılında 44 ve 1968 yılında 1238 yasal düzenleme yapılmıştır¹¹⁶. Fakat bu düzenlemelerden yeterli sonuç alınamamıştır. Bunlara ek olarak; mevcut sosyal güvenlik kuruluşları arasında standart ve norm birliği sağlanması ve emeklilik aylıklarının aynı şekilde endekslenmesi suretiyle mevcut sosyal güvenlik kurumlarının emekli aylıkları birbirine yaklaştırılmıştır. Sosyal güvenlik sisteminin kamu bütçesi üzerindeki

113 L. Jacobo Rodriguez, „Chile’s Private Pension System at 18: Its Current State and Future Challenges. The Cato Project on Social Security Privatization, SSP No:17, July 30 1999., s.2.

114 A. Can Tuncay, “Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine,” *Çimento İşveren*, Cilt 14, Sayı 2: 3-15, (Mart 2000), s.5.

115 Ekin, Alper ve Akgeyik, *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayın no:1999-69, 1999., s.64.

116 Rodriguez, a.g.e., s.2.

yükünü azaltmak için emekli maaşlarının reel alım gücü sistematik olarak düşürülmüştür. Emeklilik yaşı tüm sosyal güvenlik kurumlarında tek tip olacak şekilde erkeklerde 65, kadınlarda 60 yaşına yükseltilmiştir¹¹⁷. 1970'lerin başında işçi ve işverenlerin ödediği toplam emeklilik katkı oranları %16'dan %26'ya yükselmiş, devletin sisteme finansal katkısı GSMH'nın %4'üne ulaşmıştır.

Askeri darbe ile Devlet Başkanlığına gelen General Pinochet tarafından 1981 yılında gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformu ile Şili'de yeni bir dönem başlamıştır. Askeri dönemde gerçekleşen reformları demokratik dönemde gerçekleşen reformlar izlemiştir. Şili sosyal güvenlik sisteminin temel felsefesini; bireylerin ekonomik olarak üretken oldukları dönemlerdeki çabaları ile oluşturacakları tasarrufların, kendi tercihleri doğrultusunda seçecekleri özel emeklilik kurumları aracılığıyla değerlendirmesi yatmaktadır. Bir başka ifade ile ön plana çıkartılan kavram 'sonuç eşitliği' değil , 'fırsat eşitliği' dir.

Şili'de emeklilik reformu, dağıtım sistemi yerine kişisel hesaplara dayalı özel emeklilik sisteminin kurulması ile gerçekleşmiştir. 1981 yılından itibaren çalışmaya başlayanlar, geleneksel emeklilik sistemini tercih etmeyenler tamamen özel sektör tarafından yönetilen kişisel emeklilik planlarına katkı yapmaya başlamışlardır. Bu hesaplarda biriken fonlar, emekli olan kişinin emekliliğini finanse etmesi için kullanılmıştır. Bu fonlar sayesinde ulusal tasarruf düzeyi artmış, sermaye piyasalarının gelişimi hız kazanmıştır.

Zorunlu bireysel emeklilik planları (Mandatory Individual Account Pension Plans) adıyla anılan özel tanımlanmış katkı planlarına işverenlerin katılımı zorunludur. Bir işverene bağlı olarak çalışanlar, kamu çalışanları ve serbest meslek çalışanları da plana katılmak zorundadırlar. Çalışma hayatına yeni girenler için yeni sisteme giriş zorunlu iken,geleneksel sistemde yer alanlar için katılım isteğe bırakılmıştır. Geleneksel sistemde yer alan son sigortalıya yapılacak ödemedden sonra sistem tamamen sona erecektir. Gelenekse sistemden yeni sisteme geçiş için bazı teşvikler sağlanmış, buradan doğacak maliyetleri de devlet üstlenmiştir. Mevcut emeklilerin maaşlarını devlet garantisi altına almıştır. Geleneksel sistemden yeni

¹¹⁷ Ergenekon, "Emeklilik Döneminin Finansmanı ve Özel Emeklilik Fonu Modelinin Türkiye'de Uygulanabilirliği", Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000. s.128-129.

sisteme geçmek isteyenler eski sisteme ödedikleri paraları uzun vadeli %4 devlet tahvilleri olarak alabilmektedirler. Bu tahviller ikinci piyasada satıldığı için bir nevi erken emeklilik olanağı sağlamıştır.

Yeni sistemde emeklilik yaşı kadınlarda 60, erkeklerde 65 olarak belirlenmiştir. Bireyin emeklilik aylığına hak kazanabilmesi için en az yirmi yıl çalışmış olması gerekmektedir. Belirlenen koşullar altında emeklilik yaşından on yıl önce erken emekli olma imkanı bulunmaktadır.

Özel sektör tarafından yönetilen kişisel emeklilik tasarruf hesabı uygulaması ile işveren ya da çalışan adına banka hesabına benzer bir sosyal güvelik hesabı açılmakta ve katılımcı bu hesaba ödenen primleri ve biriken fonların getirilerini takip edebilmektedir. Bu fonlar serbest piyasa koşullarında rekabet eden özel emeklilik şirketleri tarafından yönetildiği için katılımcı istediği şirketi seçebilmekte ve dolayısıyla piyasa ekonomisinin gelişimine katkıda bulunmaktadır. Devlet burada sadece denetleyici ve düzenleyici bir rol üstlenmektedir.

Emeklilik planları sadece bu amaca yönelik olarak uzmanlaşan, ‘Emeklilik Fonları Yönetimleri’ (Administradoras de fondos Pensiones- AFP) olarak adlandırılan ve her biri sadece bir emeklilik fonu yönetebilen işletmelerdir. Emeklilik fonunu yöneten bir AFP’nin batması ya da iflasın eşiğine gelmesi durumunda, bu kurum tarafından işletilen emeklilik fonun aktifleri etkilenmemekte ve katılımcıların tasarrufları koruma altına alınmaktadır.

Katılımcıların tasarruflarını güvence altına alma amacına yönelik olarak mali açıdan AFP ‘ lere sıkı ve çok yönlü bir denetim ağı geliştirilmiştir. Toplanan primlere karşılık rezerv ayırma ve fonları denetim imkanı olan alanlarda değerlendirme zorunluluğu bulunmaktadır.

AFP’deki bireysel emeklilik hesabında biriken tasarrufun emeklilik döneminde katılımcılar tarafından emeklilik döneminde kullanılması aşamasında farklı seçenekler sunulmaktadır.¹¹⁸

118 Sibel İldem Türkmenoğlu, **Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye Uygulaması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üni. Bankacılık ve Sigortacılık Ens., İstanbul, 2002, s.61.

1. Emeklilik tasarruf hesabındaki biriken paranın fon yönetim şirketinden çekilerek devlet tarafından denetlenen bir hayat sigortası şirketinden annüiteye çevrilebilmektedir. Enflasyona endeksli yaşam boyu bir gelir sunulmakta, buna çalışanın bakmakla yükümlü olduğu kişilere yönelik yetim ve dul maaşları da eklenmektedir.
2. Tasarruf hesabında biriken fonların apeller halinde çekilmek üzere AFP'de değerlendirmeye devam edilmesidir. Emekliliğe hak kazanan ile fon yönetim şirketi arasında yapılan özel anlaşma çerçevesinde, emeklilik döneminde yapılacak ödemeler, sigortalının ait olduğu grubun yaşam süreleri de dikkate alınmak suretiyle enflasyona endeksli olarak hesaplanmaktadır. Bu yöntemde emeklilik ödemeleri, emeklinin ölümünden sonra dul ve yetimlerine uygulanmamakta, ancak sigortalının yönetim şirketinde bulunan fonları mirasçılara devredebilmektedir.
3. Çalışan, bir sigorta şirketi ile belirli bir tarihten itibaren enflasyona endeksli bir aylığın kendisine bağlanması için anlaşma yapmaktadır. Bu anlaşmada sigortalının ölümü halinde emeklilik haklarının sigortalının mirasçılara geçeceği belirtilmektedir.

Katılımcı emeklilik hakkını elde ettikten sonra bir hayat sigortası alabilecek kadar bir kısmını ya da son üreticinin % 70'ine eşit olacak bir emekli maaşı bağlanmasından sonra kalan tutarı nakit olarak çekebilmektedir.

Şili'deki emeklilik fonlarının büyüklüğü ve yıllar itibariyle artış oranı Tablo 3.1 'de görüldüğü gibidir. 1981 yılında 306 milyon dolar fon büyüklüğü ile başlayan özel emeklilik fonları yıllar itibariyle katlanarak artmış, 1999 yılına gelindiğinde 34.193 milyon dolarlık ciddi bir fon büyüklüğüne ulaşmıştır.

Tablo 3.1. Şili’deki Emeklilik Fon Varlıkları ve Büyüme Oranları

Yıllar	Emeklilik Fon Varlıkları (Milyon Dolar)	Yıllık Büyüme Oranları (%)
1981	306	-
1982	971	217.47
1983	1.757	81.02
1984	2.324	32.27
1985	3.201	37.72
1986	4.184	30.73
1987	5.130	22.6
1988	6.279	22.41
1989	7743	23.31
1990	10.255	32.44
1991	14.503	41.43
1992	16.160	11.43
1993	20.770	28.53
1994	25.067	20.68
1995	26.646	6.3
1996	28.236	5.97
1997	30.863	9.3
1998	31.146	0.92

Kaynak: Mehmet Özgür Yavru, **Bireysel Emeklilik Sistemi Sermaye Piyasalarına Etkileri ve Türkiye Üzerine Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üni. Bank. Ve Sigortacılık Ens. ,İstanbul, 2004,s.28

3.1.1.2. Arjantin’ de Bireysel Emeklilik Sistemi

1999 yılına gelindiğinde Carlos Menem hükümetiyle birlikte Arjantin ekonomisinde pazar ekonomisini hedef alan reformlar gerçekleştirilmiştir. Bu reformlar çerçevesinde Arjantin ekonomisinde liberalleşme ve özelleştirme uygulamaları devreye girmiştir. 1990’lı yıllarda uygulanan enflasyona dayalı yeniden yapılanma programı çerçevesinde, Arjantin Pezosu 1/1 oranında Amerikan dolarına bağlanmış ve enflasyon ciddi bir düşüş sağlamıştır. 1990’ların ortalarında

GSMH' nın büyüme hızı %8' e ulaşmasına rağmen işsizlik ve mali harcamalar ciddi boyutlara ulaşmıştır. Bütçe giderlerindeki en önemli harcama kalemlerinden bir tanesi de kamu emeklilik fonlarındaki açıklardır. Bunun önüne geçebilmek içinde 1993 yılında bir sosyal güvenlik reformu hazırlanmıştır. Reformun önemli ayaklarından bir tanesi olan özel yönetime bağlı emeklilik fonları 1994 yılında faaliyete başlamıştır.

