

T.C.
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE
BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Danışman:

PROF. DR. AHMET KARAASLAN

Hazırlayan:

Cihan BAĞLAN

0391013102

KÜTAHYA 2006

Kabul ve Onay

Cihan BAĞLAN'ın hazırladığı “Dünyada ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi” başlıklı Yüksek Lisans tez çalışması, jüri tarafından lisansüstü yönetmeliğin ilgili maddelerine göre değerlendirilip kabul edilmiştir.

.../.../2006

Tez Jürisi

Prof. Dr. Ahmet KARAASLAN (Danışman)

Yard. Doç. Dr. Kemal DEMİRCİ

Yard. Doç. Dr. Mesut KAYALI

Ahmet KARAASLAN
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Yemin Metni

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Dünyada ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

.../.../2006

Cihan BAĞLAN

ÖZGEÇMİŞ

24 Aralık 1980'de İstanbul'da doğdu. İlk ve orta öğretimini İstanbul'da tamamladı. 1998 senesinde Yahya Kemal Beyatlı Lisesi'nden mezun oldu. Mezun olduğu yıl Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü'nü kazandı. Dört yıl süren eğitimini 2002 Haziran ayında başarıyla tamamlayarak mezun oldu. 2003 yılında aynı üniversiteye bağlı Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Organizasyon bölümüne kayıt yaptırdı.

İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi'nin mütehatlığını üstlenen bir inşaat firmasının muhasebe bölümüne girerek çalışma hayatına başladı. Daha sonra bireysel emeklilik sisteminde faaliyet gösteren Vakıf Emeklilik ve Yapı Kredi Emeklilik bünyesinde bireysel emeklilik aracısı olarak çalıştı.

Ocak 2005'te bireysel emeklilik aracılarının mesleki bilgi ve becerilerini ölçmek amacıyla düzenlenen Bireysel Emeklilik Aracıları Sınavı'nda başarı göstererek, bireysel emeklilik aracılığı lisans belgesi almaya hak kazandı.

ÖZET

İnsanların daha güvenli bir yaşam sürebilmeleri için kurulan sosyal güvenlik sistemleri, özellikle 20. yüzyılın son çeyreğinde ciddi finansman sorunları ile karşılaşmıştır. Sorunların temel nedenleri arasında nüfusun yaşlanması ve popülist uygulamalar yer almaktadır. Bu sorunların giderilmesi için, emeklilik yaşı yükseltilmiş, ödenecek prim gün sayısı ile prim miktarı arttırılmış ve emeklilik maaşlarında indirimle gidilmiştir. Bu düzenlemeler finansman sorunlarına geçici çare olmuşlardır. Bunun yanında sosyal güvenliğin temel amacı olan emeklilerin asgari hayat standardını sağlamak işlevini kaybetmesine neden olmuştur.

Emeklilerin hayat standardını yükseltmek için sosyal güvenlik sistemlerinde yeniden yapılanma çalışmaları başlamıştır. Bu bağlamda dünyada çok ayaklı sosyal güvenlik sistemleri ortaya çıkmıştır. Kamunun yönetiminde, herkese asgari yaşam standardı sağlayacak, dağıtım esasına dayanan, zorunlu sosyal güvenlik sistemleri sistemin birinci ayağını oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin ikinci ayağında, genelde işveren tarafından finanse edilen, işyeri ve işkolu bazlı mesleki emeklilik programları yer alır. Sistemin üçüncü ayağında ise; özel şirketlerin yönetiminde, fonlama yöntemiyle çalışan, gönüllü katılım esasına dayanan, bireylere emeklilikte ek gelir sağlayarak hayat standartlarını yükseltmeyi amaçlayan bireysel emeklilik programları yer alır.

Türkiye’de Ekim 2003 itibariyle 4632 Sayılı Kanun çerçevesinde bireysel emeklilik sistemi faaliyete geçmiştir. Genelde bireysel emeklilik programları gelişmiş ülkelerde gönüllülük esasına, gelişmekte olan ülkelerde ise zorunluluk esasına göre uygulanmaktadır. Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi genel uygulamaların aksine gönüllülük esasına dayalıdır. Çalışmada dünyada ve Türkiye’de ki bireysel emeklilik sistemi modelleri incelenmiştir.

ABSTRACT

Social security systems, that are set for humans to live more safely, face with serious financial problems especially in the last part of 20th century. Among the main reasons of the problems, the aging of the population and populist applications take their places. To cope with these problems; the retirement age is made higher, the number of days for bonus is increased with the quantity of bonus, and there comes a reduction of pensions. These arrangements become temporary remedies for financial problems. In addition to this, they cause the social security to lose the function of supplying retired with the minimal standards of life.

In order to develop the life standards of retired, the studies for reconstruction in the social security systems begin. In this context, there occurs different social security systems with many branches. First of these branches is compulsory social security systems which are based on the point of distribution and that will supply everybody with the minimal life standard in the administration of society. In the second branch of social security system, occupational retirement programmes with the base of business office and branch that are generally financed by the employer take place. In the third branch of the systems there comes individual pension programmes that are based on the principle of voluntary participation. These programmes which work in the administration of private companies and with the technique of funding aim to provide additional payment for individuals and develop the life standards.

In Turkey, individual pension systems become active in October of 2003 with the 4632nh law. Individual pension programmes generally work according to the principle of voluntary in the developed countries. Unlike this, in the developing countries it is based on the point of compulsion. In Turkey, individual pension system is based on the point of voluntary apart from the general applications. In this study, the modals of individual pension systems in the world and in Turkey are observed.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
TABLolar.....	xii
GRAFİKLER.....	xiii
KISALTMALAR.....	xiv
TEZ HAKKINDA.....	xvi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

1.1. SOSYAL GÜVENLİKLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR.....	5
1.1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı.....	5
1.1.2. Sigorta Kavramı.....	7
1.1.3. Sosyal Sigortalı Kavramı.....	7
1.1.4. Sosyal Emeklilik Kavramı.....	7
1.1.5. Sosyal Tehlike Kavramı ve Türleri.....	8
1.1.5.1. Mesleki Tehlikeler.....	9
1.1.5.1.1. İş Kazaları	9
1.1.5.1.2. Meslek Hastalıkları	9
1.1.5.2. Doğal (Fizyolojik) Tehlikeler.....	10
1.1.5.2.1. Hastalık	10
1.1.5.2.2. Analık	10
1.1.5.2.3. Malullük.....	11
1.1.5.2.4. Yaşlılık.....	11
1.1.5.2.5. Ölüm	11
1.1.5.3. Sosyo Ekonomik Tehlikeler.....	12
1.1.5.3.1. İşsizlik	12
1.1.5.3.2. Aile Yardımları.....	13
1.1.6. Sosyal Güvenlik Uygulamaları.....	13
1.2. SOSYAL GÜVENLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	15
1.2.1. Dünyadaki Gelişimi.....	16
1.2.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Gelişimi.....	16
1.2.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Gelişimi.....	17
1.2.1.3. Klasik Dönemde Gelişimi.....	18
1.2.1.3.1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Tazmini Sistemleri.....	18
1.2.1.3.2. İlk Sosyal Sigorta Sistemleri.....	18
1.2.1.3.3. Aile Yardımlarını Öngören İlk Sistemler	19
1.2.1.4. Modern Çağda Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Gelişimi.....	20

1.2.2. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi	20
1.2.2.1. Osmanlı Devleti Dönemi.....	20
1.2.2.1.1. Tanzimat Öncesi Dönem.....	21
1.2.2.1.2. Tanzimat Sonrası Dönem.....	22
1.2.2.2. Cumhuriyet Dönemi.....	23
1.3. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNDE FİNANSMAN YÖNTEMLERİ.....	24
1.3.1. Dağıtım Sistemi.....	24
1.3.1.1. Prime Dayalı Dağıtım Sistemi.....	25
1.3.1.1.1. Maaş Esaslı Programlar (Defined Benefit Plan).....	25
1.3.1.1.2. Prim Esaslı Programlar (Defined Contribution Plan).....	25
1.3.1.2. Primsiz Dağıtım Sistemi.....	26
1.3.1.2.1. Muhtaç Bireylere Yönelik Yardımlar.....	26
1.3.1.2.2. Asgari Gelir Sağlayan Programlar.....	26
1.3.2. Fonlama Sistemi.....	27
1.3.2.1. Maaş Esaslı Emeklilik Programları (MEEP) : (defined benefit, final salary).....	28
1.3.2.2. Prim Esaslı Emeklilik Programları (PEEP): (Defined Contribution, Money Purchase).....	29
1.4. TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI.....	31
1.4.1. Sosyal Güvenlik Kurumları.....	31
1.4.1.1. Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK).....	31
1.4.1.2. Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı.....	33
1.4.1.3. Esnaf, Sanatkârlar ve Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur).....	33
1.4.1.4. Banka ve Sigorta Şirketlerine Ait Sandıklar.....	34
1.4.2. Tamamlayıcı Güvenlik Kurumları.....	35
1.4.2.1. Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK).....	35
1.4.2.2. Amele Birliği.....	36
1.4.2.3. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN).....	36
1.4.2.4. Özel Hayat Sigortaları.....	37
1.4.2.5. Bireysel Emeklilik Sistemi.....	37
1.4.3. Primsiz Rejimler.....	37
1.4.3.1. Sosyal Yardımlar.....	38
1.4.3.2. Sosyal Hizmetler.....	38
1.4.4. Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları.....	38

2. BÖLÜM

DÜNYA GENELİNDE UYGULANAN BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ

2.1. ZORUNLULUK ESASINA DAYALI BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ.....	45
2.1.1. Güney Amerika'da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	45
2.1.1.1. Şili'de Bireysel Emeklilik Sistemi.....	46
2.1.1.2. Arjantin'de Bireysel Emeklilik Sistemi.....	49
2.1.1.3. Meksika'da Bireysel Emeklilik Sistemi	51
2.1.2. Doğu Avrupa Bireysel Emeklilik Sistemi.....	52
2.1.2.1. Macaristan'da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	52
2.1.2.2. Polonya'da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	54
2.2. GÖNÜLLÜLÜK ESASINA DAYALI BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ.....	56
2.2.1. Kuzey Amerika'da Bireysel Emeklilik Sistemi	56
2.2.1.1. ABD'de Bireysel Emeklilik Sistemi.....	56
2.2.1.1.1. Maaş Esaslı Emeklilik Planları.....	56
2.2.1.1.2. Katkı Payı Esaslı Emeklilik Planları.....	58
2.2.1.1.2.1. Kişisel Emeklilik Planları (IRA).....	58
2.2.1.1.2.2. Kişisel Emeklilik Planları (ROTH-IRA).....	59
2.2.1.1.2.3. Basitleştirilmiş Emeklilik Planları (SEP-IRA).....	60
2.2.1.1.2.4. Çalışanları Tasarrufa Yönelme Amaçlı Emeklilik Planları (SIMLE-IRA).....	61
2.2.1.1.2.5. 401 (K) Planları.....	62
2.2.1.1.2.6. Serbest Meslek Sahipleri Emeklilik Planları (Keogh Plan).....	63
2.2.1.2. Kanada'da Bireysel Emeklilik Sistem.....	64
2.2.2. Batı Avrupa'da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	65
2.2.2.1. İsviçre'de Bireysel Emeklilik Sistemi.....	65
2.2.2.2. Hollanda'da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	66
2.2.2.3. İtalya'da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	67
2.2.2.4. Yunanistan'da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	68
2.2.2.5. İngiltere'de Bireysel Emeklilik Sistemi.....	69
2.2.2.6. Almanya'da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	71
2.2.3. Uzakdoğu'da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	72
2.2.3.1. Japonya'da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	72
2.2.3.2. Güney Kore'de Bireysel Emeklilik Sistemi.....	73

3. BÖLÜM

TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

3.1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ.....	75
3.1.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Ortaya Çıkışı.....	75
3.1.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tanımı.....	77
3.1.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı.....	77
3.1.4. Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Etkileri.....	79
3.1.5. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri.....	80
3.2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN İŞLEYİŞ YAPISI.....	82
3.2.1. Emeklilik Şirketi.....	84
3.2.2. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım.....	87
3.2.3. Emeklilik Sözleşmesi Taraflarının Hak ve Yükümlülükleri.....	89
3.2.4. Bireysel Emeklilik Sisteminde Finansman.....	90
3.2.4.1. Katkı Payı Ödemeleri.....	90
3.2.4.2. Gider Ödemeleri ve Gider Kesintileri.....	91
3.2.4.2.1. Giriş Aidatı.....	91
3.2.4.2.2. Yönetim Gideri Kesintisi.....	92
3.2.4.2.3. Fon İşletim Gideri Kesintisi.....	92
3.2.4.2.4. Özel Hizmet Gideri.....	93
3.2.5. Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergi Mevzuatı.....	93
3.2.5.1. Birikim Sürecinde Vergi İndirimleri.....	93
3.2.5.2. Geri Ödeme Sürecindeki Uygulamalar.....	95
3.2.5.2.1. Emekli Olarak Sistemden Çıkış.....	95
3.2.5.2.2. Sistemde 10 Yıl Kalıp 56 Yaşı Doldurmadan Ayrılma.....	95
3.2.5.2.3. Sistemde 10 Yıl Kalmadan Sistemden Çıkış.....	96
3.2.5.2.4. Bireysel Emeklilik Sisteminden Zorunlu Nedenlerle Çıkış.....	96
3.2.6. Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim.....	97
3.2.6.1. Hazine Müsteşarlığı Tarafından Yapılan Denetim.....	97
3.2.6.2. Sermaye Piyasası Tarafından Yapılan Denetim.....	98
3.2.6.3. Emeklilik Gözetim Merkezi Tarafından Yapılan Denetim.....	99
3.2.6.4. Bağımsız Dış Denetim.....	100
3.2.6.5. Aktüeryal Denetim.....	101
3.2.6.6. İç Kontrol ve İç Denetim.....	101
3.2.7. Bireysel Emeklilik Aracıları.....	102
3.2.8. Emeklilik Yatırım Fonları.....	105
3.2.8.1. Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluşu.....	105
3.2.8.2. Emeklilik Yatırım Fonu Türleri.....	107