Arjantin emeklilik reformu dağıtım sistemi ile bireysel emeklilik sisteminin birlikteliğinden oluşmaktadır. Dağıtım sistemi bir temel oluşturmakta buna bireysel hesaplara dayalı emeklilik fonları ilave olmaktadır. İşçiler emeklilik hakkı kazanabilmek için eski sisteme veya yeni sisteme ya da her ikisine birden en azından 30 yıl prim ödemek zorundadırlar. Bu sistemde ikili bir finansman söz konusudur. İlk olarak emeklilik geliri ile ilgili olmayan emeklilik sigortasından sağlanan getiri sayılabilir. İkinci kaynak ise, bireysel hesaplardan veya gelire dayalı emeklilik gelirlerinden sağlanmaktadır.

Gelire dayalı emeklilik dağıtım esasına dayanır, buna karşılık bireysel emeklilik hesapları fon esasına dayalıdır ve kendi kendini finanse eder. Eski işçiler ya eski sistemde kalmayı ya da yeni sisteme geçmeyi tercih etmektedirler. Eski sistemde kalanlara, önceden ödedikleri prim yıl sayısına göre ilave emeklilik yardımı yapılmaktadır. Bireysel emeklilik hesaplarında yapılan düzenlemeler, Şili'deki uygulamalarla benzerlik göstermektedir.

Emeklilik fonları Şili'deki AFP'lere benzer AFJP'ler (Argentina as Administrados de Fondo de Jubilaciones y Pensiones) tarafından yönetilmektedir. AFJP'lerin her biri sadece bir emeklilik fonu yönetebilmektedirler ve sıkı bir denetim altındadırlar.

Çalışanlar ister dağıtım sistemini ister bireysel hesap sistemini seçsinler, ücretlerinin % 11'i oranında prim yatırmak zorundadırlar. İşverenler ise 1996 yılına kadar % 16, 1996 yılından sonra ise % 12 oranında katkı yapmakla yükümlüdürler. Bağımsız çalışanlar ise tamamını kendileri ödemek durumundadırlar.

Sistemde emekli olabilmek için en az 30 yıl prim ödemek ve erkeklerde 64, kadınlarda 9 yaşına gelmiş olmak gerekmektedir. Bireysel emeklilik hesabına ödeme yapan işçiler erken emekli olabilirler. Bunun için bireysel hesaptaki bakiye,

istihdamdaki son beş yıldaki ortalama gelirin % 50'sine eşit bir düzeyde ise, işçi erken emekli olabilir.

Eski sisteme göre emekli olanlara ve yeni sisteme geçmiş önceki sisteme belli bir ödeme yapmış olan katılımcılara kazanılmış haklarını devlet garanti altına alarak reformun mali yükünü üstlenmiştir.

Arjantin' de bireysel emeklilik sistemindeki fonların yatırım yaptığı varlıkların %41'i devlete ait borçlanma senetlerinden, %24'ü banka bonolarından ve %23'ü hisse senetlerinden oluşmuştur.¹¹⁹

3.1.1.3. Meksika'da Bireysel Emeklilik Sistemi

Meksika'da emeklilik sistemi 1997 yılında yapılan reform çalışmaları ile özelleştirilmiştir. Meksika emeklilik reformu da Şili'deki gibi özel emeklilik planlarına dayalıdır. Oluşturulan yeni sistem, dağıtım sisteminin yerine fonlama esaslı bir sistem getirmiştir. Ancak Şili ile aralarında birebir benzerlik yoktur. En önemli farklardan bir tensi Meksika'da tüm işçilerin yeni sisteme dahil olduğu görülmektedir.

Meksika emeklilik sistemi Güney Amerika'daki en yeni ve kapsamlı program niteliğindedir. Ülkede özel sektör çalışanlarının hemen hemen tamamı bu sisteme katkıda bulunmaktadır. Bu özel emeklilik hesapları ülkede faaliyet izni alabilen 17 şirket tarafından yönetilmektedir.

Emeklilik yatırımları fonu yönetimi (Administardora de Fondos de Ahora Para el Retiro –AFORE) olarak adlandırılan bu kurum ,işçilerin emeklilik hesaplarını yönetmek amacıyla kurulan özel yatırım firmasıdır. Devlet yönetimi

119 [http://www.besonline.net/disp.asp?oid=287 \(11.09.2005\)](http://www.besonline.net/disp.asp?oid=287 (11.09.2005))

altında bulunan AFORE, işçilerin gelecekte seçecekleri birkaç fondan oluşmaktadır. Bu fonların denetimi ise ; Emeklilik Tasarruf Sistemleri Ulusal Komisyonu (Comision Nacional de Sistemas de ahorro para el Retiro-CONSAR)olarak adlandırılan kurum tarafından yapılmaktadır. CONSAR, emeklilik fonlarının yurt dışı satışlarını yönetmek ve emeklilik sigorta fonlarının yasalara uygun yönetildiğini denetlemek amacıyla kurulmuştur. Yeni sistemde işçiler,işverenler ve devlet belirli oranlarda (%6,5) bireysel emeklilik hesaplarına katkı yapmak zorundadırlar. Ücretleri % 4 oranında maluliyet ve hayat sigortası, %1 oranında ise konut fonuna katkı yapılmaktadır. Böylece yeni sistem altında ortalama bir işçi için yapılan katkıların toplamı %17,5'lere varmaktadır.

Yeni sisteme 25 yıllık prim ödemek ve 65 yaşını doldurmak esasıyla işçiler emekliliğe hak kazanmaktadırlar. Emeklilik yaşına gelen fakat ödeme süresini tamamlayamayanlar ise toplu ödeme yoluyla paralarını alabilirler. Belirli şartlar altında da erken emeklilik imkanı vardır.

Meksika'da emeklilik hesaplarında biriken tasarrufların yaklaşık 25 milyon dolar olduğu, 2015 yılında ise bu tutarın 138 milyon dolara ulaşacağı beklenmektedir. Çalışanların tasarruflarının asgari % 65'inin devlet tahvili gibi devlet garantisi kapsamında olan finansal araçlara yatırılması zorunludur. Meksika'da emeklilik fonlarının biriken tasarrufların yaklaşık %90' devlet tahvili ve hazine bonosunda değerlendirilmektedir.120

3.1.2. Doğu Avrupa'da Bireysel Emeklilik Sistemi

Doğu Avrupa'da zorunluluk esasına göre uygulanan bireysel emeklilik sistemlerine, Macaristan ve Polonya örnekleri ele alınarak incelenecektir.

3.1.2.1. Macaristan’da Bireysel Emeklilik Sistemi

Macaristan sosyal güvende üç ayaklı bir sistem benimsemiştir. Birinci ayakta; devlet tarafından garanti edilen ve emeklilik döneminde kişilere asgari düzeyde bir gelir seviyesi sağlamayı hedefleyen emeklilik programı, ikinci ayakta; çalışanlar ve iş verenler tarafından ödenen primlere finanse edilen zorunluluk esasına dayalı tamamlayıcı emeklilik programları, üçüncü ayakta ise; gönüllülük esasına dayanan bireysel emeklilik programları vardır.

Eski doğu bloku ülkelerinden Macaristan, serbest piyasa ekonomisine geçişten kısa bir süre sonra bireysel emeklilik sistemini uyulamaya başlamıştır. Serbest piyasa ekonomisine geç başlanmasına rağmen yeni sistemin gereklerini hızla yerine getiren ülkelerin başında gelen Macaristan, bireysel emeklilik sistemini de 1993 yılında yasal olarak düzenlemiştir.

İlk başta gönüllülük esasına dayalı bireysel emeklilik sistemi yasal olarak düzenlendi ve gönüllü emeklilik fonları kuruldu. 1998 yılı itibariyle de zorunlu emeklilik planları sisteme dahil edildi. Yeni sisteme göre; 1998 yılından itibaren çalışmaya başlayanlar gelirlerinin %6’sını özel fonlara emeklilik katkısı olarak ödemektedirler. Çalışanlar emeklilik aylıklarının dörtte üçünü sosyal güvenlik fonlarından, geri kalanını ise özel fonlardan alacaklardır. Macaristan emeklilik sistemindeki son kapsamlı reform 1997 yılında gerçekleştirildi. Reform yasası Temmuz 1997 çıkarıldı ve 1 Ocak 1998’te yürürlüğe girmiştir. Bu tarihten sonra kurulan özel emeklilik fonları, kamu sosyal güvenlik emeklilik fonları tarafından yürütülen ‘pay as you go’ sistemini desteklemek için kurulmuştur.¹²¹

İşverenler ve çalışanlar için katılımın isteğe bağlı olduğu emeklilikte birikimler toplu para ya da gelir şeklinde alınabiliyor. Planlar banka ve sigorta şirketleri tarafından açık veya kapalı emeklilik fonları olarak yönetiliyor. Yeni çalışmaya başlayan herkes bu sisteme otomatik olarak dahil ediliyor. Emekliliğe katılımın bir işyeri tarafından yapılması zorunlu değil, kişi kendi de katılabiliyor.

Katılımcılar tarafından ödenen katkı payları onlar adına yatırıma yönlendiriliyor. Fon kurucusunun, emeklilik fonları için herhangi bir getiri garantisi

121 Bireysel Emeklilik, Sayı:4 Ocak 2004,s.15.

vermesi zorunluluğu yoktur. Fonlara katılım eski sistemdekiler için isteğe bırakılmış, çalışmaya yeni başlayanlar içinse zorunlu tutulmuştur. Fonlar Devlet Finansal Denetleme Kurumu (State Financial Supervisory Authority) tarafından denetlenmektedir. Bu kurum ayrıca fon lisanslarını ibra etme ve geri alma yetkisine de sahiptir. Kanuna göre fonlar hakkında üç aylık, veya yıllık rapor yayınlanması ve fon bazında katılımcıların her yıl bilgilendirilmesi zorunludur. Sistemde dört farklı emeklilik fonu bulunmaktadır. Bunlar; çalışanlar için büyük şirketler tarafından kurulmuş şirket fonları, sendika üyeleri için sendikaların kurduğu fonlar, doktor-avukat gibi meslekleri kapsayan mesleki fonlar ve daha geniş nüfusu kapsayan açık fonlardır. Katılımcı isterse fon dağılımını değiştirebilmekte, her üç ayda bir fonlar arası değişim yapabilmektedir. Ancak zorunlu emeklilik planlarının fonlarında ise bu değişim yılda iki kez sınırlandırılmıştır.¹²²

Katkı paylarının ödenmesinde işveren, belirli limitler içinde ödediği katkıları gider olarak gösterebilmekte ve gelir vergisinden düşebilmektedir. İşverenin bir çalışanı için katkı payı ödemeye karar vermesi durumunda tüm çalışanları için de ödeme yapması gerekmektedir.

Macaristan'da zorunu emeklilik planlarının fonlarına 2003 yılı Ekim sonuna kadar 2,3 milyon (tüm çalışanların % 59'u) kişi gönüllü fonlara ise 1,2 milyon (tüm çalışanların % 31'i) kişi katıldı. Devlet de bireysel emeklilik sisteminin daha cazip hale gelmesi için vergi teşviklerini en son 2004 yılında arttırdı. OECD raporuna göre Macaristan'da sektörün yurtiçi hasılaya oranı 2001 yılında % 5 iken 2020 yılında % 31 olacağı tahmin ediliyor.¹²³

3.1.2.2. Polonya' da Bireysel Emeklilik Sistemi

Polonya 40 yıllık merkezi planlamaya dayalı ekonomik düzen sonrası serbest piyasa ekonomisine geçiş yapmıştır. Polonya'daki eski emeklilik sisteminin zayıflığının temel nedenleri, bu alanda devletin bir tekel olması ve sistemin aktüeryal dengesizlik içinde olmasıdır. Bu zayıflık öyle bir boyuta ulaşmıştır ki, emeklilik harcamaları hükümetin bünyesinde en büyük gider kalemini oluşturarak

¹²² Bireysel Emeklilik, Sayı:4 Ocak 2004, s.17.