3.2.8.2.1. Gelir Amaçlı Fonlar.....	107
3.2.8.2.2. Büyüme Amaçlı Fonlar.....	108
3.2.8.2.3. Para Piyasası Fonları	109
3.2.8.2.4. Kıymetli Madenler Fonlar.....	109
3.2.8.2.5. İhtisaslaşmış Fonlar	110
3.2.8.2.6. Diğer Fonlar	110
3.2.9. Bireysel Emeklilik Sisteminde Cezai Durumlar.....	111
3.2.9.1. İdari Suçlar	111
3.2.9.2. Adli Suçlar.....	111
3.3. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ ve DİĞER SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI.....	112
3.4. TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE BEKLENTİLER ve ULAŞILAN RAKAMLAR.....	116
3.4.1. Toplam Sözleşme/Katılım Sayısı.....	118
3.4.2. Toplam Katkı Payı Tutarı.....	118
3.4.3. Hayat Sigortalarından Aktarım.....	119
3.4.4. Grup Emeklilik Sözleşmeleri.....	120
3.4.5. Bireysel Emeklilik Aracıları.....	121
3.4.6. Bireysel Emeklilik Şirketleri.....	122
3.4.7. Bireysel Emeklilik Sisteminde Bazı Temel Göstergeler.....	123
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	127
KAYNAKÇA.....	134
DİZİN.....	139

TABLOLAR

Tablo: 1.1. Sosyal Güvenlik Uygulamalarının Karşılaştırılması.....	14
Tablo: 2.1. Özel Emeklilik Fonlarının GSMH'ye Oranı.....	44
Tablo: 2.2. Şili'deki Emeklilik Fon Varlıkları ve Büyüme Oranları.....	49
Tablo: 3.1. Sosyal Güvenlik Transferlerinin GSMH ve Bütçe Açığına Oranı.....	76
Tablo: 3.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Şeması.....	82
Tablo: 3.3. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Diğer Sosyal Güvenlik Uygulamaları Karşılaştırması.....	112
Tablo:3.4. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Hayat Sigortalarının Farklılıkları.....	115
Tablo: 3.5. Emeklilik Şirketlerinin 2005 Yılı Hedefleri.....	117
Tablo: 3.6. 2005 Yıl Sonu Katılımcı/Sözleşme Sayısı Beklenti ve Gerçekleşmeleri....	118
Tablo: 3.7. 2005 Yıl Sonu Yatırıma Yönlendirilen Toplam Fon Tutarı Beklenti ve Gerçekleşmeleri.....	119
Tablo: 3.8. 2005 Yıl Sonu Hayat Sigortalarından BES'ne Aktarım Beklenti ve Gerçekleşmeler.....	120
Tablo: 3.9. 2005 Yıl Sonu Grup Emeklilik Sözleşmelerinde Katılıcı Sayısı Beklenti ve Gerçekleşmeleri.....	121
Tablo: 3.10. 2005 Yıl Sonu BES Aracısı Beklenti ve Gerçekleşmeleri.....	121
Tablo: 3.11. Fona Yönlendirilmiş Sözleşmeler için Şirket Bazında Dağılımlar.....	122

GRAFİKLER

Grafik:2.1. Dünyadaki Fon Varlıklarının Dağılımı.....	43
Grafik:3.1. Sosyal Güvenlik Kurumlarına Yapılan Transferler.....	75
Grafik:3.2. Katılımcı Yaş Dağılımı.....	123
Grafik:3.3. Sözleşmelerin Bireysel / Grup Dağılımı.....	123
Grafik:3.4. Para Birimine Göre Sözleşme Dağılımı.....	124
Grafik:3.5.Tahakkuk Eden Giriş Aidatına Göre Sözleşme Dağılımı (YTL)	124
Grafik:3.6. Toplam Katkı Payının Tercih Edilen Ödeme Periyoduna Göre Dağılımı..	125
Grafik:3.7. Sözleşme Sayısının Tercih Edilen Ödeme Periyoduna Göre Dağılımı.....	125
Grafik:3.8. Eğitim Durumuna Göre Aracı Dağılımı.....	126

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AFJP	Argentina as Administrados de Fondos de Jubilaciones y Pensiones
AFORE	Administardora de Fondos de Ahora Para el Retiro
AFP	Administradoras de fondes Pensiones
a.g.e.	Adı Geçen Eser
AVS	State Pension
Bağ-Kur	Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Güvenlik Kurumu
BEAHY	Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik
BEDK	Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu
BES	Bireysel Emeklilik Sistemi
BESHY	Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik
CONSAR	Comision Nacional de Sistemas de ahora para el Retiro
EGM	Emeklilik Gözetim Merkezi
EPF	Employees Pension Fund
ERISA	Employee Retirement Income Security Act.
EYFHY	Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik
GSMH	Gayrisafi Milli Hasıla
GSYH	Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
İLKSAN	İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı
İTO	İstanbul Ticaret Odası
IRA	İndividual Retirement Accounts
IRS	İnternal Revenue Service
MEEP	Maaş Esaslı Emeklilik Programları
OECD	Organization of European Economic Cooperation and Development
OYAK	Ordu Yardımlaşma Kurumu
PAYG	pay-as-you-go

PBGC	Pension Benefit Guarantee Corporation
PEEP	Prim Esaslı Emeklilik Programları
PP	Provoyance Professionelle
ROTH-IRA	Roth İndividual Retirement Accounts
RPP	Registered Pension Plans
RRSPs	Registered Retirement Savings Plans
SEP-IRA	Simplifıyed Employee Pension
SERPS	State Earnings - Related Pension Scheme
SIMLE-IRA	Savings Incentive Matah Plans For Employees
SPK	Sermaye Piyasası Kurumu
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TEAS	Türkiye Elektrik Üretim-İletişim Anonim Şirketi
TQPP	Tax Qualified Pension Plan
TTK	Türkiye Taşkömürü Kurumu
TÜGİAD	Türkiye Genç İşadamları Derneği
YTL	Yeni Türk Lirası
yy.	Yüzyıl
ZUS	Sosyal Sigorta Kurumu

TEZ HAKKINDA

Araştırmanın Problemi

Yıllar boyunca uygulanan popülist politikalar neticesinde sosyal güvenlik sistemi devlet açısından kaldırılamayacak bir yük haline gelmiştir. 2003 yılında uygulamaya konulan bireysel emeklilik sistemi bu yaraya çare olması için çıkartılmıştır. Araştırmada; “Mevcut sosyal güvenlik sistemi nasıl işlemektedir? Mevcut yapının sorunları nelerdir? Bireysel emeklilik sistemi sosyal güvenlik sistemine bir alternatif olabilir mi? Bireysel emeklilik sistemi ekonomiye ne gibi yararlar sağlayacaktır? Dünyada uygulanan emeklilik sistemlerinde bireysel emeklilik sistemlerinin payı ne düzeydedir? Bireysel emeklilik sisteminden beklentiler ne düzeydedir ve uygulama sonunda hedeflere ne derece ulaşılabilmektedir?” sorularına cevaplar aranmıştır.

Araştırmanın Amacı

Sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı olarak çıkan bireysel emeklilik sistemini tüm yönleri ile incelemek, dünyadaki uygulamaları araştırmak uygulamada geçen süre içerisinde hedeflenen rakamlara ne derece ulaşıldığını ölçmek ve sistemin ülke ekonomisi açısından sağlayabileceği faydaları gözler önüne sermek amacıyla hazırlanan bir çalışmadır.

Araştırmanın Önemi

Bireysel emeklilik sistemi Türkiye'nin geleceği için önemli bir araçtır. Bireysel emeklilik sistemi, ikinci bir emeklilik geliri ile bireylerin refah seviyelerinin artması, ekonomiye uzun vadeli kaynak aktarımı sayesinde yeni iş ve istihdam olanaklarının sağlanması, finansal piyasaların derinleşmesiyle ekonomik istikrarın sağlanması ve devletin sosyal güvenlik kaynaklı yükünün azaltılması gibi ekonomik iyileşmeleri sağlayacak özel emeklilik sistemidir. Türkiye’de sistemin uygulanmaya başladığından bugüne kadar ki süre içerisinde ekonomide beklenen etkiyi yapıp yapmadığı, hedeflenen rakamlara ne derece ulaşıldığı araştırılarak dünyadaki uygulamalarda göz önünde bulundurularak sistemin daha iyi işlemesi için önerilerde bulunulmuştur.

Araştırmanın Hipotezleri

Bireysel emeklilik sistemi, ilk iki yıllık faaliyet süresi boyunca önceden hedeflenen toplam sözleşme/katılımcı ve toplam fon büyüklüğü sayılarına ulaşmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma bireysel emeklilik sisteminin ne olduğunu, Türkiye ve dünya uygulamalarını incelemek, uygulamada geçen süre diliminde ulaşılan rakamları değerlendirmek için yapılmıştır. Bireysel emeklilik sisteminin tasarı aşamasından faaliyete geçtiği 27 Ekim 2003 ile 26.12.2005 tarihi itibariyle geçen zaman dilimi ele alınarak bireysel emeklilik sisteminde iki yıl içerisinde ulaşılan rakamlar incelenmiştir.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada kullanılan yöntem ağırlıklı olarak literatür taraması şeklinde olmuştur. Daha önceden yayınlanmış eserlerden de faydalanılarak sistemin temel özellikleri ve dünya uygulamaları incelenmiştir. Araştırmanın bölümünde ise; sistemin başladığı günden günümüze kadar geçen iki yıllık süre içerisinde gerçekleşen resmi verilere ulaşılarak analiz yapılmıştır.

Bireysel emeklilik sisteminin, denetleyici kurumlarından olan Emeklilik Gözetim Merkezinin, periyodik olarak yayınladığı bu verilere kurumun internet sitesinden ulaşılabilir. Ayrıca emeklilik fonları hakkında ki bilgilere sermaye piyasası kurulunun ya da emeklilik şirketlerinin internet sitelerinden de ulaşılabilir.

TEZ METNİ

GİRİŞ

Sosyal güvenlik düşüncesi her türlü riske karşılık, kişilerin geleceğini güvence altına almak ve bireylere belirli bir hayat standardı sağlamak amacıyla güden bir toplumsal dayanışma sistemidir. Yaşlıdan gence, zenginden fakire kadar toplumun tüm kesimlerini kapsayan sosyal güvenlik sistemi, insanlık tarihi boyunca farklı isim ve şekillerde uygulanmıştır. Modern anlamda sosyal güvenlik sistemleri, sanayi devrimi sonucunda ortaya çıkan yeni sosyal yapı ve iş ilişkileri çerçevesinde 19.yüzyılın ikinci yarısında Almanya’da ortaya çıkmıştır. Sosyal sigortacılık esaslarına dayalı modern anlamda sosyal güvenlik sistemi, ilk kez 1881 yılında Almanya Şansölyesi Otto Von Bismarck tarafından kurulmuş ve daha sonra tüm Avrupa’ya yayılmıştır. Sanayileşme ve işçi sınıfının gelişmesi Avrupa’ya oranla Osmanlı’da daha geç başladığından, Türk’lerin modern sosyal güvenlik sistemlerine geçişi de geç olmuştur. Türkiye’de modern anlamda sosyal güvenlik sistemi, 1945 yılında çıkartılan Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile başlamıştır.

İlk önceleri sosyal güvenliğin temel amacı, sosyal risklerin hepsini kapsam altına almak iken, daha sonraları insanların refah seviyesini yükseltmek de temel amaçları arasına girmiştir. Bilimin ve teknolojinin gelişmesi ile birlikte toplumların hayat standartları da yükselmiştir. Tıp biliminin ilerlemesi, hayat standardının artması insan ömrünü uzatmıştır. Kadınların iş hayatına katılmaları, eğitim seviyesinin yükselmesi ile doğum artış hızı düşmüştür. Bunun neticesi olarak yaşlı nüfus artmış onu finanse edecek genç nüfus azalmıştır. Böylece 20.yüzyılın sonlarına doğru sosyal güvenlik sistemlerinde finansman sorunu baş göstermiştir. Dağıtım yönteminin geçerli olduğu bu sistemlerde söz konusu sorunu ortadan kaldırmak için ödenen prim miktarları arttırılmış, emeklilik yaşı yükseltilmiş, emeklilik maaşları azaltılmıştır. Söz konusu

önlemler kısa vadeli finansal başarılar gösterse sosyal güvenliğin temel amaçlarından olan hayat standardını koruma işlevini karşılayamaz hale gelmesine neden olmuştur.

Bu gelişmeler sonucunda sosyal güvenlik sistemlerinde reform konusu gündeme gelmiştir. Reform, temelde 2 başlık üzerine yoğunlaşmıştır. Bunlardan birincisi; mevcut sosyal güvenlik yapısının rehabilite edilerek sorunların çözümü, ikincisi ise; fonlama esasına dayanan özel sektör tarafından yönetilen özel emeklilik programlarının kurulmasıdır. Bahsi edilen reformlar 20. yüzyılın son çeyreğinde hayata geçmeye başlamıştır. Reform çalışmalarını ilk başlatan ülke Şili'dir. Şili'de yapılan radikal reformlar birçok ülkeye örnek olmuştur ve Şili'yi diğer Latin Amerika ülkeleri izlemiştir.

Türkiye'de 1990'lı yıllarda sosyal güvenlik sisteminde finansman sorunu baş göstermiştir. Bunun temel nedenleri; toplanan fonların düşük faizli devlet bankalarına yatırılması, kayıt dışı fazlalığı, periyodik olarak getirilen prim afları ve popülist politikalar neticesinde emeklilik yaşının düşürülmesidir. Sosyal güvenlik sorunu ertelenemeyecek sorun kalemlerinden birisidir. Geline bu noktada sosyal güvenlik sorununun bir an önce çözülmesi gerekmektedir. Sosyal güvenlik sistemlerinin açığı, bütçe transferleri ile giderilmektedir. Ciddi adımlar atılmadığı takdirde sosyal güvenlik harcamaları geometrik oranlı bir artış göstererek 2000'li yılların ilk çeyreğinde çok büyük boyutlara ulaşması beklenmektedir.

Sorunun ciddiyetini kavrayan siyasiler 1999 yılında sosyal güvenlik alanında bir reform hareketine girmişlerdir. Buna göre 3 aşamalı bir reform taslağı oluşturmuşlardır. Reformun 1. aşaması mevcut sosyal güvenlik sisteminin rehabilite edilmesidir. Bu kapsamda emeklilik yaşı erkeklerde 60, bayanlarda 58'e yükseltilmiş, ve prim ödeme gün sayısı arttırılmıştır. 2. aşamada ise özel şirketlerin yönetimi altında, fonlama esasına dayanan bireylerin gönüllü katılması ve emeklilik dönemlerinde ek gelir sağlamayı amaçlayan bireysel emeklilik sisteminin kurulması kararlaştırılmıştır. 3. aşamada ise mevcut sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanması ve sağlık sigortasının özelleşmesi vardır.

Türkiye’de sosyal güvenlik reformunun 2. aşaması olan bireysel emeklilik sistemi, 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun 7 Nisan 2001 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanması ile yürürlüğe girmiş, 27 Ekim 2003’te üye kaydetmeye başlamıştır. Reformun 3. ayağının çalışmaları halen devam etmektedir.

Konu hakkında daha önce yayınlanmış olan yüksek lisans tezlerinde şu konular incelenmiştir. Selma Ekinci ve Mehmet Özgür Yavru tezlerinde bireysel emeklilik fonlarının sermaye piyasalarına etkilerini araştırmışlardır. Gülender Ay ve Beste Zakoğlu tezlerinde Türkiye’deki sosyal güvenlik sisteminin sorunlarını ve reform gerekliliği ile bireysel emeklilik sistemine geçiş sürecini ele almışlardır. Ben çalışmamda dünyada ve Türkiye’de uygulanan bireysel emeklilik sistemini inceledikten sonra uygulamada geçen süre içerisinde hedeflenen rakamlara ne derece ulaşıldığını ölçmeye çalıştım.

Çalışmanın 1. bölümünde sosyal güvenlik ile ilgili temel kavramlar, sosyal güvenliğin finansman yöntemleri, tarihsel gelişimi ve Türkiye’deki sosyal güvenlik kurumları incelenmiştir.

Çalışmanın 2. bölümünde ise bireysel emeklilik sisteminin dünyada çeşitli ülkelerdeki uygulamaları zorunluluk ve gönüllülük esasına göre iki başlık altında incelenmiştir.

Çalışmanın son bölümünde ise bireysel emeklilik sisteminin Türkiye’deki uygulaması ele alınmıştır. Bireysel emeklilik sisteminin amacı ortaya çıkışı, makro ekonomik etkileri, işleyiş yapısı hakkında detaylı bir inceleme yapılmıştır. Sistemin uygulamaya başladığından bu yana geçen 2 yılda hedeflenen rakamlara ne derecede ulaşıldığı ölçülmüştür.

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

1.1. SOSYAL GÜVENLİKLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

1.1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı

Sosyal kelimesi; tek başına kullanıldığında, toplum içinde yaşayan bir kimse, daha geniş anlamda, toplumdaki diğer insanlarla ve gruplarla kolay iletişim kurabilen toplum tarafından birlikte yaşamak istenen olarak tanımlanabilir. Güvenlik kelimesi; sükûn, sağlıklı ve tehlikede olmama, emin ve rahat olma ile birlikte genel olarak toplumun maddi düzeninin sağlanması ve korunması anlamına gelmektedir. Sosyal ve güvenlik kelimelerinin birlikte kullanılması yani "Sosyal Güvenlik" teriminin çok uzun bir geçmişi bulunmamaktadır. Sosyal Güvenlik, önce düşünce olarak ortaya çıkmış, toplumdaki sosyolojik ve ekonomik gelişmelere göre gelişmiştir. Sosyal güvenliğin sağlanması her ulusta farklı olabileceği gibi toplumdan topluma, meslek gurubundan meslek gurubuna ya da insanların yaşam tarzlarına göre de farklı olabilmektedir. Çağdaş toplumlarda sosyal güvenlik; mesleki, doğal, sosyo ekonomik risklerin dışında topluma güven duygusu, fırsat eşitliği gibi psikolojik unsurları da kapsamaktadır. Bu toplumlarda yaşamak ve sosyal güvenlikte olmak ayrı olgular değil bir bütün olarak kabul edilmektedir. Günümüzde, ulusların gelişmişlik düzeyinin ölçülmesinde, ekonomik değerlerin dışında, o ulusun sosyal güvenliğe verdiği katkılar da değerlendirmeye alınmaktadır.¹

Literatürde genel kabul görmüş bir sosyal güvenlik tanımı yoktur. Sosyal güvenlik kavramına bazı yazarlar tarafından açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

¹ Yapı Kredi Emeklilik, **Bireysel Emeklilik Sistemi Eğitim Kitabı**, İstanbul, Haziran 2004, s.37.

Sosyal Güvenlik; bir toplumda yaşayan bireyler arasında hiçbir ayırım gözetmeksizin bireylerin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde bu günlerinin ve yarınlarının garanti altına alınmasını, devletlerin uyguladıkları sosyal politikalar ile sağlayan sistemdir.²

Sosyal güvenlik; gelirleri ne olursa olsun, kişilere belirli sosyal riskler karşısında güvence sağlama gücüne sahip kurum veya kurumlar topluluğudur.³

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 itibari ile “Devlet Görevi” olarak, primli ve/veya primsiz rejimlerin kullanılması suretiyle kurtarılmasını amaçlayan bir sistemdir.⁴

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.⁵

Sosyal güvenlikte güdülen temel amaç, kişinin sosyal varlığını ve geleceğini tehdit eden tehlikelere karşı korunması, aşırı bir muhtaçlığa düşmesinin önlenmesi, insan onuruna yakışır bir şekilde yaşamını sürdürmesinin güvence altına alınmasıdır. Bütün bunların kamusal sosyal düzenlemelerle gerçekleştirilmesidir. Bir kamu hizmeti olarak doğrudan doğruya kamu tarafından yönetilmesidir. Amaç yoksulluğun ve yarın korkusunun yenilmesidir.⁶

Sosyal güvenlik, üç şekilde yapılmaktadır. Bunlar; sosyal sigortalar, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler vasıtasıyla yapılmaktadır. Sosyal sigorta yoluyla bu sistemden yararlanabilmek için kişilerin işe ve çalışma gücüne sahip oldukları süre boyunca bazı yükümlüklerini yerine getirmeleri gerekmektedir. “Bu yükümlülük, kişinin kazancından prim veya emekli keseneği adı altında nispi olarak yapılan zorunlu kesintiler ve işverenlerden kesilen primlerin yanında devletçe yapılan mali katkılarla

² Vakıf Emeklilik, **Bireysel Emeklilik Sistemi Temel Eğitim Notları**, İstanbul, 2003, s.1.

³ Kenan Tunçomağ, **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, Beşinci Bası, Beta Basım, İstanbul, 1990,s.5.

⁴ Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 6. Bası, Beta Basım, İstanbul, 2002, s.6.

⁵ Cahit Talas, **Sosyal Ekonomi**, 6. Bası, Ankara, 1983 s.323–325.

⁶ Sami Güven, **Sosyal Politikanın Temelleri**, 3. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa, Eylül 2001, s.144.

gerçekleştirilmektedir. Sosyal yardım ve sosyal hizmetler ise, bireyin herhangi bir katkısı olmaksızın (primsiz) kısmen ya da tamamen devlet bütçesinden sağlanmaktadır.”⁷

1.1.2. Sigorta Kavramı

Aynı riskle karşı karşıya bulunan çok sayıda kişinin, bireysel olarak belirsiz olan hasar olasılığını belirgin duruma getirmek ve bu olasılığın gerçekleşmesi ile ortaya çıkan zararları birlikte karşılamak amacıyla, risk yönetim sorumluluğunu taşıyan bir kişi veya bir kurum tarafından bir araya getirilmesidir.⁸ Sigortada temel amaç riskin kişiler arasında dağıtılmasıdır.

1.1.3. Sosyal Sigortalı Kavramı

Sosyal sigortalı; bir sosyal güvenlik kurumuna, bir iş yerinde veya kurumda çalışması nedeniyle kaydını yaptıran, işveren katkısı ile ücretinden veya maaşından kesilen paralarla adına prim ödenen, yâda kendi nam ve hesabına bağımsız çalışması nedeniyle kendi tarafından bağlı olduğu kuruma ya da çalışmamakla beraber kendi isteği ile bir sosyal güvenlik kurumuna prim ödeyen, yaşadığı bu günlere yaşayacağı yarınlarında karşılaşması muhtemel tehlikelerin ve ekonomik sonuçlarını gidermek için önlem alan ve yaşamına güvenle devam eden kimsedir.

1.1.4. Sosyal Emeklilik Kavramı

Bağlı olduğu sosyal güvenlik kurumundan, yasalarla belirlenen süre ve yaşı tamamladıktan sonra geri kalan yaşamı boyunca çalışmadan kurumdan aylık ve sağlık güvencesi almasıdır. Sosyal emeklilik; bireylere yaşadıkları toplum içinde, asgari maddi olanaklarla sefalete yol açmayacak ya da lüks yaşama imkân vermeyecek bir gelir sağlar.

⁷ Ahmet Erol-Ercan Yıldırım, **Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi**, 2. Baskı, Yaklaşım Yayınları, Ankara, Ocak 2004, s.28.

⁸ Serpil Akyol, **Hayat Sigorta Şirketlerinde Fonların Oluşumu Yönetimi ve Kar Payı Olarak Dağıtımı**, İ.Ü. Sos. Bil. Enst. İktisat Fakültesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1994, s.11.

1.1.5. Sosyal Tehlike Kavramı ve Türleri

Çağdaş ulusal hukuk sistemlerinin özünde; sosyal tehlikelerle karşılaşan toplumun her bireyine, ekonomik bir güvence sağlama amacı yatmaktadır. Bu bakış açısı, bireylerin ekonomik güvencelerini sarsabilecek tüm olayların, sosyal güvenlik politikalarının kapsamına girmesini sağlayacaktır. Bu bağlamda, yönetim erkini elinde tutan siyasal iktidarların sosyal risklerin bireyler üzerindeki etkilerini ortadan kaldırmaktan ziyade, gelir kaynakları belirli bir sınırın altına düşen yurttaşlarına insan onuruna yakışır asgari yaşam standardı sağlamak zorunda kalacaktır.⁹

İnsanoğlunun yaşamını sürdürebilmesi için sürekli bir gelire ihtiyacı olduğu gibi, yaşadığı sürece karşılaşması muhtemel bazı olaylara karşı hazırlıklı olması gerekmektedir. Bu olayların bir kısmı şüpheli, bir kısmı ise kesin olmakla beraber, diğer bir kısmı da, iradi veya irade dışı gerçekleşebilmektedir. Toplumsal öneme sahip olan ve bireyin ekonomik durumunu etkileyen bu olayları “sosyal tehlike” olarak adlandırmak mümkündür.

Sosyal tehlike olarak adlandırılan tehlikeler, meydana geliş sebepleri, sonuçları ve sürelerine göre mesleki, doğal ve sosyo-ekonomik olarak üç grupta sınıflandırılmaktadır.

Uluslararası Çalışma Teşkilatının, 1952 tarih ve 102 sayılı sözleşmesinde dokuz tehlike grubunu (İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, Hastalık, Analık, Malullük, Yaşlılık, Ölüm, İşsizlik, Aile Yardımları) telafi üzere oluşturulmuş sistemli sigorta programları bulunmaktadır. Bu tehlikeler yine Avrupa Sosyal Güvenlik sözleşmesinde de aynen yer almıştır. Uluslararası Çalışma Teşkilatının, 102 sayılı sözleşmesine göre, bir ülkede sosyal güvenlik sisteminin oluşturulabilmesi için en az biri iş kazaları ve meslek hastalıkları, yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarından biri olmak üzere 9 sosyal güvenlik tehlikesinden en az 3 tanesinin oluşturulması ve bu sigorta kolları vasıtasıyla iş gücünün en az yüzde yirmisinin veya iktisaden faal nüfusun yüzde ellisinin kapsama alınmış olması gerekmektedir. Bu şartları yerine getirmede zorlukları olan ülkeler için ise, 20 kişiden fazla işçi çalıştırılan işyerlerinden,

⁹ Güzel-Okur, a.g.e., s.5.

çalışanların yüzde yirmisinin kapsama alınmış olması şartı yeterli görülmüştür.¹⁰

1.1.5.1. Mesleki Tehlikeler

Geçici ya da belirli bir süre gelir eksikliğine neden olan, yapılan iş ya da meslek ile doğrudan alakalı olan iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır.

1.1.5.1.1. İş Kazaları

Çalışma yaşamının içinde, çalışma ortamına bağlı nedenlerin ortaya çıkardığı tehlikelerdir.