¹²³ a.g.e.,s.17.

bütçe desteği alır hale gelmiştir. Bu durum 1999 yılında Polonya’da bir reform yapılmasını zorunlu kılmıştır. Polonya’da yeniden yapılandırılan sosyal güvenlik sistemi emeklilik fonlarının üç ana grup altında toplanmasıyla oluşmuştur.

Birinci grup, dağıtım sistemi ile finanse edilen ve katılımın zorunlu olduğu genel sosyal güvenlik sistemidir. İkinci ve üçüncü gruplar, katılımın gönüllü olduğu fonlama sistemi ile çalıştırılan sosyal güvenlik sistemleridir. Polonya’da sosyal güvenlik sistemine hem işçiler hem de işverenler katkıda bulunmak zorundadırlar. İşçi ve işverenler, emeklilik ve maluliyet için eşit oranda prim öderler.

Devlet güvencesini içeren birinci basamakta; sosyal güvenlik sisteminin temelini oluşturan sosyal güvenlik şirketi vardır. Bu şirket dağıtım esasına göre çalışmaktadır. Emeklilik yaşı erkeklerde 65, kadınlarda ise 60 yaş olarak belirlenmiştir. En az emekli maaşı miktarını alabilmek için çalışma döneminin erkekler için en az 25, kadınlar için 20 olması gerekmektedir.

Tamamlayıcı meslek sigortalarını içeren ikinci basamakta; emeklilik şirketleri yer alır. Bu şirketlerde insanlardan toplanan katkı paylarının toplanıp aktarılmasını devlet (Sosyal Sigorta Kurumu -ZUS) organize eder. Emeklilik şirketlerinin temel görevi, paranın güvenli ve karlı olarak yatırımını sağlamak ve elde edilen getiriye yönetmektir. Emeklilik fonuna katılabilmek için, reformun yapıldığı 1999 yılında 30 yaşını aşmamış olmak gerekmektedir. Yaşları 30 ila 50 arasında olanlar bu gruba kendi istekleriyle katılabilmektedirler. Emeklilik şirketlerinin kurulması, Emeklilik Denetleme Bürosu’nun iznine bağlıdır. Emeklilik fonları tıpkı yatırım fonları gibi işlemektedir. Özel emeklilik fonlarını içeren üçüncü basamakta ise; reform döneminden sonra işverenler işçilerin hayat sigorta şirketi ile grup sigortası primlerini idare etme hakkına sahip olacaklardır. Katılım gönüllüdür. Fon yönetim şekli emeklilik fonları ile aynıdır. Bu sistemden ikinci sistemin tek farkı, burada primlerin toplanması ve tasarruflara aktarımın devlet tarafından değil şirketler tarafından yapılıyor olmasıdır. Bu basamakta emeklilik fonları, hayat sigortası şirketleri ve yatırım fonları olmak üzere üç çeşit şirket görev almaktadır. Şirketlerin iflası halinde devletin garanti fonu bulunmaktadır. Bu sistem ilk emeklilerini 2009 yılında vermeye başlayacaktır.¹²⁴

Yeni sistemle birlikte bireylerin kamu idaresindeki emeklilik katkılarının % 40'ının özel fonlara yatırılmasına izin verilmiştir. Bu fonlara yatırım yapmak 18-30 yaş arası için zorunlu ve 31-50 yaş arası için isteğe bağlıken, 50 yaş için böyle bir yatırım söz konusu değildir.

3.2.GÖNÜLLÜLÜK ESASINA DAYALI BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ

Dünya geneline bakıldığında genellikle gelişmiş ülkeler gönüllü katılım esasına dayalı bireysel emeklilik modellerini tercih etmişlerdir. Bu bölümde OECD üyesi ülkelerdeki bireysel emeklilik uygulamaları Kuzey Amerika, Batı Avrupa ve Uzakdoğu başlıkları altında incelenecektir.

3.2.1. Kuzey Amerika Ülkelerindeki Bireysel Emeklilik Uygulamaları

Bu bölümde dünyadaki en büyük özel emeklilik fon varlıklarına sahip ülke Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada'daki bireysel emeklilik uygulamaları incelenecektir.

3.2.1.1. ABD'de Bireysel Emeklilik Sistemi

Günümüzde A.B.D. sosyal güvenlik sisteminin büyük bir kısmını oluşturan Yaşlılık, Ölüm ve Maluliyet Sigortası” (Old Age, Survivor and Disability Insurance -OASDI), devlete bağlı Sosyal Güvenlik İdaresi tarafından yönetilmektedir. Bu kurum 1995 yılında bağımsız hale getirilmiştir. Sosyal güvenlik harcamaları işçi ve işverenden alınan %7,65 oranındaki primlerle finanse edilmektedir¹²⁵. Alınan primlerin %6,2'si uzun dönemli sigorta kollarının finansmanında kullanılırken %1,45'i ise sağlık harcamaları için kullanılmaktadır. Serbest çalışanlar ise %15,3 oranında prim ödemektedirler. Toplanan primler Yaşlılık ve Ölüm Sigortası (Old

¹²⁵ Luiz Alberto Santos, dos. **Public Servants Retirement Systems and Social Security: A Comparative Approach**. The George Washington University, Institute of Brazilian Business and Public Management Issues, The Manevra Program, Spring 2000,s.42

Age and Survivors Insurance) ve Malüllük Sigortası (Disability Insurance) olarak iki ayrı fonda değerlendirilmektedir.

Normal emeklilik yaşı 65 olup, 1959'dan sonra doğanlar için kademeli olarak 67'ye yükseltilmiştir. Ayrıca erken emeklilik imkanı bulunmakta, ancak bundan yararlanabilmek için en az 10 yıl prim ödenmiş olmak ve 62 yaşına ulaşmak gerekmektedir¹²⁶. Eğer erken emeklilik tercih edilmiş ise, 62 yaşında normal emekli aylığından %20, 63 yaşında %13,3 ve 64 yaşında %6,66 daha az aylık ödenmektedir¹²⁷

ABD de kişilerin aktif çalışma hayatları sonunda elde edebilecekleri gelir özel emeklilik fonlarındaki birikimlerine dayanmaktadır. ABD de maaş esaslı emeklilik planları ve katkı payı esaslı emeklilik planları olmak üzere iki farklı plan söz konusudur.

3.2.1.1.1. Maaş Esaslı Emeklilik Planları

Özel emeklilik fonlarındaki yaşanan sorunların artması üzerine 1974 yılında yeni bir kanun yürürlüğe girmiştir. Kısaca ERISA (Employee Retirement Income Security Act.) olarak bilinen Çalışanların Emeklilik Gelirini Garanti Kanunu'nun özünde çalışanların emekli aylıklarının garanti altına alınması yatmaktadır.¹²⁸ Bu amaç doğrultusunda yasa kollektif ve kişisel bazdaki tüm uzun vadeli tasarruf planlarını kapsamı içine alacak şekilde düzenlenerek uygulamaya konmuştur. ERISA'ya göre asgari standartlar belirlenmiş ve federal yasalarda sosyal güvenlik mevzuatını bu yasaya göre düzenlemişlerdir. Bu yasaya göre her sosyal güvenlik planının yazılı bir yatırım politikası olmalıdır. ERISA'da işverenlerin çalışanlara emeklilik fonu kurması zorunluluğu getirilmemiştir. Ancak işveren tarafından emeklilik fonu kurulması durumunda ortak bir karar ile yapılacak sözleşme ile emeklilik aylıkları yasal garanti altına alınmıştır.

¹²⁶ **Social Security** (Washington: EPI Issue Guide, Economic Policy Institute), s.1.

¹²⁷ Santos, **a.g.e.**, s.44.

¹²⁸ Çağatay Ergenekon, **Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi**, Sigortacılık Sektörü Bilimsel eser yarışması, Rota Yayın, İstanbul, 2001, s.172

3.2.1.1.2. Katkı Payı Esaslı Emeklilik Planları

Amerika'daki bireysel emeklilik planlarındaki farklılıklar işverenler ile çalışanlar arasındaki risk ve yükümlülük paylaşımına göre şekillenmiştir. Katkı paylı emeklilik planlarının, maaş esaslı planlara göre daha basit, şeffaf, demografik değişimlere dayanıklı ve politik mücadelelere kapalı olması sebebiyle işletmeler tarafından daha fazla tercih edilmektedir.

Kişisel Emeklilik Planları; ABD'de yetki belgesine sahip olan bankalar, finansal kurumlar, hayat sigorta şirketleri, gayri menkul yatırım şirketleri ya da portföy yönetim şirketleri tarafından açılan “kişisel emeklilik hesapları” ile emeklilik tasarrufu yapılmaktadır. Bunlar kişisel tasarrufların kişinin emekliliğinde kullanmak üzere bir fonda biriktirilerek değerlendirilmesi için açılan bireysel emeklilik hesaplarıdır. Hesapta biriken tasarrufları 59 yaşından önce çekmek isteyenlere %10 kesinti yapılması öngörülerek bu hesapların amacı dışında kullanılması önlenmiştir. Bu hesaplara maksimum her yıl 2000 \$ ödeme yapılabilir. Kişi toplam 2000 doları aşmayacak şekilde bir den fazla hesap açtırabilir.¹²⁹

Basitleştirilmiş Emeklilik Planları; Çalışanları ve kendilerine ait her hangi bir emeklilik planları bulunmayan küçük işyeri sahiplerine emeklilik hesabı açılması yoluyla kişisel kazancın belli bir oranında vergiden düşürülmesi suretiyle bireysel emeklilik hesaplarına katkıda bulunma imkanı getirilmiştir. Bu planda yer alacak çalışanların; 21 yaşından büyük olması, son beş yılın en az 3 yılını bu işyerinde çalışarak geçirmiş olması ve 1999 yılı itibariyle işverenden en az 400 \$ücret elde etmek şartlarının tümünü taşıması gerekir.

Çalışanları Tasarrufa Yönelme Amaçlı Emeklilik Planları; bu planlar yıllık 5000 \$veya daha fazla gelir elde eden 100 den az işçi çalıştıran herhangi bir emeklilik planı bulunmayan kuruluşlara yönelik hazırlanmış planlardır.