İş kazası nedeniyle çalışanlar, çalışma güçlerini tamamen veya kısmen, sürekli veya geçici olarak kaybedebilirler. Sosyal güvenlik, bu tehlikeyle karşı karşıya kalan çalışanın çalışma gücünü yeniden kazandırmak için tedavi edici sağlık hizmetleri ile yine iş kazası ile ortaya çıkan gelir kesilmesini geçici veya sürekli iş göremezlik geliri sağlar. İş kazası sebebiyle çalışan vefat etmiş ise çalışanın hak sahiplerine (eş, çocuk, anne, baba) ölüm nedeniyle emekli aylığı ile yasalar çerçevesinde gelir imkânı sağlanır.

1.1.5.1.2. Meslek Hastalıkları

Çalışma ortamına ve yapılan işin içeriğine göre meydana gelen tehlikedir. Bu meslek hastalığı sonucunda çalışan, çalışma gücünü tamamen veya kısmen, sürekli veya geçici olarak kaybedebilir.

Meslek hastalığına yakalanan çalışana iş kazasına maruz kalmış çalışan gibi sosyal güvenlik, tedavi edici sağlık hizmetlerini ve bu hizmetleri sağlama ile ilgili gider artışlarını karşılar. Meslek hastalığı nedeniyle çalışma gücünü kaybeden çalışana çalışma gücünün kaybına göre gelir kesilmesini geçici veya sürekli iş göremezlik geliri sağlar. Meslek hastalığı ölümle sonuçlanmış ise, yine geride kalan çalışanın geçindirmekle yükümlü olduğu hak sahiplerine emekli aylığı bağlanır.

İş Kazası ve meslek hastalıkları tehlikelerinin çalışırken meydana gelmesi

¹⁰ Yapı Kredi Emeklilik, a.g.e., s.38.

nedeniyle primlerinin tamamı işveren tarafından ödenmektedir.

1.1.5.2. Doğal (Fizyolojik) Tehlikeler

Bu risk grubu içinde, kişinin kendinde, yani fiziksel yapısında oluşan ve mesleki risklerin dışında kalan, hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık ve ölüm gibi riskler yer almaktadır.¹¹

1.1.5.2.1. Hastalık

Hastalık, sosyal sigortaların ilk ve en önemli kollarından birini içermektedir. Sosyal güvenliğin en fazla kişiyi kapsamına alan bir sigorta koludur. Burada geçici bir işgörememezlik durumu söz konusudur. Hastalık, çalışma gücü kaybı, gelir kesilmesine neden olan bir tehlikedir. Sosyal güvenlik, bu hastalığa yakalanan sigortalı çalışanların, belirtilen şartları yerine getiren çalışanlar olma koşulu ile kendisine sağlık hizmetlerinin verilmesi ve çalışmamasından dolayı gelir kayıplarını karşılamaktadır.

Bu sigorta kolu yalnız çalışanı değil, çalışanın geçindirmekle yükümlü bulunduğu hak sahiplerinin de tedavi edici sağlık hizmetlerinden yararlanmasını sağlar.

1.1.5.2.2. Analık

Analık da, aynen hastalık gibi geçici bir işgörememezlik durumunu içermekte ve tıbbi muayene ve yardımlara ihtiyaç duyulmaktadır. Analık durumunda, doğumdan önce ve sonra kadının belirli süre çalışması güç ya da olanaksızdır. Ayrıca, anne ve bebeğin sağlıkları açısından da çalışılması sakıncalıdır. Kadının, doğumdan önce ve doğumdan sonra belirli süreler için geçici olarak işinden uzak kalması, gelir kesilmesine yol açmaktadır. Bu durumda, çalışan annenin uğrayacağı gelir kayıpları analık sigortası tarafından karşılanmaktadır.

Analık sigortasından, erkek çalışanın eşi de yararlanmaktadır. Aynı zamanda erkek sigortalının da giderlerinde artış tehlikesi mevcuttur.

Analık sigortası doğumla ilgili koruyucu ve tedavi edici sağlık yardımları

¹¹ Güven, a.g.e., s.152.

yanında, doğum ve emzirme yardımı gibi bir defaya mahsus belirli ödemelerle, geçici işgörememezlik ödeneği gibi nakdi ödemeler de yapılmaktadır.

1.1.5.2.3. Malullük

Malullük, uzun vadeli sosyal güvenlik tehlikelerinden biridir. Hastalık ve analığın tersine, sürekli işgörememezlik durumudur. Yaşamı engelli durumu bulunanlara, malullük geliri ödemesi yapılır. Gelir sürekli olup, malullerin başkalarının yardımına muhtaç olmadan gereksinmelerini karşılayabilmesi ve fiziki özelliklerine yeniden kavuşabilmesi için iyileştirme hizmeti de verilmektedir.

1.1.5.2.4. Yaşlılık

Yaşın ilerlemesi neticesinde doğal (fizyolojik) olarak meydana gelen değişme nedeniyle çalışma gücü kaybına ve gelir kesilmesine yol açan yaşlılık uzun vadeli sosyal güvenlik tehlikesi olarak değerlendirilmektedir. Yaşlılık bir tür sakatlık sayılarak ya da uzun yıllarını bir işletmenin, bir endüstrinin ya da bir toplumun hizmetine sunmuş üretken kişiler olarak, bu etkinliklerini yitirdiklerinde, yaşlılık aylığına hak kazanmış sayılırlar.

Bu durumda tehlikeye maruz kalana sürekli gelir bağlanır. Sosyal güvenlik sisteminde bu tehlikeye her maruz kalan için uygulanmaz. Bu gelirin bağlanabilmesi için belirli bir sigortalılık süresi ve prim ödeme günü ile yine belirli bir yaş koşulu aranmaktadır.

1.1.5.2.5. Ölüm

Genel anlamda sigortalının ölümü neticesinde, arkasından gelen ve bakmakla yükümlü olduğu kişileri koruma altına alan bir sigorta koludur.

Hak sahiplerinin ölüm sigortasından yararlanabilmesi için, ölen sigortalının belirli bir süre çalışmış olması ve prim ödemesi söz konusudur. Hak sahipliği sayısına göre, daha önceden yasada belirlenen oranlarda ölüm aylığı bağlanır. (Ülkemizde hak sahibi eş ise yeniden evlenene kadar, erkek çocuklar öğrenim durumlarına göre en geç 25 yaşına kadar, yaşamı engelli bir durumu söz konusu ise sürekli, kız çocukları

evlenene kadar; bazı sosyal güvenlik kurumlarımızda ise işe başlaması ve bir gelir elde edinceye kadar aylık ödemeye devam eder.)¹²

Ölen sigortalının çalışma süresi ve prim ödeme gün sayısı yeterli değil ise hak sahiplerine ölen sigortalının primleri iade edilmektedir. Buna da toptan ödeme adı verilmektedir. Ayrıca ölüm sigortasından hak sahiplerine bir defaya mahsus olmak üzere cenaze giderlerini karşılamak üzere cenaze yardımı yapılmaktadır.

1.1.5.3. Sosyo Ekonomik Tehlikeler

İşsizlik ve aile yükleri gibi risklerden oluşmaktadır. Bunlar toplumun ekonomik yapısının işleyişinden, aile ve çalışma yaşamından kaynaklanan kimi riskleri içermektedir.

1.1.5.3.1. İşsizlik

İşsizlik, gelir kesilmesine yol açan bir sosyal güvenlik tehlikesidir. “İşsizlik sigortaları; kendi iradeleri ve kusurları dışında işsiz kalmaları halinde, kapsamı içinde bulunan sigortalılara, mesleki bilgi ve becerilerine uygun yeni bir iş bulununcaya dek, parasal nitelikte, düzenli bir gelir yardımında bulunulmasını öngörür.”¹³ Ülkeden ülkeye farklılık gösteren yararlanma şartları mevcuttur. Bu tehlikeye karşılık, belirli bir süre gelir garantisi verilmektedir. Ayrıca işsiz kalınan sürede mesleki eğitimlerde sağlanmaktadır.

Ülkemizde işsizlik sigortasına 08.09.1999 tarih itibariyle yürürlüğe 4447 sayılı yasa ile düzenlemeleri yapılmış ve 01.06.2000 tarihinde ilk işsizlik sigorta primi kesilmeye başlanmıştır. Yine, kendi kusuru bulunmaksızın işsiz kalanlara 20 aylık işsizlik sigortası primi yatırılması ile 01.02.2002 tarihinden itibaren işsizlik tehlikesine karşı gelir kaybı ödenmeye başlanmıştır.¹⁴

¹² Yapı Kredi Emeklilik, **a.g.e.**, s.39

¹³ Ömer Zühtü Altan, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 3. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:79, Eskişehir, Kasım 2000, s.333.

¹⁴ Yapı Kredi Emeklilik, **a.g.e.**, s.39

1.1.5.3.2. Aile Yardımları

Aile gelirinin yetersizliği tehlikesidir. Evlenme ve çocuk sahibi olma neticesinde ailelerin, çocukların yetiştirilmesi ve eğitimlerine bağlı olarak giderleri artmaktadır. Ailenin gelirinin yetersiz kalması dolayısıyla aile yardımları olarak adlandırılan bu sigorta çeşidi ortaya çıkmıştır. Bir sosyal güvenlik tehlikesi olarak, Uluslararası Çalışma Teşkilatının 102 sayılı sözleşmesinde yer almış olmakla beraber henüz ülkemizde uygulamaya girmemiştir. Bu sigorta kolundan genel olarak çocuk parası olarak ödemeler yapılır. Ödemeler de çocuk sayısına göre artar veya azalır.¹⁵

Ülkemizde aile yardımı uygulamasının devreye girmemesinin iki önemli nedeni vardır. Birincisi, sosyal güvenlik kurumlarımızın mali açıdan bu yükü kaldıramayacak olması, ikincisi de, nüfusumuzun çok hızlı artması nedeniyle sıkıntılı olmamız ve böyle bir uygulamanın yürürlüğe girmesi ile nüfus artışının hızlandırılacağı endişesi vardır. Buna rağmen, devlet memurlarının çalışmayan eşlerine ve çocuklarına aile yardımı ödemeleri yapılmakta ve tatil olanakları, öğle yemeği, ulaşım gibi hizmetler sağlanmaktadır. Toplu sözleşmeler ile de, işverenlerce aile yardımları yapılmaktadır.

1.1.6. Sosyal Güvenlik Uygulamaları

Dünyanın her yerinde sosyal güvenlik uygulamaları üç basamak olarak gerçekleştirilmektedir:

1. Basamak: Zorunlu Devlet Güvencelerini
2. Basamak: Tamamlayıcı - Mesleki Emeklilik Programları
3. Basamak: Özel Sigortalar ve Özel Emeklilik Planlarını kapsamaktadır.

Sosyal güvenlik basamakların özellikleri, avantajları ve dezavantajları Tablo:1.1. de verilmiştir.

¹⁵ a.g.e., s.39

Tablo: 1.1. Sosyal Güvenlik Uygulamalarının Karşılaştırılması

	ÖZELLİKLERİ	AVANTAJLARI	DEZAVANTAJLARI
1. B A S A M A K	<ul style="list-style-type: none"> -Temel devlet emeklilik planları olması -Katılımın zorunlu olması -Dağıtım sistemi ile çalışıyor olması -Emeklilik ödemeleri devlet tarafından garanti ediliyor ve ödeniyor olması 	<ul style="list-style-type: none"> -Evrensel koruma sağlıyor olması -Kuşaklar arası dayanışma içermesi -Bireysel finansal sorunların olumsuz etkisinin azaltılması -Enflasyona karşı güvence altında olması -satış maliyeti içermemesi 	<ul style="list-style-type: none"> -Demografik değişikliklerin olumsuz etkisi ile mevcut fayda düzeyi gerçekleşmeyebilir -Devlet tarafından yapılabilecek kural değişiklikleri ve hesaplama müdahalelerine açık olması -Yapılan katkı/prim ödemelerinde bireysel veya esnek bir bakış açısının olmaması
2. B A S A M A K	<ul style="list-style-type: none"> -Devlet sosyal güvenlik sistemlerine alternatif değil destekleyici olması -Genel olarak mesleki yardım emeklilik programları(sandıklar) olması -Katılımın zorunlu ve/veya isteğe bağlı olması -Fonlama veya dağıtım sistemi ile çalışıyor olması 	<ul style="list-style-type: none"> -Demografik değişimlere dirençli olması -Aktif varlıkların değerlerinde oluşacak kayıplara karşı işveren güvencesi içermesi -Çalışanın motivasyonuna ve performansına olumlu etkisi olması -Aidiyeti güçlendirmesi ve bu nedenle personel politikalarının ayrılmaz bir parçası olması 	<ul style="list-style-type: none"> -Yatırımların risklerinin katılımcı ve işverenin üzerinde olması -Başarısız fon yönetiminin maaşlara olumsuz etkisi -İşverenin iflası durumunda fonların piyasa dalgalanmalarının etkisine açık olması -Ekonomide yaşanacak negatif olaylara karşı korunmasının olmaması
3. B A S A M A K	<ul style="list-style-type: none"> -1. ve 2. basmağa destek için kurulan bir sistem olması -Katılımın isteğe bağlı olması -Fonlama sistemi ile çalışıyor olması -İnsanların kendi geleceklerini belirleyebilme özelliğine sahip olması 	<ul style="list-style-type: none"> -İyi bir fon yönetimi ile iyi bir emeklilik maaşı sağlanması -Demografik değişimlere karşı dirençli olması -Vergi avantajı dolayısı ile tasarruf yapma esnekliği sağlaması -Ekonomiyi canlandırıcı etkisi -Ekonomide istihdam yaratması -Katılımcının fonları ile ilgili hareket özgürlüğünün olması 	<ul style="list-style-type: none"> -Kuşaklar arası bağlantı olmaması -Satış maliyetinin yüksek olması -Katılımcının kendi ihtiyacı olmayan bir ürünü tercih etmesi sonucu risk taşıması -Bu basamağın en hassas alanının fon yönetimi olması fon getirilerinin dolayısı ile maaşın beklentileri karşılamakta yetersiz kalması

Kaynak: Vakıf Emeklilik, **Bireysel Emeklilik Sistemi Temel Eğitim Notları**, İstanbul, 2003 s.5.

1.2. SOSYAL GÜVENLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Bir arada yaşayan bireyler toplumsal bazı tehlikelerle karşı karşıya kalmışlardır. Kaza, bedeni rahatsızlık, gelir kaybı, işgücü kaybı, erken yaşlanma vs. bu tehlikelerin en yaygın olanlarıdır.

İşte bireylerin yaşamları boyunca karşılaştıkları bu tehlikeler, 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.¹⁶

Eski devirlerde de, toplumlar ve insanlar bugünkü sosyal güvenlik sistemine hep ihtiyaç duymuşlardır. Dolayısıyla, eski devirlerde başka hukuki şekiller altında aynı amaca yönelik uygulamalar yapılmıştır.

Sosyal güvenlik esas olarak, 19. yy. Avrupa'sında önem kazanmıştır. Öncelikle, sadece çalışanlar iş kazaları ve hastalıklara karşı sigortalanmışlardır. Daha sonraları ise, yaşlılık, malullük ve ölüm risklerine karşı korunmuşlardır. En son olarak da çalışanlara gelir devamlılığı sağlamak için işsizliğe karşı koruma getirilmiştir.¹⁷

Modern anlamda sosyal güvenlik ve sosyal sigortalar 1881 yılında Alman Başbakanı Bismarck ve İmparator Willhem tarafından kurulmuş ve daha sonra tüm Avrupa'ya yayılmıştır. Avusturya 1887, Macaristan 1891, Norveç ve Fransa 1894, Finlandiya 1895, İtalya 1898, İspanya 1900, İngiltere 1911 ve daha sonraki yıllarda da özellikle 1930'dan sonra Rusya, Amerika, Japonya, Kanada ve diğer ülkeler takip etmişlerdir.¹⁸ Sanayileşme ve işçi sınıfının gelişmesi Avrupa'ya oranla Osmanlı İmparatorluğunda daha geç başladığından, Türklerin modern sigortalara geçişi de geç olmuştur.

¹⁶ Yapı Kredi Emeklilik, s.38.

¹⁷ Beste Zakoğlu, **Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform ve Bireysel Emeklilik Sistemine Geçiş**, Marmara Üni. Bankacılık ve Sigortacılık Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2002, s.57.

¹⁸ Yapı Kredi Emeklilik, **a.g.e.**, s.38.

1.2.1. Dünyadaki Gelişimi

1.2.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Gelişimi

Ekonomik yapının ağırlıklı olarak kırsal kesimdeki işgücüne ve tarımsal faaliyete dayandığı bu dönemde, sosyal tehlikelerden oluşacak zararlar, geleneksel sosyal koruma yöntemleri ile giderilmeye çalışılmıştır.

Sosyal güvenlik ihtiyacı bu dönemde, aile içinde giderilmiştir. Gerek aile, gerekse akrabalar ve komşular arasında gerçekleşen sosyal dayanışma ile hastaların, yaşlıların, dul ve yetim kalanların, başka bir sosyal güvenlik önlemine ihtiyaç duymadan tehlikelerin zararlarından kurtarılması sağlanmıştır. Ücretli olarak çalışanlarda; çalışmalarının mümkün olduğu sürece çalışmak ve bu süre içerisinde yapabildikleri kadar birikim yapmaları ve aile bireylerinin yardımı sayesinde sosyal güvenlik ihtiyaçlarını karşılamışlardır.

Sanayi devrimi öncesi dönemde sosyal güvenlik ihtiyacı, aile dışında korporasyonlar, karşılıklı yardım sandıkları, işçiler arası dayanışma dernekleri ve dinsel nitelikli hayır kurumları yoksul ve hasta insanlara yardım işlevini üstlenmişlerdir. Ayrıca kilise ve krallık tarafından da muhtaç bireylere yardımlar yapılmıştır.

12. ve 13. yy. da tarıma dayalı ekonomiden küçük el sanatları ekonomisine geçilmesi ile birlikte toplum yaşamının merkezi kentlere doğru kaymaya başlamıştır. ‘Servetin toprağa değil, mal üretimine ve mal ticaretine dayalı olarak yürüten burjuvazi sınıfını güçlendirmesiyle üreticiler ile zanaatkarlar arasında işbölümü, uzmanlaşma ve mesleki dayanışma gelişmiş ve mesleğe giriş ve çalışma rejimi “korporatif rejim” adı verilen bir sisteme bağlanmıştır.’¹⁹ Bu dönemde aynı meslekten üreticiler “korporasyon”, “lonca”, ya da “juranda” adı verilen kuruluşlarda birleşerek, mesleki dayanışmayı ön plana çıkartmışlardır.

Sanayileşme öncesi dönemde sınırlı da olsa sosyal güvenlikle ilgili bazı yasalar çıkartılmıştır. Yoksulluğa karşı devlet gücü ile savaşmayı amaçlayan bu yasalara örnek olarak; İngiltere’de çıkartılan 1601 tarihli “Yoksulluk Yasası (Elizabeth Poor Law)” ve 1662 tarihli “İskân ve Nakil Yasası’nı (Law of Settlement and

¹⁹ Servet Tanilli, **Uygurluk Tarihi**, 6. Bası, İstanbul, Say Yayınları, 1991, s.50.

Removal)” verebiliriz.²⁰

Yoksul ve yardıma muhtaç bireylere yardım konusunda ki bu düşünce Amerika’da da benimsenmiş ve İngiltere’deki yasayı örnek alan düzenlemeler yapılmıştır.

1.2.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Gelişimi

Sanayi devrimi ile Batılı toplumların yaşamında köklü değişiklikler gerçekleşmiştir. Sermaye ve el emeğinin merkezileştiği, gittikçe artan makineleşme sürecine girerken, nüfus da hızla artmaya başlamıştır.

Sanayi devrimi, üretim ilişkileri içindeki konumlarıyla değerlendirilen bağımlı işçi sınıfının doğmasına ve gelişmesine yol açmıştır. İşçi sınıfının elinde bulunan malları sadece işgüçleriydi. Emek gücüne sahip olan işçi sınıfının çalışması bir meta gibi değerlendirilmekte, satım ve sonra da kira sözleşmesi olarak adlandırılan hizmet sözleşmesine ilişkin esaslar uygulanmaktaydı. İşçilerin kentlerde yoğunlaştığı, kadın ve çocuk işgücünden denetimsiz biçimde yararlandığı bu dönemde, işçiler açısından çok kötü sonuçlar ortaya çıkmıştır.

İşçiler, ağır çalışma koşullarında günde 14–15 saat çalıştırılmış, karşılığında çok düşük ücretler ödenmiştir. Teknik yetersizlikler ve uzun çalışma süreleri nedeniyle işçiler iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle sakat kalmışlar ya da yaşamlarını yitirmişler ve yahut işgüçlerini fiziki veya ekonomik olaylar (işsizlik) yüzünden değerlendirememeye tehlikesi karşısında da korumasız kalmışlardır.²¹ Çok ağır koşullar altında ve çok düşük ücret karşılığında çalışan işçilerin aile yükleri de arttığından, yakınları ile olan sosyal bağları da kopmuş; aile üyeleri, akrabalar ve komşular arasındaki yardımlaşma ve dayanışma etkisini kaybetmiştir.²²

Liberal doktrinlerin uygulandığı Batı ülkelerinde, bu dönem içerisinde sosyal sorunlara çözüm getirilememiştir. Ekonomik ve sosyal koşulların etkisiyle, dinsel kurallara bağlı yardım anlayışı, yerini hak kavramına terk etmiş, kişinin çalışma

²⁰ Erol-Yıldırım, **a.g.e.**, s.48.

²¹ Tunçomağ, **a.g.e.**, s.16.

²² Erol-Yıldırım, **a.g.e.**, s.50.

hakkı gibi, ulusal gelirden pay sahibi olması, benimsenmeye başlanmıştır. İşçi sınıfının güçlenmesi, bu sınıf lehine ödümlerin verilmesini kaçınılmaz kılmıştır.²³ Böylece ilk kapsamlı yasalar, yoksulların yanında işçileri de korumak zorunda kalmıştır.

1.2.1.3. Klasik Dönemde Gelişimi

Bu dönemde işçilerin ağır çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir.

1.2.1.3.1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Tazmini Sistemleri

Sanayi devrimi ve makineleşmenin gelişmesi ile birlikte iş kazası ve meslek hastalıklarının da artması üzerine; batı ülkelerinde sanayi işçilerinin, iş kazası ve meslek hastalığından doğan zararların tazminini sağlamaya yönelik yasal düzenlemeler çıkarılmıştır. 1884 yılında Almanya’da, 1897’de İngiltere’de ve 1898’de Fransa’da kabul edilen yasalarda, iş kazalarından ve meslek hastalıklarından belirli oranda işverende sorumlu sayılmış ve işçisine tazminat ödeme zorunluluğu getirilmiştir. Sendikal hareketlerin güçlenmesi sonucu bu ülkelerdeki gelişmeler diğer batılı ülkelerde de rağbet görmüştür. “1883 tarihli İtalyan, 1894 Norveç, 1897 İngiliz, 1898 Danimarka, 1903 Belçika ve Hollanda yasaları bu çabaların ilk ürünleri olmuştur.”²⁴

Ancak, bu düzenlemeler sosyal güvenlik açısından yeterli olamamış işçilere verilen tazminat diğer sosyal riskleri karşılamadığı için işçiler bu riskler karşısında savunmasız kalmışlardır.

1.2.1.3.2. İlk Sosyal Sigorta Sistemleri

Almanya’da sanayileşme ile birlikte kentlerde yaşayan işçi sayısında önemli bir artış olmuştur. 1874 yılından itibaren ortaya çıkan ekonomik bunalım fabrikaların kapanması sonucu işsizlik ve sefalet içinde yaşayan işçilerin yaşam koşulları daha güç bir döneme girmiştir.²⁵

Almanya’da sosyalist düşüncelerin yaygınlaştığı bu dönemde Bismarck,

²³ Ali Güzel-Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 8. Bası, İstanbul, Beta Basım, 2002, s.17.

²⁴ Erol-Yıldırım, **a.g.e.**, s.51.

²⁵ **a.g.e.**, s.51.

geleneksel baskı politikası izlemiş ve sosyalistlerin etkisini silmeye yönelik bir “sosyal reformlar politikası” izlemiştir. Bismarck, bu sosyal reformlar politikasını izlerken devlete sosyal bir nitelik kazandırmak suretiyle işçileri sistemle bütünleştirme çabası içine girmiş, vergiler ve sosyal reformlar yolu ile gelirin yeniden dağıtımını ön görmüştür.²⁶

Alman Şansölyesi Otto Von Bismarck, Alman sosyal güvenlik sisteminin oluşturulmasında önemli bir rol oynamıştır. 17 Kasım 1881 tarihli yazı ile Alman Parlamentosuna yeni bir devlet anlayışını dile getirmiş ve zorunlu bir sosyal sigorta sistemi öngören bir kanun teklifi sunmuştur. Bismarck’ın bu görüşleri doğrultusunda Alman Sosyal Sigortalar Sistemini oluşturmak amacıyla üç temel yasa çıkartılmıştır. 1883 tarihli İşçileri Hastalık Sigortası Kanunu, 1884 tarihli Endüstride İş Kazası Sigortası Kanunu ve 1889 tarihli Malullük ve Yaşlılık Sigortası Kanunu olmak üzere üç temel kanun kabul edilerek yürürlüğe konmuştur. Daha sonra bu üç kanun İmparatorluk Sigorta Kanunu adı altında birleştirilerek önemli bir adım atılmıştır.²⁷

Alman sosyal sigortası önceleri belli bir ücretin altında olan işçileri kapsamakta iken zamanla tüm çalışanlar sisteme dahil edilmişlerdir. Sistemin en önemli özelliklerinden biride yasanın kapsamına giren herkesin sisteme katılmasının zorunlu olmasıdır.

Almanya’da kurulan bu sistem batılı birçok ülkede benimsenmiş ve benzeri sistemler uygulanmaya başlanmıştır.

1.2.1.3.3. Aile Yardımlarını Öngören İlk Sistemler

Aile ödenekleri konusunda ilk adımlar Belçika ve Fransa’da atılmış; özellikle Belçika’da işverenler tarafından yapılan ek aile yardımları yoğunluk kazanmış ve Birinci Dünya Savaşı’ndan sonra aile yardımları, işverenler tarafından kurulan “Denkleştirme Sandıkları” aracılığı ile yapılmıştır.²⁸

²⁶ Tunçomağ, **a.g.e.**, s.19.

²⁷ Şakar, **a.g.e.**, s.21

²⁸ Erol-Yıldırım, **a.g.e.**, s.54.