401 (K) Planları; işverenler tarafından sponsorluğu yapılan gönüllü nitelikli planlardır. Bu plan çerçevesinde işverenler çalışanların ücretlerinden belirli bir tutarı belirli dönemlerde bir emeklilik fonunda değerlendirmek üzere kesmektedir. Bu

planların tercih edilmesindeki temel etken çalışanların birikimlerini hangi konuda değerlendirebileceği konusunda esneklik göstermesidir.¹³⁰

Serbest Meslek Sahipleri Emeklilik Planları; Bağımsız çalışan esnaf ve zanaatkarlara getirilen vergi teşvikleriyle emeklilik tasarruflarında bulunmaları amaçlanmıştır.¹³¹

3.2.1.2. Kanada'da Bireysel Emeklilik Sistemi

Kanada'da üç basamaklı bir emeklilik sistemi bulunmaktadır. Sistemin birinci basamağında devlet kontrolündeki sosyal güvenlik sistemi, ikinci basamağında mesleki emeklilik planları olan özel yönetilen işveren katkılı emeklilik planları, üçüncü basamağında ise kayıtlı emeklilik tasarruf planları yer alır. Toplamda 8 milyonun üzerinde kişi devletin sosyal güvenlik sistemi dışındaki herhangi bir emeklilik planına katkı payı ödemektedir.

3.2.2. Batı Avrupa Ülkelerinde Bireysel Emeklilik Sistemi

İsviçre, İngiltere ve Almanya'daki bireysel emeklilik modelleri incelenmiştir.

3.2.2.1. İsviçre'de Bireysel Emeklilik

İsviçre'de de diğer OECD ülkelerinde olduğu gibi ilk ikisi zorunlu üçüncüsünde gönüllü katılım esasına dayanan üç tip emeklilik sistemi bulunmaktadır. Sistemin birinci ayağında kamu sosyal güvenlik sistemi bulunmakta ve bu sistemde emeklilik yaşı erkeklerde 65, kadınlarda 62 olan emeklilik yaşı 2004 yılında 64 e yükseltilmiştir.2009 yılında ise emeklilik yaşının 69 a çıkartılması beklenmektedir.

Meslek Grupları Emeklilik Sistemi sosyal güvenliğin ikinci ayağını oluşturmaktadır.23 yaşını aşmış kazancı devletin belirlediği orandan yüksek olanlar bu sisteme katılmak zorundadır.

130 Ergenekon, **a.g.e.**, s.176

131 Erol-Yıldırım, **a.g.e.**, s.188

Sistemin üçüncü ayağında, kamu emeklilik planına göre beş yıl önce emeklilik hakkı veren gönüllü katılım esasına dayanan bireysel emeklilik sistemi yer almaktadır. Meslek grupları emeklilik sistemi kapsamındaki kişiler birikimlerinin, meslek gruplarının planlarında kullanılan yönetim giderlerinin en fazla %8 lik kısmın vergiden düşebilmektedir. Herhangi bir emeklilik sistemine dahil olmayan kişilerde ise gelirlerinin %20 sine denk gelen kısmı vergiden düşebilmektedir.¹³²

3.2.2.2. İngiltere'de Bireysel Emeklilik

Günümüzde İngiltere emeklilik sistemi üç basamaklı bir yapıdan oluşmaktadır. İngiltere'de sosyal güvenlik sisteminin birinci ayağında zorunlu devlet güvencesini içeren ulusal sigorta ve kazanca bağlı emeklilik sistemi yer alır. Bu sistem devlet tarafından yürütülmektedir. Primler ulusal sigorta fonunda toplanmaktadır. Emekliliği 5 yıl ertelemek mümkün olup, ertelenen her yıl için emekli aylığı belirli oranlarda arttırılmaktadır. Ayrıca, erken emekli olma imkanı yoktur. Ulusal sigortanın finansmanına işçi, işveren ve devlet katılmaktadır. Ulusal sigorta katılımcılarına sadece emeklilik aylığı ödememekte ayrıca işsizlik, hastalık, analık, maluliyet ödemeleri de yapmaktadır. Asgari ücret ve üzeri ücretle çalışan kimselerin ulusal sigorta kapsamına alınması zorunlu tutulmuştur. Ödenen primler, işçi ve işverenin kendi adlarına ödedikleri primlerden ve işverenin işçi adına ödediği primlerden oluşmaktadır. Dağıtım sistemi ile çalışır. 16 yaş üzeri ve en az asgari ücret düzeyinde kazanç elde edenlerin zorunlu olarak sigorta kapsamına alındığı, serbest çalışanların isteğe bağlı olarak katılabildikleri bir sistemdir. Tam emekli aylığı alabilmek için erkeklerin 44 yıl, kadınların 39 yıl katkıda bulunmaları gerekmektedir.

Tamamlayıcı Meslek sigortalarının yer aldığı sistemin ikinci bölümünde gönüllü olarak işveren tarafından oluşturulan mesleki emeklilik planları yer alır. Bu planlar MEEP ya da PEEP şeklinde oluşturulabilir. 1986 yılında çıkartılan yasadan

sonra PEEP'lerin oranında atış gözlenmiş ve birçok işveren MEEP planlarını PEEP'lere çevirmiştir¹³³. İşverenler birden fazla bağımsız emeklilik planı kurabilmektedir. Bu planlar vergiden muaf tutulmuştur. Ancak mesleki emeklilik planlarının vergiden muaf olabilmesi için başlangıçta gelir ve kurumlar vergisi kanunu maddelerine uygun şekilde kurulmuş olması ve Vergi İdaresi Emeklilik Planları Dairesi'nden "Inland Revenue Pension Schemes Office" (PSO) onay alması gerekmektedir. Daha sonradan yapılan düzenlemelerle gelir ve kurumlar vergisi kanununun ilgili maddesine tabii olma şartı korunmuş ancak izin alınacak kurum Mesleki Emekli Aylıkları Kurulu "Occupational Pensions Board" (OPB) olarak değiştirilmiştir¹³⁴. Genellikle iki çeşit emeklilik planı kullanılmaktadır. Son Maaş (Final Salary) yönteminde her hizmet yılı için emekliliğe esas kazancın 1/60 ya da 1/80 gibi bir oranı baz alınmaktadır. Bu planlarda işverenler işçilere emeklilik teminatlarının maaşa bağlı olacağını garanti etmektedirler¹³⁵. Çalışanlar ortalama maaşlarının %4-6'sını katkı payı olarak yatırmaktadırlar. İşverenler teminatın karşılanması için gerekli miktarı tamamlamaktadırlar. Bu planlar çalışanlar açısından emeklilik anında ne kadar aylık alacağını bilinmesi açısından değerlidirler. Bu planlar, emeklilikte daha önceden belirlenmiş bir teminatı satın almaktadır. Anüitenin maliyeti ekonomik koşullara ve çalışanın yaşına göre değişiklik göstermektedir.

Bir diğer plan çeşidi ise Money Purchase planlarıdır. Bireysel bazda emeklilik planları şeklinde de kurulabilen bu planlar PEEP özelliği göstermektedir. Çalışan %4-6 oranında katkı payı yatırırken, işverenden de en az çalışandan kesilen miktarda katkı alınmaktadır. Çalışanlar, emeklilik maaşının hesaplanmasına esas kazançlarının %15'ine kadar olan bölümünü İlave Gönüllü Katkı Planı "Additional Voluntary Contribution Scheme –AVCS " olarak vergiden muaf olarak mesleki emeklilik planlarına yatırabilmektedir¹³⁶. Fakat çalışanın yatırılabileceği toplam

133 Lillian Liu. "Public Pension Reform in Japan", **Social Security Bulletin**, Vol:64, Number:4: 99-106, 2000, s.28.

134 Insurance and Private Pension Compendium for Emerging Economies, Book 2 Part 2:1)b Private Pensions:Selected Country Profiles, s. 153.

135 Rein Martin ve Wadensjö, Eskil. **Enterprise and the Welfare State**. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Inc., 1997. s.326.

136 Insurance and Private Pension Compendium for Emerging Economies, Book 2 Part 2:1)b Private Pensions:Selected Country Profiles, s.154.

katkı payı %15'i ve kanuni üst limiti (2000 yılı için 91.800 £) geçemez. Emeklilik yaşı genelde kadın ve erkekler için 65 olarak belirlenmiştir. Bir çok programda 50 yaşından sonra erken emeklilik imkanı vardır.

1990'lı yıllarda "Maxwell" ve "Mis-Selling" skandallarının yaşanmasının ardından emeklilik planları ile ilgili denetleyici ve düzenleyici kurumların eksikliği gündeme gelmiştir. 1995 emeklilik yasası ile halkın emeklilik sistemine olan güvenini arttırmak için bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bu kanun ile daha önce Sağlık ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olan Mesleki Emekli Aylıkları Kurumu (Occupational Pensions Board), daha güçlü yetkilerle donatılarak Mesleki Emekli Aylıklarını Düzenleme Kurumu "Occupational Pensions Regulatory Authority" (OPRA) şekline dönüştürülmüştür¹³⁷. Kurumun yeni yetkileri arasında; emeklilik fonlarının yönetiminde görev alan yediemin ve danışmanların gözetimi OPRA'ya verilmiştir. Emeklilik programlarının üyelerine yediemin kurulunun en az üçte birini tespit etme hakkı getirilmiştir. Asgari 3 yıl, azami 6 yıl için yediemin kuruluna seçilecek temsilci sayısı, üyeleri 100'den az olan emeklilik planlarında 2'den az olamayacaktır¹³⁸. Bütün emeklilik planlarının, üyelerinden gelebilecek şikayetleri çözüme kavuşturmak için bir prosedür tespit etmesi de şart koşulmuştur. Eğer ortaya çıkan sorun prosedür çerçevesinde çözülememiş ise plan üyelerinin Mesleki Emeklilik Danışma Servisi (Occupational Pensions Advisory Service) ve alacağı kararlar tüm taraflar için bağlayıcı olan Emeklilik Ombudsmanı'na başvurma hakkı tanınmıştır¹³⁹. İşverenin iflas etmesi ya da fon varlıklarının suistimal sonucu erimesi durumunda, üyelerin kayıplarını karşılamak üzere bir telafi fonu oluşturulmuştur. Bu fonun gelir kaynağını ise emeklilik planlarından alınan komisyonlar oluşturmaktadır.

Sistemin üçüncü ayağını da özel emeklilik planları ve sigortaları oluşturur. İngiliz devletinin ödediği maaşların düşük olması sebebiyle bireyler özel sigortalara yönelmişlerdir. 1986 yılındaki düzenleme ile 1988 yılında hayata geçen APP'ler PEEP şeklinde düzenlenmiştir. Contracting-out yapıp SERPS'ten ayrılan çalışanlar,

¹³⁷ David Blake "Financial System Requirements for Successful Pension Reform", *Pensions: An International Journal*, Vol:8, Number:4: 330-375, July, 2003b, s.341.

¹³⁸ E. Philip Davis. *Regulatory of Private Pension-A Case Study of the UK*. The Pension Institute, Birkbeck College, University of London, Discussion Paper PE-0009, July, 2000., s.25.