Yasal düzeyde ilk aile ödenekleri ise, 1922’de Yeni Zelanda’da, 1930 yılında da Belçika’da kabul edilmiştir.1932’de Fransa’da aile ödenekleriyle alakalı ilk yasa çıkmıştır. Daha sonra 1939 ve 1945 yıllarında yapılan düzenlemeler ile çağdaş sistemlerin ortaya çıkmasında etkili olmuştur.²⁹

1.2.1.4. Modern Çağda Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Gelişimi

İkinci dünya savaşı sonrası dönemde, özellikle sanayileşmiş ülkelerde çok hızlı bir gelişme gösteren sosyal güvenlik sistemleri, 1970’li yıllardan itibaren çok yönlü ve ciddi finansman krizi içine girmiştir. Gelişmiş ülkelerde nüfusun hızla yaşlanması, yüksek oranlı işsizlik, sağlık hizmetlerinin maliyetlerinde gerçekleşen artışlar, sosyal güvenlik ihtiyacını artıran aile yapısındaki değişimler; gelişmiş ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinin de ciddi bir finansman krizi ile karşılaşmaları sonucunu doğurmuştur. Öte yandan, ekonomik ve siyasal alanda yaşanan liberalleşme eğilimleri toplum, birey ve devlet ilişkilerini etkilemiş; sosyal güvenlik ihtiyacının karşılanmasında zorunluluk esasına dayalı tek ayaklı sosyal güvenlik kurumları yetersiz kalmaya başlamıştır.

1.2.2. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Çağdaş anlamda sosyal güvenliğin doğuşu ve gelişimi sanayileşme hareketleri ile olmuştur. Türk sosyal güvenlik sisteminin çağdaş anlamda olmamakta beraber, Türklerin her döneminde aile içi yardımlaşma, meslek teşekkülleri çerçevesinde yardımlaşma ve değişik adlar altında yardımlar vardı.

Türk sosyal güvenlik sisteminin gelişimini, Osmanlı Dönemi ve Cumhuriyetin Dönemi olarak ele alacağız.

1.2.2.1.Osmanlı Devleti Dönemi

Osmanlı Devleti’nin batılı toplumlarda yaşanan sanayileşme sürecine girememesi ve tarıma dayalı kapalı ekonomik yapı sergilemesi nedeniyle; bir sosyal politika ve sosyal güvenlik sistemi kurulamamış, yasal düzeyde yapılan önlemlerin etkinliği de son derece sınırlı kalmıştır. Tarıma dayalı ve kendi içine kapanık aile içi

²⁹ Güzel-Okur, a.g.e., s.21

dayanışmanın etkin olduğu toplum yapısı nedeniyle sosyal güvenlik sistemine gereksinim duyulmamıştır.

1.2.2.1.1. Tanzimat Öncesi Dönem

Özelikle bu dönemde, aile yardımlaşmaları, dayanışma Türk örf ve adetlerine göre yoksul ve muhtaçlara başta kendi ailesi yoksa komşu yardımları, sadaka, fitre, zekâtla yardımlar yapılarak ihtiyaçlar karşılanmaktaydı. Daha sonra dini yardımlar, bireyden bireye yapıldığı gibi devlet ve bireysel iradenin kurduğu vakıflar yoluyla da yapılmaya başlandı.

Osmanlı Devleti'nin tanzimattan önceki dönemlerinde kamu hizmetleri vakıflar eliyle yürütülmüştür. Emeği ile geçinen yoksul halkı korumak amacıyla devletçiliğin doğal sonucu olarak sosyal güvenliğin o günkü karşılığı olan vakıflar çok gelişip yaygınlaşmıştır. “Dünya çapında değeri ve önemi olan büyük eserler vakıflar aracılığıyla meydana getirilmiş ve vakıf hukuku büyük bir gelişme sürecine girmiştir.”³⁰

Vakfin geliri ile yaşatılan ve hayır kurumları adı verilen bu vakıflardan daha çok sosyal güvenlikle alakalı olanlara “Avarız Vakıfları” denilmekteydi.³¹ Arıza sözcüğünün çoğulu olan avarız³² ile hastalık, ölüm, sel, yangın, zelzele gibi beklenilmeyen durumlarda geliri bir köy ya da mahalle sakinlerine verilmek üzere kurulan vakıflardır. Din ayrımı yapılmaksızın mahalle ya da köydeki herkes bu vakıflardan yararlanabiliyordu.

Osmanlıda bir yönüyle toprak rejimi de sosyal güvenlik hizmeti sağlıyordu. Toprak; has, zeamet ve tımar denen dirliklere ayrılmıştı. Bunların en önemlisi sipahi tımarıdır. Topraktan elde edilen gelirin bir bölümü ordunun bel kemiği olan sipahilerin geçimine ayrılmıştı. Bu gelirden sipahilere ömür boyu bir güvence sağlanmaktaydı.³³

Yükselme döneminde devlet memurlarının görevden ayrılması(emekli olması) halinde devlet bütçesinden, kendilerine, savaşta şehit olanların ailelerine,

³⁰ Suat Ballar, **Yeni Vakıflar Hukuku**, 2. Baskı, İstanbul, Beta Basım, 1991, s.9.

³¹ Tunçomağ, **a.g.e.**, s.40

³² Türk Dil Kurumu, **Türkçe Sözlük**, 9. Baskı, Ankara, 1998, s.164

³³ Erol-Yıldırım, **a.g.e.**, s.65

gazilere bir miktar aylık ya da para tahsis edildiği de görülmektedir.

Bu dönemde, sosyal sigortanın başlangıcını oluşturan özellikle "lonca" adı verilen meslek örgütlerinin orta veya "teavün" adı verilen sandıklar kurularak, mesleki faaliyette bulunan üyelerinin ve aile bireylerinin yaşlılık, hastalık, ölüm, sakatlık hallerinde yardım yapılmaktaydı.

Lonca örgütüne üye esnaftan toplanan aidat ve bağışlar ile çıraklıktan kalfalığa, kalfalıktan ustalığa yükselenler için yapılan törenlerde alınan para ve harçlar, örgüt içerisinde yer alan esnafa hastalık, yaşlılık, ölüm gibi yaşamın doğal sonuçlarına karşı kişilerin ya da bakmakla yükümlü buldukları aile bireylerini koruyucu sistem geliştirilmiştir. Bu çerçevede "orta sandığı" veya "teavün sandığı" adı verilen dayanışma sandıkları ile de ihtiyacı olan esnafa borç para verilmiş; hastalık nedeniyle işyerini açamayan, bir sakatlık ya da hastalığa tutulan esnafa ve bunların ailesine, yeni doğan çocuğuna yardım edilmiş, yoksul esnafın cenazesi kaldırılmıştır.³⁴

Yeni toprak düzeninin yarattığı olumsuz gelişmelerle 16. yy. da hızlı nüfus artışı, işsizlerin kentlere aktığı bir ekonomik yapının oluşması sonucunu doğurmuştur. Avrupa da başlayan sanayileşme çabalarının sonucu olarak ta; Osmanlı'da hammadde pahalılığı baş göstermiş bu gelişmeler üretimin düşmesi ve lonca sisteminin gerilemesi sonucunu doğurmuştur.

1.2.2.1.2. Tanzimat Sonrası Dönem

Osmanlı Devleti'nin siyasi ve ekonomik gücünü giderek kaybetmesi ve gerileme dönemine girmesiyle birlikte fitre, zekât ve devletin sosyal düzeninde önemli yer tutan vakıfların gelirlerindeki düşmelerin sonucu olarak sosyal yardımlar giderek azalmıştır.

Batı toplumlarında sanayileşme ile birlikte modern üretime geçilmesi ve 19.yy. da imzalanan ticaret anlaşmaları ile yabancı ülke tacirlerine sağlanan ayrıcalıklar neticesinde yerli zanaatkârlar ve lonca örgütü çökmüş; üyelerine sağlanan yardımlarda son bulmuştur.

³⁴ Erol-Yıldırım, **a.g.e.**, s.67.

Eski sosyal güvenlik sistemlerinin işlevlerini yitirmesi veya tamamen yok olması sonucu bu alandaki boşluk yeni kurumlarla ya da eskilerinin revize edilmesi yolu ile doldurulmaya çalışılmıştır. Bu dönemde çıkartılan bazı yasa ve tüzükler kişi ve risk türü açısından çok sınırlı kalmıştır.

Bu dönemde, 1865 tarihli “Dilaver Paşa Nizamnamesi (Ereğli Madeni Hümayun Taammülnamesi)” ve 1869 tarihli “Maadin Nizamnamesi” kömür ve maden işçilerine yönelik çıkartılmış olan tüzüklerdir. Çalışma süreleri ve ücrette iyileştirmeler, iş kazalarına karşı önleyici ve korucu önlemlerin alınması, madenlerde eczane ve doktor bulunması gibi konularda düzenlemeler getirilmiştir.³⁵

Gittikçe bozulan sosyal koruma düzenini yeniden yaşama geçirme gayretlerine girişilmiş ve modern sosyal güvenlik kurumları olarak adlandırılacak ilk kurumlar oluşturulmuştur. 1866 yılında askeri personel için “Askeri Tekaüt Sandığı”, 1881 yılında idari personel için “Sivil Memurlar Emekli Sandığı”, 1890 yılında “Seyrû Sefain Tekaüt Sandığı” kurulmuştur. 1909 yılında askeri ve idari personel için kurulan iki sandık birleştirilerek “Askeri ve Mülki Memurlar Sandığı” kurulmuş ve bu sandık 1930 yılına kadar iştirakçi ve kurumlardan sağladığı gelirlerle ödemelerini karşılayabilmiştir.³⁶

1.2.2.2. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında, özellikle ilk meclis devrinde çıkartılan bazı kanunlarla çeşitli sandıklar kurulmaya devam edilmiştir. Daha sonra bu sandıklar, 1923 tarihinde "Amele Birliği" adı altında birleşmiştir. Böylece modern olmasa da Türkiye’de ilk sosyal sigorta süreci ortaya çıkmıştır.

8 Haziran 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile ilk kez Türkiye’de sosyal sigortaların kurulması öngörülmüş ve sosyal güvenliğin bugünde geçerli olan temel ilkeleri, kabul edilmiştir. Ancak, Cumhuriyetin ilan edilmesinden İkinci Dünya Savaşı’nın sonuna kadar olan dönemde sosyal güvenlik sistemi oluşturulamamıştır.³⁷

³⁵ a.g.e., s.69

³⁶ a.g.e., s.70.

³⁷ Talas, a.g.e., s.376.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ekonomik, sosyal ve siyasi gelişmelerle birlikte sosyal güvenlikle ilgili gelişmeler de başlamış oldu. Temel belli başlı sosyal güvenlikle alakalı kanunların kronolojik sıralaması şöyledir.³⁸

- * 16.07.1945 tarihinde 4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu,
- * 08.06.1949 tarihinde 5435 sayılı T. C Emekli Sandığı Kanunu,
- * 17.07.1964 yılında kabul edilen ve 01.03.1965 tarihinde yürürlüğe giren, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu,
- * 02.09.1971 tarihinde ise 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu.

1.3. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNDE FİNANSMAN YÖNTEMLERİ

Sosyal güvenlik sistemlerinin finansman tekniği olarak başlıca iki temel yöntem kullanılmaktadır. İlki, her aktif kuşağın kendinden önceki kuşağı ve toplumun muhtaç birimlerini finanse ettiği “dağıtım sistemi”, ikincisi ise, her kuşağın kendi sosyal güvenlik giderlerini karşılamak üzere tasarruf yapması ilkesine dayanan “fonlama sistemi”dir.

1.3.1. Dağıtım Sistemi

Dağıtım sistemi (pay-as-you-go), belirli bir dönemde ödenmesi gereken sosyal güvenlik harcamalarının aynı dönem içerisinde elde edilen gelirler ile karşılanması esasına dayanmaktadır.³⁹ Diğer bir ifadeyle, mevcut çalışanlardan toplanan sosyal güvenlik primlerinin, hâlihazırdaki emeklilerin giderlerinin finansmanında kullanılmasıdır.

Prim ödeyenlerin sayısının azalması veya gelirlerdeki düşüşler, gelirler ve giderler arasındaki dengeyi bozacağından iyi bir ayarlama ve kontrol gerektirmektedir. Bu dengenin bozulduğu dönemlerde finansal sorunların yaşanması kaçınılmaz bir sonudur.

³⁸ Yapı Kredi Emeklilik, a.g.e., s.40

³⁹ Murat Şen-Tekin Memiş, **Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi**, TÜGİAD Bilimsel Eser Yarışması, İstanbul 2001, s.31.

Dağıtım sistemi de kendi içinde ikiye ayrılıyor.

1.3.1.1. Prime Dayalı Dağıtım Sistemi

Bireylerin karşılaştığı risklerin azaltılmasına ve ekonomik güvenliklerinin artırılmasında devletin sosyal güvenlik organizasyonu kurup yürütmesine dayanan sistemin amacı, emekli ve çalışan kuşaklar arasında hatta aynı kuşak içerisinde farklı gelir grupları arasında da dayanışma sağlamaktır. Yüksek gelir gruplarından toplanan primler yoluyla dar gelirlilerin asgari bir gelir düzeyine kadar desteklenmesine imkân veren sistemin hedefi, sosyal ve ekonomik risklere karşı toplumun tüm bireyelerine güvence sağlamaktır. Bireylerin çalışma hayatından elde ettikleri gelirin kesileceği emeklilik döneminde ödenen primlerin hesaba katılıp katılmamasına göre prime dayalı dağıtım sistemi de kendi içinde iki ana başlığa ayrılıyor:⁴⁰

1.3.1.1.1. Maaş Esaslı Programlar (Defined Benefit Plan)

Bu programlar çerçevesinde sağlanacak emeklilik maaşı, başlangıç aşamasında tespit edilmekte ve programa katılan tüm çalışanlara bu sistem uygulanmaktadır.⁴¹

Maaş esaslı programların çalışma şekli, çalışma hayatı boyunca ödenen primler ile emeklilik dönemi arasında herhangi bir bağlantı olmadığı için her kuşağın kaynakları ve riskleri aynı havuz içinde toplanıp dağıtılması şeklinde olmaktadır. Primler işveren ve çalışan arasında paylaşılmakta ya da sadece işverenlerce ödenmektedir.

1.3.1.1.2. Prim Esaslı Programlar (Defined Contribution Plan)

Prim Esaslı Emeklilik Programları'nda (PEEP, defined contribution plan) çalışma hayatı boyunca ödenen primler, emeklilik döneminde elde edilecek emeklilik maaşının düzeyi üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Sistemin işleyişi, çalışan ve/veya işverenden kesilen primlerin enflasyona endekslenmiş birimler üzerinden kişisel emeklilik hesaplarına kaydedilmesi, emeklilik döneminde ise hesapta birikmiş

⁴⁰ Vakıf Emeklilik, a.g.e., s.1.

⁴¹ a.g.e., s.1.

birimlerin endekslenmiş değerleri üzerinden toplu ya da kademeli olarak emekli maaşına dönüştürülmesine dayanmaktadır.⁴²

Emeklilik maaşı, çalışma hayatında biriktirilen miktarın satın alma gücü paritesine göre endekslediği için herkes tasarruf edebildiği kadar emeklilik geliri almaya hak kazanmaktadır.

1.3.1.2. Primsiz Dağıtım Sistemi

Sosyal yardım ya da evrensel gelir olarak adlandırılan bu programlarda, çalışma hayatına katılma şartı aranmadan tüm vatandaşlar ya da belirli yaş sınırını aşanlara kamu kaynaklarından mali yardımda bulunmaktadır. Bu uygulamalarda pasif nüfusun giderleri, vergiler başta olmak üzere kamu gelirlerinden karşılanmaktadır.

1.3.1.2.1. Muhtaç Bireylere Yönelik Yardımlar

Herkese ortalama emeklilik aylığı sağlamayı hedefleyen programlardır. Bu programlarda aylığın satın alma gücünün belirlenmesi önemli bir unsurdur. Emeklilik gelirin az ya da çok belirlenmesi çeşitli sakıncaları olabilir. Örneğin, maaşın yüksek tespit edildiği durumlarda düşük geliri çalışanlar arasında maaş esaslı programlardan kaçınma oranı artmaktadır. Dar gelirli de ortalama bir sosyal güvenlik geliri sağlayan programın kapsamına girmek için tasarruf düzeylerini düşürüp tüketime yönelir, kayıtlarda asgari ücretle çalışıyor görülür, normal emekli maaşı için gerekli çalışma süresine ulaşmak için çalışma hayatlarının büyük bölümünü kayıt dışında değerlendirir, mal varlıklarını da yakınlarının üzerine geçirirler. Bu nedenle sistem dar gelirli çalışmaya değil de çalışmayarak bu programlar çerçevesinde sağlanan gelire hak kazanmaya teşvik eder.⁴³

1.3.1.2.2. Asgari Gelir Sağlayan Programlar

Asgari emeklilik geliri ise bireysel gelirle ilişkili olmamakla birlikte ortalama gelir düzeyinin artmasına paralel olarak yükselmektedir. Tek tip sosyal

⁴² Gülender Ay, **Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Bireysel Emeklilik Sistemi**, Marmara Üni. Bankacılık ve Sigortacılık Ens., Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2003, s.12.

⁴³ a.g.e., s.14.

güvenlik geliri almak için asgari bir süre prim ödemek gerekmektedir. Bu durumda da ödedikleri primlerin marjinal faydasını arttırmaya çalışan dar gelirli çalışanlar, mümkün olduğu nispette, asgari süreden daha uzun süre prim ödemeye ya da primlerini asgari düzeyde ödemeye çalışacaklardır.⁴⁴

1.3.2. Fonlama Sistemi

Sosyal risklerin gelecekte ortaya çıkarabileceği harcamalar için önceden karşılık ayrılması esasına dayanmaktadır. Kapitalizasyon sistemi olarak da adlandırılan bu sistemde, gelecekteki yükümlülüklerin bugünkü değerini karşılamaya yetecek miktarda primler ile yatırımların getirisi bir fonda toplanmak suretiyle sermaye stoku oluşturulmaktadır.

Fonun kurulması bireysel ya da toplu olabilir. Katılımcılar emekli oldukları dönemde finansal sıkıntıya girmemek ve geleceklerini güvence altına almak için tasarruflar bulunarak oluşturulan bu fonlara prim ödemektedirler. Fonda biriken tasarruflar ve nemaları katılımcılara emekli olduklarında ödenmektedir.

Devletin yanı sıra özel sektör tarafından da uygulanarak sosyal güvenlik alanında yaşanan sorunların çözümünde tamamlayıcı bir işlev üstlenmektedir. Bunun yanı sıra sermaye piyasalarını derinleştiren, ulusal tasarruf düzeyini, istihdamı, sermaye verimliliğini ve GSMH'yi artırma gibi işlevleri de bulunmaktadır.

Sosyal güvenlik kapsamı dışında olanlarda ortaya çıkan güvence açığını kapatabilmek için bireysel bazda hizmet veren fonlama esaslı emeklilik programlarına yönelmişlerdir.

Gelişmiş ülkelerde hayat standardının yükselmesi, sosyal güvenlik sisteminin sağladığının daha üzerinde emeklilik geliri elde etmek isteyenler açısından bu programların cazibe merkezi haline gelmesine neden olmuştur.

İki tür fonlama sistemi, yani özel emeklilik programı bulunmaktadır. Bunlar;

1- Maaş Esaslı Emeklilik Programları (MEEP) : Yükümlülükleri ve/veya

⁴⁴ a.g.e., s.15.

nihai maaş düzeyi göz önünde bulundurularak hesaplanan program.

2- Prim Esaslı Emeklilik Programları (PEEP) : Yükümlülükleri çalışanların ödedikleri katkı payları esas alınarak hesaplanan programlardır.

1.3.2.1. Maaş Esaslı Emeklilik Programları (MEEP) : (defined benefit, final salary)

Bu emeklilik programlarında süre sonunda alınması planlanan emeklilik maaşının düzeyi, yani ne kadar olacak başlangıç tarihinde belirlenmektedir.

Maaş esaslı emeklilik programları hesaplanırken çeşitli yöntemlerden yararlanılmaktadır. Emeklilik geliri, her çalışma yılına karşılık gelen belirli bir gelire hak kazanma şeklinde, çalışma döneminin sonundaki aylık gelirin belirli bir yüzdesine hak kazanma şeklinde, ya da iki yöntemin birleştiği bir yönteme göre hesaplanmaktadır.

MEEP' in avantajları ve dezavantajlarını aşağıdaki gibi sınıflandırabiliriz.⁴⁵

Avantajları:

- Çalışanlara, süre sonunda, emekliliklerinde ellerine geçecek olan gelirin düzeyini net olarak gösterebilmesi programa bir avantaj sağlamaktadır.
- Bu programlarda uygulanan işveren katkısının, genç çalışanlar için düşük, emekliliği yaklaşmış çalışanlar için ise yüksek olması özelliği, şirketlere uzun süreli bağlılıkla çalışan çalışanlar kazandırmaktadır.
- Çalışma süresi ile ücret/maaş sağlanacak emeklilik gelirin de artması, çalışanları, zımni olarak, aktif çalışma hayatlarında aynı işyerinde çalışmaya teşvik etmektedir.
- Programın yukarıda sayılan avantajlarını güçlendiren bir diğer özelliği de işten ayrılma durumunda getirdiği uygulamalardır. Bu uygulama çalışan işten ayrılma durumunda getirdiği uygulamalardır. Bu uygulama çalışan işten ayrıldığında fon birikimlerinin emeklilik tarih ya da yaşına kadar dondurulması şeklinde ise ciddi bir dezavantaj olmaktadır.

⁴⁵ Vakıf Emeklilik, a.g.e., s.2.

Dezavantajları ise:

- Sistemin karmaşıklığı
- İşten ayrılma durumunda çalışanların programda oluşan varlıklarına dokunamaması şeklindeki düzenlemelere açık olması
- Emeklilik maaşının hesaplanmasında son kazanılan ücret/maaş düzeyinin hesaplamalarda büyük önem taşıması özellikle düşük maaşla çalışanlar için çok ciddi bir dezavantaj olmaktadır. Bu dezavantaj özellikle fiziki gücün ağırlıklı olduğu işlerde daha fazla hissedilmekte fiziksel olarak zayıf olunan bir dönemde düşük bir gelir elde etme gibi sonuçlar doğurmaktadır.

1.3.2.2. Prim Esaslı Emeklilik Programları (PEEP): (Defined Contribution, Money Purchase)

Belirli bir çalışma programına hizmet vermek üzere "kapalı" veya isteğe bağlı katılımlara imkân verecek şekilde sigorta şirketleri veya banka vb. kuruluşlar tarafından "açık" statüde kurulabilen; prim esaslı olarak ve her çalışanın programa yatırılan primler ve birikimlerinin getirisi ölçüsünde kendisinin sorumlu olduğu programlara PEEP adı verilmektedir.⁴⁶

Prim esaslı emeklilik programlarının özellikleri:

- Prim esaslı emeklilik programlarında primler sabit ya da değişken olarak tespit edilebildiği gibi, sadece çalışanlardan veya sadece işverenden ya da her ikisinden birden kesilebilmektedir.
- Emeklilik döneminde elde edilecek getirinin düzeyi, çalışma hayatından kesilen primler ve emeklilik birikiminin elde ettiği getirilerin düzeyine bağlıdır.
- Program varlıklarının yükümlülüklerle eşit olması nedeni ise yükümlülükler de fiilen ve hukuken fonlanmıştır.
- Bu şeffaflık prim esaslı emeklilik programlarını kolay anlaşılabilir ve rahat izlenebilir kılmakta, bu da PEEP leri cazip kılmaktadır.

⁴⁶ a.g.e., s.3.

- Bu programlarda bütün riskler çalışanların üzerindedir.
- Prim esaslı emeklilik programlarında, getiri riskini taşımaları nedeni ile genellikle çalışanlara değişik risk/getiri düzeylerinde farklı yatırım seçenekleri içeren portföyler ya da yatırım araçları sunularak aralarında tercih yapma ya da katkı payını mevcut alternatifler arasında paylaşma imkânı bulunmaktadır.
- PEEP lerin sağladığı emeklilik maaşının fon varlıklarının düzeyine bağlı olması, yatırımlardan elde edilen getiri düzeyinin çalışanlar için taşıdığı önemi artırmaktadır. Fon yatırımlarının yüksek getirmesi durumunda maaş, artmakta; düşük olması durumunda düşmektedir.
- Süre sonu özelliği; katılımcı süre sonunda ya birikimlerini toplu olarak alabilmekte ya da maaş ödemelerine (annuiteye) çevirebilmektedir.

PEEP' in de avantajları ve dezavantajlarını aşağıdaki gibi sınıflandırabiliriz.

Avantajları

- Devletin sosyal güvenlik sistemini sürdürmesinin maliyetlerinin giderek yükseldiği son dönemde, birçok maliyeti azaltması nedeniyle özel emeklilik planlarına ve bu planlar içerisinde PEEP lere yönelmektedir.
- Birçok ülkede bu programlara uygulanan vergi avantajı bu programları cazip kılmaktadır.
- Eğer çalışan işten ve içinde bulunduğu sistemden ayrılırken birikimlerini alabiliyor veya devredebiliyorsa programın bu özelliği çalışanlar için çok ciddi bir avantajı sağlamaktadır.

Dezavantajları ise:

- Eğer çalışan işten ve içinde bulunduğu sistemden ayrılırken birikimlerini alamıyor veya devredemiyorsa bu program dâhilinde çalışanlar için çok ciddi bir dezavantaj olmaktadır.

Sonuç olarak belirtmek gerekirse, günümüzde özellikle emeklilik programları alanında yaşanan temel eğilimler; fon sistemine geçiş, fon yönetiminin özel sektöre geçişi, gelir esaslı programdan prim esaslı programa geçiş.⁴⁷

⁴⁷ Nusret Ekin-Yusuf Alper-Tekin Akgeyik, **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi'nde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma**, İstanbul Ticaret Odası Yayın No:1999-69, İstanbul,1999, s.37.

1.4. TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI

Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi üç basamaktan oluşmaktadır. Birinci basamağı kamu sosyal güvenlik kurumları (Emekli Sandığı, SSK, Bağ-Kur) oluşturmaktadır. Hem; işverenin, hem de çalışanın katılmasının ve katkı yapmasının zorunlu olduğu kamu sosyal güvenlik sistemleri, dağıtım metoduna (PAYG) dayanmakta ve çalışanlara emeklilik geliri sağlamaktadır.

Sosyal Güvenlik sistemimizin ikinci 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. Bu sandıklar sosyal güvenlik sistemine destek olmak suretiyle, çalışanlarına devlet tarafından sağlanan asgari gelir düzeyine ek bir emeklilik maaşı vermek amacıyla kurulmuş sandıklardır.

Üçüncü basamağı ise özel emeklilik tasarrufları oluşturmaktadır. Bu basamakta özel hayat sigortaları ve bireysel emeklilik sistemi bulunmaktadır.