¹³⁹ Ergenekon, 2000, *a.g.e.*, s.161.

mesleki planlara dahil çalışanlar ve bağımsız çalışanlar APP'lere katılabilmektedir. Bu planlara katılımı özendirmek amacıyla devlet tarafından birçok finansal destek sağlanmıştır. APP'lere üye olan çalışanların ulusal sigorta fonuna olan katkıları azaltılmaktadır. Sosyal güvenlik departmanı tarafından, bu indirilen miktarlar direkt olarak APP'ye aktarılmaktadır. Her 5 yılda bir bu iskonto oranı ayarlanır. 1993-1997 yılları arasında bu oran %4,8 iken Nisan 1997'den itibaren çalışanın yaşına göre değişmektedir¹⁴⁰. Bunlara ilaveten çalışanlara, 1988-1993 yılları arasında %2, 1994-1996 yılları arası ise (30 yaş ve üzeri çalışanlar için) %1 ilave primler devlet tarafından APP'lere aktarılmıştır. 1988-1995 dönemine kadar katkı payı indirimleri ve ilave primlerin toplamı 21,7 trilyon £ olmuştur. Katılımcıların bu planlara vergi istisnası dahilinde yatırabileceği maksimum katkı miktarı çalışanın ücretinin (işçi ve işveren toplamı) %17,5'i 35 yaşına kadar, %25'i 50 yaşına kadar, % 35 60 yaşına kadar ve 65 yaş ve yukarısı için %40'ı kadardır¹⁴¹. Ayrıca vergi istisnası olan katkılar yıllık 91.800 £'u geçemez. Çalışanlar istedikleri APP'yi seçebilirler ve herhangi bir kesinti olmaksızın birikimlerini bir şirketten diğer şirkete aktarabilirler. Fondaki miktarlar vergiden muaf olarak birikmektedir. Katılımcılar 50 ile 75 yaş arası kendi belirledikleri bir zamanda emekli olabilmektedir. Vergi istisnası dahilinde fondaki birikimin %25'e kadar olan kısmı toplu para olarak çekilebilir¹⁴². Fondaki birikimin %75'i anüite olarak ödenmelidir. Emekli aylıkları ise normal gelir vergisi üzerinden vergilendirilmektedir.

Bir diğer bireysel emeklilik planı ise "Stakeholder Plan" dır. 2001 yılında faaliyete geçen bu planlar APP'lere benzer özellikler göstermektedir. Ancak bu planların yönetim ve idare masrafları ayrıntılı olarak düzenlenmiştir¹⁴³. Hizmet karşılığı ödenen ücret ve komisyon, toplam fon varlıklarının %1'ni geçmemektedir. Sözleşmeyle bağlanmış minimum katkı payı 20 £ olmalı ve katılımcı katkı payı yatırmaya ara verebilmektedir. İlk kurulduğu zaman bu planlar gelir düzeyi düşük

140 Liu, 1999, **a.g.e.**, s.34.

141 James Banks ve Rohwedder, Susann. **"Life-cycle Saving Patterns and Pension Arregements in the UK"**, **Research in Economics**, Vol:55: 83-107, 2001., s.88.

142 Insurance and Private Pension Compendium for Emerging Economies, Book 2 Part 2:1)b Private Pensions:Selected Country Profiles, s.155.

143 Blake, 2003b, **a.g.e.**, s.337.

olan (yıllık gelirleri 10.000-20.000 £ arası) bireyler hedeflenmiştir¹⁴⁴ Ancak gelir düzeyi belirtilen sınırın üstünde olanlar, bağımsız çalışanlar ve işsizler de bu planlara katılabilmektedir. Vergi istisnası kapsamında yıllık maksimum 3600 £ katkı yapılabilir. Bu planlarda da fondaki birikimler vergiden muaftır. Ayrıca emeklilik anında %25'e kadar toplu para çekimleri de vergiden muaf tutulmaktadır. Bireysel emekliliği özendirmek için yapılan tüm teşviklere rağmen emeklilerin toplam gelirleri içerisinde bireysel emeklilik planları gelirleri çok fazla yer tutmamaktadır.

3.2.2.3. Almanya'da Bireysel Emeklilik

Almanya'da iki aşamalı bir emeklilik sistemi bulunmaktadır. Alman sosyal güvenlik sisteminde Devlet Emekli Sandığı planı uygulanmaktadır. Devlet tarafından uzman kuruluşlarca yönetilen bu fonlar memurlar, işçiler, çiftçiler ve belirli meslek sahipleri için zorunludur. Bu plan kapsamında emeklilik yaşı 65 olarak belirlenmiştir.

Alman ekonomisinde demografik değişimler sonucu finansman sorunları baş göstermiştir. Sorunların mevcut sistemle çözülemeyeceğinin anlaşılması üzerine sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı özellikte özel emeklilik sistemi uygulamaya geçirilmiştir.¹⁴⁵

3.2.3. Uzakdoğu'da Bireysel Emeklilik Sistemi

Uzakdoğu'da uygulanan bireysel emeklilik modelleri için Japonya ve Güney Kore'deki bireysel emeklilik uygulamaları incelenmiştir.

¹⁴⁴ John B. Williamson, "Privatization of Social Security in the United Kingdom Warning or Exemplar?", *Journal of Ageing Studies*, Vol:16: 415-430, 2002, s.418.

¹⁴⁵ Ergenekon, *a.g.e.*, s.120

3.2.3.1. Japonya'da Bireysel Emeklilik

Japonya'da emeklilik sistemi üç basamaktan oluşur. Birinci basamak emeklilik sistemini Ulusal Emeklilik oluşturmaktadır. 20-59 yaş arası vatandaşları kapsamaktadır. Tek düzeyde prim toplanmakta ve tek düzeyde aylık verilmektedir. Tam emekli aylığı almak için 25 yıl prim ödenmesi gerekmektedir. Ancak 1986 yılında yapılan reform sonucu tam emekli aylığı almak için gerekli olan süre 40 yıla çıkartılmıştır¹⁴⁶. Emeklilik yaşı kadın ve erkeklerde 60'dır. 1994 yılında yapılan reform ile 15 yıllık geçiş süreci sonunda emeklilik yaşı 65'e yükseltilmiştir. 60 yaşından sonra erken emeklilik imkanı bulunmaktadır ancak verilecek olan aylık miktarı düşürülmektedir. Emeklilik sistemine kayıtlı olarak çalışanların bakmakla yükümlü oldukları eşleri, herhangi bir ilave prim ödemedi otomatik olarak ulusal emeklilik sistemine dahil edilmektedir. Ulusal Emeklilik Sistemi ödemelerinin 1/3'ü genel devlet bütçesinden karşılanmaktadır¹⁴⁷. Birinci basamak emeklilik sistemi PAYG ile işletilmektedir. Emekli aylıkları her yıl nisan ayında tüketici fiyat indeksine göre yeniden ayarlanmaktadır. Mart 1999 itibariyle Ulusal Emeklilik Sistemi'ne dahil 70.5 milyon kişi bulunmaktadır. Bu kişilerin 20.2 milyonu (%28) sadece Ulusal Emeklilik Sistemine, 5.3 milyonu (%8) hem Ulusal emeklilik, hem de kamu emeklilik planlarına, 33 milyonu (%47) hem Ulusal Emeklilik Sistemi, hem de EPI sistemine dahil olup 12 milyonu ise çalışanların eşleridir¹⁴⁸. İkinci basamak emeklilik sistemini, devlet tarafından yönetilen EPI, Karşılıklı Yardımlaşma Emeklilik Planları ve EPF oluşturmaktadır. Bu planda kazançla ilişkili bir emeklilik geliri elde etmeye yöneliktir ve katılım zorunludur.

Üçüncü basamakta ise devletten bağımsız katılımın gönüllü olduğu emeklilik planları yer almaktadır. Bu planlarda emeklilikte düzenli gelir sağlamak amaçlanmakta ve gelişmiş fonlama metotları kullanılmaktadır. Günümüzde çalışanların yaklaşık %90'ı bu planlara sahiptir. İşten Ayrılma Tazminatı Planları, işveren ve çalışan arasında gönüllü olarak kurulur ve toplu ya da bireysel iş

¹⁴⁶ Noriyuki Takayama, "Pension Provision for Specific Risk Groups:The Japanese Case," *International Social Security Review*, Vol.52, Number 3: 57-67, (1999), s.58.

¹⁴⁷ Charles Yuji Horioka. "Policy Piece Japan's Public Pension System:What's Wrong With it and How to Fix it?", *Japan and the World Economy*, Number:11: 293-303, 1999, s.295.

¹⁴⁸ Liu, 2000, a.g.e., s.100.

sözleşmelerinde belirtilir. Çalışanın işinden gönüllü olarak (istifa etme) ya da gönülsüz olarak ayrılması (ölüm, normal emeklilik yaşına gelme, işten çıkarılma) durumunda kendisine yapılan ve genelde toplu olarak bir kereye mahsus verilen tazminatı karşılamak amacıyla oluşturulmuştur¹⁴⁹. Çalışanın işten ayrıldığı dönemdeki geliri ve hizmet süresi bu tazminatın seviyesinde belirleyici rol oynamaktadır. Gönüllü ayrılma durumunda verilen tazminat daha düşük olmaktadır. 1999 yılı verilerine göre bu tazminatın tutarı büyük işletmelerde 25-29 milyon Japon Yeni iken orta ve küçük işletmelerde bu tutar 11-16 milyon Japon Yeni olmuştur¹⁵⁰. İşverenler ödenecek miktarı karşılamak için, belli kurumlarda fonlar ayırmaktadır. Kendileri de aynı zamanda işletme bünyesinde bu kaynakları saklı tutmaktadırlar. İşletmelerin ödeme performansları bu kaynaklar için önemli bir yer tutar. İşletmelerdeki yatırım yapılan fonlar belirli limitlere kadar vergi indirimine tabidir. Ancak işletme, fonlarını kendi bünyeleri dışında yatırıma dönüştürürse vergi indiriminden yararlanamazlar¹⁵¹. Zaman içerisinde toplu ödeme tazminatlarının yaygınlığı düşmektedir. 1974 yılında büyük işletmelerin %43'ü sadece toplu tazminat ödemesi yaparken 1996 yılında bu oran %5'e düşmüştür¹⁵². Birçok işveren tazminat planlarını toplu para ödemek yerine hayat boyu annüite ödeyen planlara dönüştürmüştür.

1962 yılında çıkarılan vergi yasası ile yeni bir emeklilik planı, "Vergi Ayrıcalıklı Kalifiye Emeklilik Planları"(Tax Qualified Pension Plan -TQPP) uygulamaya geçmiştir. Bu planlar işletmeden bağımsız olarak bir finansal kurum (banka, sigorta şirketi gibi) tarafından yönetilmektedir. Yatırılan primler vergiden muaf tutulmuştur. Ancak toplam fon varlıkları üzerinden yıllık %1,173 oranında vergi alınmaktadır¹⁵³. Genellikle işveren katkıları ile finanse edilmesine rağmen çalışanlar da prim yatırabilmektedirler. TQPP'ler toplu ödeme ya da 10 senelik annüite ödemesi şeklinde dizayn edilmektedir. Ancak hizmet yılı 20 yıldan az olan

149 Türkmenoğlu, **a.g.e.**, s.77.

150 Noriyuki Takayama. **a.g.e.**,s.10.

151 Türkmenoğlu, **a.g.e.**, s.78.

152 Robert L.Clark ve Mitchell, Olivia S. **Strengthening Employment Based Pensions in Japan**. PRC WP 2002-1, Pension Research Council Working Paper, The Wharton School, University of Pennsylvania, 2002., s.6.

153 Tokihiko Shimizu,. **Overview of the Corporate Pension Scheme in Japan**, Private Pension Series, Private Pensions Systems Administrative Costs and Reforms No:2. OECD, 2001. s.251.

katılımcılara anüite ödemesi yapılamaz. Plan yükümlülüklerinin en az 5 senede bir aktüeryal açıdan gözden geçirilmesi gerekmektedir. İşletmelerin TQPP kurabilmesi için en az 15 çalışanı olması gerekmektedir. Hem işten ayrılma tazminatı planları, hem de TQPP'ler MEEP şeklinde kurulurlar. TQPP'ler Maliye Bakanlığı tarafından denetlenmektedirler.

Temmuz 2001'de yapılan reform sonucu emeklilik sisteminde önemli değişiklikler olmuştur. İşletmelerin PEEP şeklinde plan kurmalarına izin verilmiştir¹⁵⁴. Kurulacak olan PEEP'lere sadece işveren katkı yapabilmekte, çalışanın katkı yapmasına izin verilmemektedir. İşverenin ödemiş olduğu katkılar belirli limite kadar vergiden muaf tutulmuştur. Eğer işverenin kurmuş olduğu başka bir emeklilik planı varsa bu limit yıllık 216.000 Japon Yeni, eğer başka bir emeklilik planı yoksa yıllık 432.000 Japon Yeni'dir. Bağımsız çalışanlar ise yıllık 816.000 Japon Yeni'ne kadar vergiden muaf katkı yatırabilirler. 3 sene sonunda çalışan işini değiştirdiğinde fondaki birikimlerini diğer bir plana aktarabilmektedir. Emeklilik planlarının, katılımcılara en az üç farklı yatırım fonu sunması gerekir. Katılımcı isterse 3 ayda bir bu fonları değiştirebilme olanağına sahip olmalıdır. En az 10 yıl prim ödenmiş olma koşuluyla emeklilik ödemeleri 60 yaşından sonra başlar. İşverenler mevcut MEEP'leri PEEP'e dönüştürürken çalışanların en az yarısının onayını almak zorundadır. Ayrıca 10 yıllık bir geçiş dönemi sonunda mevcut TQPP'ler fesh edilecek olup, tüm MEEP ve PEEP'lerin denetimi Sağlık ve Çalışma Bakanlığı'na devredilmiştir¹⁵⁵. Ayrıca emeklilik fonlarının portföylerini yöneten kuruluşların faaliyetlerinin denetlenmesi amacıyla Finansal Hizmet Dairesi kurulmuştur.

Ulusal sigortaya prim ödeyen bağımsız çalışanlar ve işyerlerinde herhangi bir mesleki emeklilik planı olmayan çalışanlar, bireysel emeklilik sistemine katkı yapabilmektedirler¹⁵⁶. Bu planlar kamu kurumu olan Ulusal Emeklilik Fonu Federasyonu tarafından kurulmaktadır. Katılımcılar, katkılarını bireysel olarak

¹⁵⁴ Noriyuki Takayama, "The Keynote Address Reform of Public and Private Pensions in Japan", (The Ninth Annual Colloquium of Superannuation Researchers on Reform of Superannuation and Pensions konferansında sunulan tebliğ, Mathews Theatre, The University of New South Wales, Sydney, Australia, 9 – 10, July 2001), s.18.

¹⁵⁵ Clark ve Mitchell, **a.g.e.**, s.9.

¹⁵⁶ Takayama, 2003, **a.g.e.**, s.12.

yatırmakta ve fonların yönetiminden sorumlu olmaktadırlar. Yatırılan primler belirli limite kadar vergi kapsamı dışında tutulmuştur. Japon emeklilik sistemi dünyada A.B.D.'den sonra ikinci büyük emeklilik sistemini oluşturmaktadır. Devlet ve bireysel emeklilik sistemlerinin toplam varlıkları 3 trilyon \$ civarındadır ve bunun yaklaşık 0.6 trilyon \$'ı bireysel emeklilik planlarındadır¹⁵⁷.

3.2.3.2. Güney Kore'de Bireysel Emeklilik

Güney Kore'de de diğer ülkelerde olduğu gibi üç ayaklı bir sosyal güvenlik sistemi bulunmaktadır. Sistemin birinci ayağını devlet sosyal güvenlik sistemi, ikinci ayağını da işveren katımlı güvenlik sistemi oluşturur. Her iki sisteme de katılım zorunludur.

Sistemin üçüncü ayağını oluşturan bireysel emeklilik sistemine katılım ise gönüllülük esasına bağlıdır. 18 yaşını dolduran herkes sisteme üye olabilmektedir. Emeklilik hakkı kazanabilmek için 10 yıl sisteme katkı payı ödemek ve 55 yaşını doldurmak gerekir. Ödenecek katkı payları için bir üst limit konulmuş ve bu limit yıllık 95000 \$ civarındadır. Emeklilik şirketleri arasında aktarım yapma hakkı bulunmaktadır.

157 Clark ve Mitchell, **a.g.e.**, s.1.

SONUÇ

İnsanlığın ortaya çıkmasıyla başlayan sosyal güvenlik, modern anlamda 20. yüzyılda ilk defa Alman Başbakanı Bismarck tarafından yapılan çalışmalarla ortaya çıkmıştır. İnsanlar hayatları boyunca gerek fizyolojik, gerek mesleki ve gerekse de ekonomik yönden riskler taşımaktadırlar. Bu riskler sonucu insanlar iş kaybı ve buna bağlı olarak da gelir kaybına uğrarlar. Sosyal güvenlik sistemlerinin temel amacı, bu sebeplerden dolayı gelir kaybına uğrayan kişilere asgari yaşam standartlarını sürdürebilmeleri için imkan sağlamaktır.

Sosyal güvenliği sağlamak için devletin kurmuş olduğu kamu sosyal güvenlik kurumları sosyal güvenliğin finansmanını dağıtım yöntemine göre yapmaktadır. Dağıtım yöntemi ile finansmanda her kuşak ödediği primlerle kendinden önceki kuşağı finanse eder. Dağıtım yöntemi ile çalışan sistemde ilk yıllarda emekli olan olmadığı için ödenen primler belirli bir süre sonunda büyüyerek ciddi boyutlara ulaşmıştır. İlerleyen yıllarda ise biriken fonların getirileri ve alttan gelen kuşağın ödediği primler ile emekliler finanse edilmektedir. Ancak uzun vadelerde ortaya çıkan problemler sosyal güvenliğin finansmanının tartışılmasına neden olmuştur. Özellikle çalışan genç nüfusun yaşlanması, dağıtım yönteminin finansman sorunları üretmesine neden olmuştur. Söz konusu durum, kayıt dışı istihdam, toplanamayan primler ve erken yaşlarda emeklilik gibi yanlış uygulamalar sosyal güvenlik sistemlerinde krizler meydana getirmiştir. Bu gelişmeler sosyal güvenlik sistemlerinde orta ve uzun vadede reform yapılmasını zorunlu hale getirmiştir. Gelişmiş ülkeler emeklilik yaşının yükseltilmesi, prim artışları ve emeklilik maaşlarının düşürülmesi gibi önlemleri zamanında alarak olası krizlerin önüne geçmişlerdir. Gelişmekte olan ülkeler ise, çeşitli imkansızlıklar sonucu önlem alamamışlar ve sosyal güvenlik kurumları kriz ile karşı karşıya kalmıştır.

Yaşanan bütün bu gelişmeler sosyal güvenlik sistemlerinde reform arayışlarını hızlandırmıştır. Bu kapsamda sosyal sigortaların kaldırılarak yerine özel sigortaların konulması istenmiştir. Yapılan çeşitli uygulamalarla sosyal güvenlik sistemleride tek ayaklı yapıdan çok ayaklı bir hale geçmiştir. Sistemin birinci ayağında kamunun gözetim ve denetiminde herkese asgari hayat standardını

sağlayacak, dağıtım esası, katılımın bireyin tercihine bırakılmaksızın zorunlu olduğu, devletin finansmanında katkıda bulunduğu bir sosyal güvenlik sistemi yer almaktadır. Sistemin ikinci ayağında mesleki emeklilik programları yer almaktadır. Bu ayakta finansman ağırlıklı olarak işveren tarafından karşılanmaktadır. Sistemin üçüncü ayağında ise , bireylere ek gelir sağlayarak bireylerin emeklilik dönemlerinde refah seviyelerini artıracak, kamunun sosyal güvenlikteki yükünü azaltacak, yatırım ve istihdamın artmasına sebep olacak , özel sektör tarafından yönetilen bireysel emeklilik sistemleri vardır. Sosyal güvenlik sistemindeki sorunları zamanında önlemler alan gelişmiş ülkeler özel emeklilik sistemlerini düzenlemişlerdir. Zira özel emeklilik programları ile milyarlarca dolar para tasarruf olarak emeklilik fonlarında birikecektir. Söz konusu birikimler piyasaların derinleşmesine katkıda bulunacağından, kısa ve orta vadede karşılaşılabilecek olumsuzluklar ekonomiyi çok fazla etkilemeyecektir. Devlet ve özel sektör özel emeklilik fonlarında biriken tasarruflar sayesinde daha ucuz ve daha uzun vadeli borçlanma imkanı bulabileceğinden ekonomi uzun vadede daha istikrarlı bir yapıya kavuşacaktır. Bu durum yatırımların ve istihdamın artmasına, işsizlik ve enflasyonun düşmesine, ekonomik büyümenin istikrarlı gerçekleşmesine katkıda bulunacaktır. Yaşanan sorunlara seyirci kalan gelişmekte olan ülkeler sosyal güvenlik krizine girerek radikal reformlar yapmak zorunda kalmışlardır. Şili bu anlamda en radikal reformun yapıldığı ülkedir.

Dünya genelinde sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan sorunlar Türkiye'de de görülmüştür. Sosyal güvenlik sistemimiz 1990 lı yıllarda finansman sorunlarıyla karşılaşmıştır. Başlangıçta 7-8 çalışanın primleriyle 1 emekli aylığını finanse etmesi üzerine kurulan sosyal güvenlik sistemleri günümüzde 4-5 çalışanın 1 emekliyi finanse etmesi durumuna gelmiştir. Türkiye'de ise bu oran 1,7 çalışan 1 emekliyi finanse etme düzeyindedir.

Sosyal güvenlik sistemimizdeki kötü gidişin iyileştirilmesine yönelik ilk çalışma 1999 yılında yapılmıştır. 1999 yılında yapılan bu reformla birlikte ilk olarak emeklilik yaşı kademeli bir şekilde arttırılmıştır. Reformun ikinci ayağında bireysel emeklilik sisteminin oluşturulması, üçüncü ayağında ise kamu sosyal güvenlik

kurumlarının tek bir çatı altında birleştirilmesi ve sağlık alanındaki düzenlemeleri içermektedir.

Sosyal güvenlik reformunun ikinci ayağına ilişkin çalışmalara 2001 yılında başlanmıştır. Bireysel emeklilik ile ilgili olarak diğer ülke uygulamaları incelenmiş çeşitli kurumlar tarafından çalışmalar yapılmıştır. 07.04.2001 tarihinde 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Resmi Gazete'de yayımlanarak bireysel emeklilik Türkiye'de uygulanmaya başlanmış, 27 Ekim 2003 tarihinde de şirketler tarafından sisteme ilk üyelerin kaydedilmesi ile sistem devreye girmiştir.

Bireysel emeklilik sisteminin amacı kamu sosyal güvenlik sistemlerinin tamamlayıcısı nitelikte, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek gelir sağlayarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını sağlamaktır. Ülkemizin genç bir nüfusa sahip olmasının ve yüksek büyüme potansiyelinin etkileri, bireysel emeklilik sisteminde de ciddi bir şekilde hissedilmektedir. Sistemdeki katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımlarına bakıldığında, toplam katılımcıların yaklaşık yarısını 35 yaş altındaki katılımcıların oluşturduğu görülmektedir. Bu durum sistemde ortalama yatırım vadelerinin uzamasını ve diğer finansal ürünlere göre ekonomiye daha uzun vadeli fon akışını beraberinde getirmektedir.

Bireysel emeklilik sistemi ekonomiye küçümsenmeyecek kaynak sağlasa da veya bireylerin refah düzeylerini artırmaya yönelik çalışsa da sisteme insan çekmekte zorlanmaktadır. Sistemin tanıtımı aşamasında emeklilik şirketlerinin bir kaçının dışında bir çalışma gösterilmemiştir. Yapılan reklamlar da bireysel emeklilik sistemini toplum tarafından algılanma düzeyini yükseltmemiştir. Toplumun büyük bir çoğunluğu halen bireysel emeklilik sisteminin kuruluş amacını veya işlevini ve ne derece önemli olduğunu bilmemektedir. Finans sektöründe 2001 yılındaki batık bankalar ve geçmiş hayat sigortası kötü deneyimleri, bireysel emeklilik sistemine halkın ön yargı ile bakmasına neden olmuştur.

Sistemdeki emeklilik koşulları (10 yıl +56 Yaş) ile ilgili olarak insanlarda yanlış bir bilinç söz konusudur. Hiç kimse sisteme erken girmenin avantajını

bilmemekte, çoğunluk sisteme gerekli koşulların sağlanabilmesi için 46 yaşında girmek istemektedir. Oysaki çalışılacak sürenin azalması nedeniyle emeklilikte tatmin edici bir gelir elde etmek için bugünkü tasarruf miktarının da görece olarak daha çok olması gerekmektedir. O halde bireysel emeklilik programlarının insanın çalışma hayatının başında başlatılması sistemi daha çok işlevsel hale getirecektir. Dolayısıyla insanları bireysel emekliliğe yönlendirecek bir teşvikin olması şarttır.

Emeklilik şirketleri katılımcı sayılarını artırmak için, çok düşük katkı payları ile sözleşme satmaktadırlar. Bu ileriki yıllarda iyi bir gelir elde etmeyi, ikinci bir emeklilik maaşı olarak refah içinde yaşamayı bekleyen katılımcıda çok büyük bir hayal kırıklığı yaşatabilir. Daha önceleri hayat sigortalarında yaşanan hayal kırıklıklarının tekrar yaşanmaması için katılımcılara sisteme giriş ile sürenin ve yatırılan katkı payının önemi çok iyi anlatılması gerekmektedir.

Bireysel emeklilik sistemi gönüllülük esasına dayalı olduğu için katılımlar sınırlı kalmaktadır. Faydanın ve kaynakların artırılabilmesi için bireysel emeklilik sistemi iyi bilinmeli ve sisteme katılımın artırılması sağlanmalıdır. Bireysel emeklilik sistemine katılımı artırmak için yapılması gerekenleri kısaca belirtmek gerekirse;

- Sistemdeki vergi oranları daha cazip hale getirilebilir. Ödenen katkı paylarının vergiden indirilen oranın %10 dan daha yüksek oranlara çıkartılması sisteme önemli bir teşvik unsuru olabilir,
- Bireysel emeklilik sisteminin amacını ve ülkemize sağlayacağı ekonomik faydaları daha iyi anlatmalı ve bu anlamda sistemi tanıtıcı daha fazla görsel materyaller kullanılması, halkın yoğun olarak televizyon izlediği saatlerde program aralarına kısa tanıtım filmleri konularak sistemin yapısının anlatılması katılımları artırabilir,
- Gayrimenkul ve altın yatırımı yapmak isteyen müşterileri de sisteme dahil edebilmek için yurtdışı uygulamalarında da benzeri olan gayrimenkul ve altın fonları kurularak daha fazla katılımcıya ulaşılabilir,

- Yüksek gelirlilerin kamu sosyal güvenlik sisteminden elde edecekleri faydalar minimum seviyeye çekilerek, bu kişilerin bireysel emeklilik sistemine katılımları arttırılabilir,
- Bireysel emeklilik sisteminden zorunlu nedenlerle ayrılan katılımcılara yapılan ödemelerde diğer menkul sermaye iratlarının aksine anaparanın da vergilendirildiği görülmektedir. Çalışanlar ödedikleri katkıları gelir vergisi matrahından düşürebilmekte iken, gelir vergilerinden düşüremeyen katılımcılar için, sistemden çıkış durumunda çeşitli muafiyetlerin uygulanması sisteme katılımı artıracaktır,
- Türkiye şartlarında, bireysel emeklilik sistemi şu an için üst gelir gruplarına yönelik bir katkı sağlamaktadır. Düşük gelirlilerin 15-20 yıl boyunca tasarrufta bulunma ve bunu gönüllü olarak yapma imkan ve yeteneği bulunmamaktadır. Dolayısıyla yeni iş hayatına başlayan genç kuşağın tasarruf bilinçlerini artırmak ve Bireysel Emeklilik Sistemi'nden maksimum düzeyde yararlanmalarını sağlamak amacıyla işveren destekli planların uygulanması devlet tarafından desteklenmelidir.

KAYNAKÇA

Akemeklilik, **Bireysel Emeklilik Sistemi Eğitim Notları, Bes ve Sosyal Güvenlik Sistemleri**, İstanbul, Ağustos 2005

Akemeklilik, **Bireysel Emeklilik Sistemi Eğitim Notları, Genel Sigortacılık**, İstanbul, Ağustos 2005

Alper Yusuf; **Türkiye’de Sosyal Güvenlik Ve Sosyal Sigortalar**, Ekin Kitabevi, Bursa, Ekim, 2003

Alper Yusuf, **Türk Emeklilik Sisteminde Reform**, Mercek, Ocak 2005

Altınırnak Serpil / Er Fikret / Dalyan Figen; **“Özel Emeklilik Şirketlerine Alternatif Fon Yönetim Stratejisi”**, Reasürör, S:44, Nisan 2002

Alper Yusuf; **“Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Yeniden Yapılanma İhtiyacı: Tek Ayaklı Sosyal Güvenlik Sistemlerinden Çok Ayaklı Sosyal Güvenlik Sistemlerine”**, Tühis, Ankara, 1998, S.611-612.

Alper Yusuf, Ekin, Ve Akgeyik, **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Arayışlar: Özelleştirme Ve Yeniden Yapılanma**. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayın No:1999-69, 1999

Alper Yusuf; **“Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik”**, Çimento İşveren, C:16, S:2, Mart 2002.

Arıcı Kadir; **Sosyal Güvenlik Dersleri**, Tes-İs Eğitim Yayınları, Ankara, 1999.

Aydın ufuk. **Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar**. Eskişehir: t.c. Anadolu Üniversitesi Yayın No:1117 İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları No:156, 1999

Banks James Ve Rohwedder, Susann. **“Life-Cycle Saving Patterns And Pension Arrgements In The Uk”**, **Research In Economics**, Vol:55: 83-107, 2001

Bateman Hazel Ve John Piggott, **Mandatory Retirement Saving: Australia And Malaysia Compared**, The Economics Of Pensions United Kingdom: Cambridge University Press, 1997

Bireysel Emeklilik Dergisi, Sayı 4, Ocak 2004

Blake David, “Financial System Requirements For Successful Pension Reform”, **Pensions:An International Journal**, Vol:8, Number:4: 330-375, July, 2003b

Blommestein Hans J.. **“Emeklilik Reformlarının Sermaye Piyasasına Etkileri”**, İmkb Dergisi, Cilt:2, No:7-8: 79-89, Temmuz-Aralık, 1998

Buzlupınar Elif, **Emeklilik Fonları Sermaye Piyasasına Kaynak Aktarımı Türkiye Üzerine Değerlendirmeler** Ankara: Spk Yayın No:47, 1996

Cansızlar Doğan; **“Bireysel Emeklilik Sistemi Ve Sermaye Piyasaları”**, İşveren, C:XI, S:3, Aralık 2001

Capital; **A’dan Z’ye Bireysel Emeklilik**, Eylül 2003.

Çakıcı Latif, **“Türkiye’nin Ekonomik Gelişmesini Sürdürebilmesi İçin Sermaye Piyasası Ve Bankalardan Beklenen Fonksiyonlar”** Türkiye’de Sermaye Piyasası Araçları Ve Kuruluşlar, Seminer Tebliği, Çeşme: 1988

Clark robert l. Ve joseph f. Quinn, **“Effects Of Pensions On Labor Markets And Retirement”**, Erisa After 25 Years:A Framework For Evaluation Pension Reform, Konferansında Sunulan Tebliğ, The Brookings Institution, Washington Dc: September 17, 1999

Clark Robert L. ve Mitchell, Olivia S. **Strengthening Employment Based Pensions in Japan**. Prc Wp 2002-1, Pension Research Council Working Paper, The Wharton School, University Of Pennsylvania, 2002

Çelik Abdullah, **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dönüşümü Ve Türkiye**, Kamu-İş Eğitim Yayınları, Ankara, 2002

Çiftçi Murat; **“AB Emeklilik Fonlarının Yatırım Portföylerinin Global Gelişmeler Işığında Değerlendirilmesi Ve Türkiye’ye Yönelik Alternatif Model Önerisi”** Reasürör, S:33, Temmuz 1999

Dağalp Namık, **“Tasarrufların Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelmesi, Kalkınma Açısından Çok Önemlidir,”** İşveren, Cilt XI, Sayı 3: 14-19, (Aralık 2001)

Davis e. Philip. **Regulatory Of Private Pension-A Case Study Of The Uk**. The Pension Institute, Birkbeck College, University of London, Discussion Paper Pe-0009, July, 2000

Dilic Sait, **Sosyal Güvenlik** ,Ankara: 1991

Dpt; VIII. Bes Yıllık Kalkınma Planı, **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, DPT Müsteşarlığı, Dpt Yayın-No:2592, Ök: 604, Ankara, 2001.

Egemen Meral Ak; **“Dünyada Ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemleri”**, Tekstil İşveren, S:283, Temmuz 2003

Elveren Ali Haydar; “**Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Etkileri**”, İşveren, C:41, S:8, Mayıs 2003

Erol Ahmet - Ercan Yıldırım, **Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi**, 2.Baskı, Yaklaşım Yayınları, Ankara, Ocak 2004

Ergenekon Çağatay; “**Özel Emeklilik Kurumları Karşısında Hayat Sigortacılığının Rekabet Gücünün Artırılmasına Yönelik Tedbirler**”, Reasürör, S:27, Ocak 1998.

Ergenekon Çağatay; “**Sosyal Güvenlik Sistemleri Bağlamında Özel Emeklilik Uygulamaları: Türkiye’deki Gelişime Global Perspektifte Bir Bakış**”, Milli Reasürans Sigortacılık Sektörü Bilimsel Çalışma Yarışması, Milli Reasürans Türk Anonim Şirketi, İstanbul,1998.

Ergenekon Çağatay; **Emekliliğin Finansmanı Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi**, Sigortacılık Sektörü Bilimsel Çalışma Yarışması, Rota Yayın, İstanbul, 2001

Ergenekon Çağatay; **Özel Emeklilik Fonları; Şili Örneğinden Alınacak Dersler**, İmkb Yayınları,İstanbul, Temmuz 1998

Ergenekon Çağatay, “**Emeklilik Döneminin Finansmanı Ve Özel Emeklilik Fonu Modelinin Türkiye’de Uygulanabilirliği.**” (Yayımlanmış Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000

Ergenekon Çağatay, “**Vergilendirme Rejiminin Özel Emeklilik Fonlarının Gelişimi Üzerine Etkisi: Sermaye Piyasasına Yansımalar,**” İmkb Dergisi, Yıl 2, Sayı 7-8: 103-119, Temmuz-Aralık

Gerek Nüvit, **Sosyal Güvenlik Hukuku** 2. Basım. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın No:882, 2001.

Guerard Y. ve G. Jenkins, **Building Private Pension Systems** San Fransisco: Center For Economic Growth And Harward Institute For International Development, 1993

Güvenç Ayşe Zeynep. “**Emeklilik Fonları Sermaye Piyasasına Kaynak Aktarımı Ve Türkiye Üzerine Değerlendirmeler**”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2002

Güven Ercan ve Nüvit Gerek, **Sosyal Güvenlik Hukuku** Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın No:738, 1994,

Güzel Ali ve Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku** Yenilenmiş 4. Bası, İstanbul: Beta Basın Yayın, 1994

Horioka Charles Yuji. "Policy Piece Japan's Public Pension System:What's Wrong With It And How To Fix It?", **Japan And The World Economy**, Number:11: 293-303, 1999

Insurance And Private Pension Compendium For Emerging Economies, Book 2 Part 2:1)B Private Pensions:Selected Country Profiles

Liu Lillian. "**Public Pension Reform In Japan**", Social Security Bulletin, Vol:64, Number:4: 99-106, 2000

Martin Rein Ve Wadensjö, Eskil. **Enterprise And The Welfare State**. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Inc., 1997

Munnell A. H., **The Economics Of Private Pensions** Washington D.C.: The Brookings Institution, 1982

Önal Yıldırım Beyazıt; **Sosyal Güvenlik Bağlamında Özel Emeklilik Fonları, Avrupa Birliği Ülkeleri, Diğer Ülke Uygulamaları Ve Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Fonu Model Önerisi**, Sigortacılık Sektörü Bilimsel Çalışma Yarışması, İstanbul, 1999

Önal Yıldırım Beyazıt; **Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları Kapsamında Türk Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanununa Yönelik Bazı Değerlendirmeler**, İktisat İşletme Ve Finans Dergisi, Yıl:16, Sayı:186, Eylül 2001

Önal Yıldırım Beyazıt; **Dünya'da Özel Emeklilik Fonları Uygulamaları: Yeni Yasa Tasarısı Çerçevesinde, Türkiye'de Özel Emeklilik Sisteminin İrdelenmesi Ve Bazı Öneriler Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma**, Tügiad Ekonomi Ödülleri, 2000

Pesandro J. E., **The Economic Effects Of Private Pensions** Private Pensions And Public Policy, ed. Elizabeth Duskina France: OECD, 1992

Rodriguez L. Jacobo,. **Chile's Private Pension System At 18: Its Current State And Future Challenges**. The Cato Project On Social Security Privatization, Ssp No:17, July 30 1999

Sabuncu A.Bülent,. "**Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sorununa Çözüm Getirecek Ve Sermaye Piyasalarının Gelişimini Uyaracak Bir Öneri Olarak Özel Emeklilik Fonları**", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001

Santos Luiz Alberto, dos. **Public Servants Retirement Systems And Social Security: A Comparative Approach**. The George Washington University, Institute Of Brazilian Business And Public Management Issues, The Manevra Program, Spring 2000

Shimizu Tokihiko,. **Overview Of The Corporate Pension Scheme In Japan**, Private Pension Series, Private Pensions Systems Administrative Costs And Reforms No:2. OECD, 2001

Social Security (Washington: EpI Issue Guide, Economic Policy Institute)

Sosyal Güvenlikte Reform: **Sorunlar Ve Çözüm Önerileri**, SGK, Nisan 2005

Sözer Ali Nazım / Coşkun Saraç; **Sosyal Sigortalar Hukukunda 4958 Kanun İle Gerçekleştirilen Değişiklikler**; Mercek, Ekim 2003

Sözer Ali Nazım; “**Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma Ve Şili Modeli**” sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Yıl:4, Sayı:10, Nisan 2001

Şakar Müjdat; **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 6.Bası, Beta Basım, İstanbul, 2002

Talas Cahit, **Sosyal Ekonomi**, 6. Bası, Ankara, 1983

Takayama Noriyuki, “pension Provision For Specific Risk Groups:The Japanese Case,” **International Social Security Review**, Vol.52, Number 3: 57-67, (1999)

Takayama Noriyuki, “**The Keynote Address Reform Of Public And Private Pensions in Japan**”, (The Ninth Annual Colloquium Of Superannuation Researchers On Reform Of Superannuation And Pensions Konferansında Sunulan Tebliğ, Mathews Theatre, The University Of New South Wales, Sydney, Australia, 9 – 10, July 2001

Tuncay A. Can, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri** (İstanbul: 1992)

Tuncay A. Can, “Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine,” **Çimento İşveren**, Cilt 14, Sayı 2: 3-15, (Mart 2000),

Tunçomag Kenan; **Sosyal Güvenlik Kavramı Ve Sosyal Sigortalar**, 5.Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.S., İstanbul, Ekim 1990

Turner John A. ve Noriyasu Watanabe, **Private Pension Policies In Industrialized Countries: a Comperactice Analysis** (Michigan: W.E. Upjohn Institute For Employment Research, 1995

Türkmenoğlu Sibel İldem, **Özel Emeklilik Fonları Ve Türkiye Uygulaması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üni. Bankacılık Ve Sigortacılık Ens., İstanbul, 2002

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, **Dünyada Sosyal Güvenlik Alanındaki Gelişmeler Ve Türkiye** Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu İnceleme Yayınları No:137, 1994

Uğur Suat, **Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi**, Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu Yayın No:224, Ankara, Haziran 2004

Uslu Nermin; **“Yüksek Enflasyonlu Ülkelerde Özel Hayat Sigortacılığının Durumu ve Geleceği”** Reasürör, S:32, Nisan 1999.

Uygur Suat. **Sosyal güvenlik sistemlerinde özel emeklilik programlarının yeri ve gelişimi**. Ankara: TŞOF Plaka ve Matbaacılık A.Ş., Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No:224, 2004b

Williamson John B.,“Privatization Of Social Security in The United Kingdom Warning Or Exemplar?”, **Journal of Ageing Studies**, Vol:16: 415-430, 2002

Vakıfemeklilik, **Bireysel Emeklilik Sistemi Temel Eğitim Notları**, İstanbul, 2006

Vittas Dimitri,. **Pension Reform And Capital Market Development Feasibility And Impact Preconditions** Development Research Group, World Bank, September, 1999

Yapıkrediemeklilik, **Bireysel Emeklilik Sistemi Eğitim Kitabı**, İstanbul, Temmuz 2005

Yavru Mehmet Özgür, **Bireysel Emeklilik Sistemi Sermaye Piyasalarına Etkileri Ve Türkiye Üzerine Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üni. Bank. ve Sigortacılık Ens. ,İstanbul, 2004

Yazgan Turan; **İktisadi ve Mali Yönüyle Sosyal Güvenlik**, İstanbul, 1970.

Yeni Para Dergisi, 19-25 Haziran 2005

4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, **Resmi Gazete**, 4366, 07.04.2001

İTERNET KAYNAKLARI

http://www.sendika.org/belgeler/kamureformu_mayis2003.html
<http://www.emekli.gov.tr/ISTATISTIK/mali.html#m2>
<http://www.calisma.gov.tr/birimler/sgk/sgk.htm>
<http://www.meb.gov.tr/Stats/Apk2002/135.htm>
http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=715&id=43
http://www.hazine.gov.tr/sosyal_guvenlik.pdf
http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=719&id=43
http://www.calisma.gov.tr/mevzuat/sos_guv_kur_tes_kanunu.htm
http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=719&id=43
http://www.calisma.Gov.Tr/Projeler/Sos_Guv_Öneri.Pdf
http://www.ssk.gov.tr/wps/portal/_pagr/111/_pa.111/147?cpid=46
<http://www.emekli.gov.tr/ISTATISTIK/index.html>
http://www.internethaber.com/news_detail.php?id=33348
<http://www.emekli.gov.tr/genel.html>
http://www.ssk.gov.tr/wps/portal/_ut/p.cmd/cs/.ce/7_0_A/7_0_FL
<http://tusiad.org/Turkish/Rapor/emek/emek.pdf,.s.180>
<http://fortisemeklilik.com.tr/dunyadabireyselemeklilik.html>
http://artiemeklilik.com/bes_nedir.asp
<http://www.besonline.net/disp.asp?oid=287>
<http://www.ier.hit-u.ac.jp/~takayama/pdf/en/pension/DP179/text.pdf>
<http://www.oecd.org/dataoecd/41/13/1813744.pdf>
<http://www.handels.gu.se/~econhohl/oldermales1.pdf>
<http://econ.worldbank.org/docs/473.pdf>
www.ssa.gov/history/briefhistory3.html
<http://www.ncpa.org/studies/s221/s221a.html#chile>
<http://www.oecd.org/dataoecd/34/23/2488707.pdf?channelId=34853&homeChannelId>
 Id
 33725&fileTitle=Revised+Taxonomy+for+Pension+Plans%2C+Pension+Fun
 ds+and+Pension+Entities
<http://www.ier.hit-u.ac.jp/~takayama/pdf/en/pension/DP179/text.pdf>
<http://www.vergidegundem.com/03.makale/aayayinlar/Ocak2004.ZIP>

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Asaf AYDIN

Sürekli Adresi : Bahçelievler Mh.Konuralp CD. Özlem Apt. No:53/20 BOLU

Doğum Yeri ve Yılı : Aydın - 1982

Yabancı Dili : İngilizce

İlköğretim : Yunus Emre İlköğretim Okulu – 1996

Ortaöğretim : Çelebi Mehmet Süper Lisesi – 2000

Lisans : Abant İzzet Baysal Üniversitesi – 2004

Yüksek Lisans : Abant İzzet Baysal Üniversitesi – 2008

Anabilim Dalı : İşletme

Çalışma Hayatı : 2005 Yılından itibaren AvivaSA Emeklilik ve Hayat AŞ. Akbank Bolu Şubesinde Finansal Danışman Olarak Çalışmaktayım.