1.4.1. Sosyal Güvenlik Kurumları

Ülkemizde faaliyet gösteren ve üyelerine veya bakmakla yükümlü oldukları yakınlarına belirli koşullar gerçekleştiğinde yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası adı altında aylık veren sosyal sigorta kurumları; memurlar için Emekli sandığı, işçiler için Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) ve bağımsız çalışanlar için Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur)'dur.⁴⁸

1.4.1.1. Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK)

Ülkemizde Sosyal Sigortalar kurulması ilk kez 1936 tarihli 3008 İş Kanunu ile öngörülmüştür.15.06.1937 tarihinde yürürlüğe giren 3008 sayılı kanunun 100. maddesi ile kanunun yürürlüğe giriş tarihinden itibaren işçi sigortaları idaresinin kurulması emredilmiştir. Ancak bu hükmün uygulanması 3516 ve 3612 sayılı kanunlarla iki kez ertelendikten sonra 16.07.1945 tarih ve 6058 sayılı resmi gazetede

⁴⁸ Suat Uğur, **Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi**, Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonu Yayın No:224, Ankara, Haziran 2004, s.146.

yayınlanan 09.07.1945 tarih ve 4792 sayılı kanunla yürürlük tarihi 01.01.1946 dan başlamak üzere İşçi Sigortaları Kurumu Kurulmuştur. İşçi Sigortaları Kurumu'nun adı 1964 tarih ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 136. maddesi ile Sosyal Sigortalar Kurumu olarak değiştirilmiştir. Çalışma Bakanlığına bağlı olarak kurulan Kurum, 18.12.1974 tarihinde Sosyal Güvenlik Bakanlığına, daha sonra 184 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlanmıştır.⁴⁹

Kamu ve özel işyerlerinde işçi statüsünde çalışanlar ve daha önce bu kuruma kayıt olmuş ancak sigortalılığına ara vermiş kişilerin isteğe bağlı sigortalı olarak bu kuruma girebilmektedirler. Sosyal sigortalar kurumunun kanun kapsamında verdiği başlıca sosyal güvenlik hizmetleri; iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası, hastalık sigortası, analık sigortası, malullük sigortası, yaşlılık sigortası, ölüm sigortası ve işsizlik sigortasıdır.

Ülkemizin en büyük sosyal güvenlik kuruluşu olan Sosyal Sigortalar Kurumu, ülke nüfusunun yaklaşık % 50'sine sigorta ve sağlık hizmeti sunmaktadır.⁵⁰ Kurumun finansmanı genel olarak işveren ve işçilerden alınan primlerle sağlanmaktadır. Ancak siyasi otoritenin popülist uygulamaları nedeniyle emekli yaşının düşürülmesi sonucu gelir-gider dengesi bozulmuştur. Bu politikalar neticesinde sistem genç yaşta emekli olmayı çalışmaktan daha cazip hale getirmiştir. Gelir-gider dengesi bozulan kuruma devlet bütçesinden ve konsolide bütçeden yapılan yardımlar yıllar itibariyle katlanarak artmıştır. “Sosyal güvenlik kurumlarının 2003 yılında devlet bütçesinden aldığı toplam kaynak tutarı 12,36 katrilyon lira (8,2 milyar dolar) tutarındadır. Bütçeden kaynak aktarımında en büyük payı 4,6 katrilyon lira ile SSK almakta, 4,1 katrilyon lira ile Bağ Kur ikinci sırada gelmektedir.”⁵¹

Bir ara kadınlarda 38, erkeklerde 43 yaşına kadar düşen emeklilik yaşı 1999 yılında yapılan kanun değişikliği sonunda kadınlarda 58 erkeklerde 60 yaşına çıkartılmıştır. 1999 yılından önce sigortalı olanlar içinse belirli bir oranda kademeli

⁴⁹http://www.ssk.gov.tr/wps/portal/!ut/p.cmd/cs/.ce/7_0_A/s/7_0_FL/_th/J_0_CH/_s.7_0_A/7_0_HM/_s.7_0_A/7_0_FL

⁵⁰http://www.ssk.gov.tr/wps/portal/!ut/p.cmd/cs/.ce/7_0_A/s/7_0_FL/_th/J_0_CH/_s.7_0_A/7_0_HM/_s.7_0_A/7_0_FL

⁵¹ Arzu Yurtman-Muhsin Akgür, **AB Ülkelerinde Sosyal Güvenlik Sistemi ve Prim Kesintilerinin Sosyal Taraflar Üzerindeki Yükü**, İTO Yayın No:2004-59, İstanbul, 2004, s.22.

geçiş öngörülmüştür.

1.4.1.2. Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı

08.06.1949 tarih ve 5434 sayılı kanunla kamuda görev yapan personelin kurdukları sandıkları birleştirilerek kamu personelinin sosyal güvenlik ihtiyacını gidermek amacıyla kurulmuştur.⁵²

Emekli sandığının görevleri 5434 sayılı kanunda belirtilmiştir. Bu görevler arasında emeklilik, adi malullük, vazife malullüğü, dul ve yetim aylığı bağlamak ve ödemek, kesenek iadesi, toptan iade yapmak, emeklilik ve evlenme ikramiyesi vermek, 2022 sayılı Kanuna göre yaşlı, muhtaç ve sakatlara aylık bağlamak, sağlık yardımı yapmak, ölüm yardımı ödemek, harp malulleri ve vazife malullerine özel kanunlara göre yardımda bulunmak, emekli dul ve yetimlerin vergi iadesi işlemlerini yürütmek, harp malulleri ile şehit dul ve yetimlerine tekel payını ödemek, emekli dul ve yetimler için dinlenme ve bakım evleri tesis etmek ve işletmek bulunmaktadır.⁵³

1999 yılında yapılan değişiklikten sonra memurluğa başlayan ve 25 fiili hizmet yılını tamamlayan kadınlar 58, erkek ise 60 yaşını dolduklarında emekliliğe hak kazanmaktadırlar.

Emekli sandığının finansmanı kesenekler karşılıklar, hazine katkısı ve diğer gelirlerden sağlanmaktadır.

1.4.1.3. Esnaf, Sanatkârlar ve Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar

Kurumu (Bağ-Kur)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olarak kurulan ve genel olarak bağımsız çalışanların sosyal güvenliklerini sağlamak amacıyla 02.09.1971 tarihinde 1479 sayılı kanun olarak kurulmuştur. Kurumun adı kısaca "Bağ-Kur" diye anılır. 01.10.1972 tarihinden itibaren üye kaydetmeye başlamıştır. Tüzel kişiliğe sahip bir devlet kurumudur. Mali ve idari bakımdan özerktir.⁵⁴

⁵² <http://emekli.gov.tr/genel.html> (11.09.2005)

⁵³ <http://emekli.gov.tr/genel.html> (11.09.2005)

⁵⁴ <http://bagkur.gov.tr/genel.html> (11.09.2005)

Kuruma kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanların dışında birkaç sınırlamanın dışında genelde limited şirketlerin ortakları ile anonim şirketlerin kurucu ortakları ile yönetim kurulu üyelerinin kaydolma zorunluluğu vardır. Kurumda 24 basamak vardır. Yapılan son değişikliklerle 01–12 basamak arası her yıl zorunlu olarak otomatik artmaktadır. 13 -24 basamaklar arasında ise sigortalının isteği üzerine 2 yılda bir artış yapılabilir.⁵⁵

Bağ-Kur kapsamında olanlara sağlık sigortası, yaşlılık, malüllük ve ölüm aylığı sağlanmaktadır.

Kurumdan emekli olabilmek için ise, erkekler ilk defa sigortalı olduğu tarihten itibaren 25 yıllık bir süre ile birlikte 9000 gün, kadınlar ise 20 yıllık bir süre ile 7200 gün prim ödedikleri takdirde yaşlarına bakılmadan emekli aylığı bağlanabilmekte iken, 23.05.2002 tarihinde TBMM kabul edilen 4759 sayılı kanuna göre emekli olmaları yeni bir kademelendirmeye tabi tutulmuşlardır. Sigortalının emekli olabilmesi için kademelendirmedeki şartları yerine getirmiş, prim borçlarının tamamını ödemiş olması ve yazılı talepte bulunması şarttır.⁵⁶

Bağ-Kur'un finansmanında başlıca gelir kalemi sigortalılar tarafından ödenen primlerdir. Bunun dışında gerçek ve tüzel kişiler tarafından yapılan yardımlar, kanun gereğince hükmedilecek para cezaları, kurumun sahip olduğu taşınmazların satışı ve kirasından elde edilen gelirler ve gerekli hallerde bütçeden yapılan yardımlar da kurumun diğer gelir kalemlerini oluşturmaktadır.

1.4.1.4. Banka ve Sigorta Şirketlerine Ait Sandıklar

506 sayılı sosyal sigortalar kanununun geçici 20. maddesine göre; bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret ve sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlikler personelinin malullük, yaşlılık ve ölüm halinde yardım yapmak üzere, bu kanunun yayım tarihine kadar tesis veya dernek olarak kurulmuş bulunan sandıkların gerekli koşulları yerine getirmeleri halinde bu sandıkların varlıklarını sürdürmeleri ve

⁵⁵ Yapı Kredi Emeklilik, a.g.e., s.42.

⁵⁶ a.g.e., s.42.

sosyal güvenlik alanında hizmet vermek suretiyle personelinin sigortalı sayılması kabul edilmiştir.

Özel emeklilik sandıklarında 2001 yılı itibariyle 73.090'ı aktif sigortalı, 63.455'i aylık alanlar ve 186.143'ü bağımlılar olmak üzere toplam 322.688 kişi yararlanmakta olup, bu sayı tüm primli sosyal güvenlik sistemi altındaki nüfusun sadece %0,47'sini oluşturmaktadır.⁵⁷

1.4.2. Tamamlayıcı Güvenlik Kurumları

Tamamlayıcı sigorta programları, dünyada yaygın bir uygulama alanı bulmasına karşın Türkiye'de pek kurumsallaşamamıştır. Kamusal emeklilik kurumlarına ilave olarak sosyal güvenlik yardımları sağlayan Ordu Yardımlaşma Kurumu, Amele birliği, İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı, Özel Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemleri uygulanmaktadır.

1.4.2.1. Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK)

Kısa adı OYAK olan Ordu Yardımlaşma Kurumu Milli Savunma Bakanlığına bağlı olarak faaliyet göstermektedir. Türk Silahlı Kuvvetlerinde görevli olan subay, sözleşmeli subay, askeri memur, astsubay, sözleşmeli astsubay ve uzman jandarmalar ile emekli maaşı sistemine giren üyeler ve ölümleri halinde sisteme devam etmek isteyen eşleri OYAK daimi üyesidir. Bunların dışında uzman erbaşlar, Milli Savunma Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığı teşkilatında, OYAK ve OYAK'ın sermayesinin %50 sinden fazlasına sahip olduğu veya iştirak edeceği şirketlerde çalışanlardan arzu edenler OYAK daimi üyesi olabilmektedirler. Yedek subaylarda OYAK'ın geçici üyesidirler.⁵⁸

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

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

⁵⁷ Erol-Yıldırım, **a.g.e.**, s.109-110.

⁵⁸ Uğur, **a.g.e.**, s.149.

yardımları yapmaktadır.

1.4.2.2. Amele Birliği

Amele Birliği 1923 yılının Aralık ayı içinde Maden Müdürü ve Amele Birliği'nin ilk reisi Esat Bey'in bir nutku ile açılmıştır. 22 Temmuz 1923 tarihinde Bakanlar Kurulu tarafından onaylanan Amele Birliği Talimatnamesi ile ülkemizin ilk sosyal yardım kuruluğu fiili olarak hayat bulmuştur. TTK'da çalışan işçiler ile TEAS Çatalağzı -B- Termik Santralinde çalışan işçiler sandığın zorunlu üyesidir. Yaklaşık üye sayısı 20.000'dir. Amele Birliği, ilk kurulduğu yıllarda İktisat Vekâleti'ne bağlı iken, Hükümet'te, 1946 yılında söz konusu Bakanlığın bir birimi olan İş Dairesi'ni bu Bakanlıktan ayırarak Çalışma Vekâleti'nin kurulmasından sonra Amele Birliği bu Bakanlığa bağlanmıştırdır. Daha sonra, 17.11.1974 tarihli Cumhurbaşkanlığı Teskeresi ile Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın kurulması üzerine, Amele Birliği bu Bakanlığa bağlı bir birim olarak faaliyetini sürdürmüş olup, 14.12.1983 yılında Çalışma Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 'Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı' adı altında bir Bakanlık çatısı altında birleştirilmesi sonucunda da Amele Birliği bu Bakanlığın bağlı kuruluğu olarak faaliyetini sürdürmeye devam etmektedir.⁵⁹

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

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

İlkokul öğretmenleri, ilkokul yardımcı ve stajyer öğretmenleri, yetiştirme yurtları öğretmenleri, arızalı çocuklara ilk tahsillerini veren müesseselerin öğretmenleri, uygulama okulu öğretmenleri, eğitim müdürleri, ilköğretmen müfettiş ve denetmenleri, uygulama okulu öğretmenleri, İlköğretim Umum Müdürlüğü ve eğitim müdürlüklerinde vazifeli memurlar ile sandık işlerinde çalışan memurlar sandığa üyedir.⁶⁰

⁵⁹ <http://www.amelebirliği.gov.tr/baskanlik/tarihce.htm> (11.09.2005).

⁶⁰ Uğur, a.g.e., s.150.

Sandığın gelir kaynağı üyelerden alınan aidatlardır. Sandık üyelerine borç para verme, evlenme yardımı yapma, ölüm yardımı yapma, maluliyet yardımı yapma ve emeklilik yardımı yapma gibi sosyal yardımlar sağlanmaktadır.

1.4.2.4. Özel Hayat Sigortaları

Özel hayat sigortaları; ölüm, yaşama ve her ikisinin birlikte kapsandığı hem ölüm hem de yaşama ihtimallerine bağlı teminatlar ile ferdi kaza, hastalık sonucu maluliyet ve tehlikeli hastalıklara güvence vermektedir. Özel hayat sigortaları, sigorta sözleşmesinin konusuna göre vade sonuna kadar muhtemel rizikonun ortaya çıkması ya da çıkmaması durumuna bağlı olarak sigortalıya sözleşmede belirtilmiş miktarda tazminat ödemesini veya nemalandırılmış toplu ya da aylık ödeme yapılmasını sağlamaktadır. 2002 itibariyle 29 sigorta şirketinin faaliyette bulunduğu hayat sigortacılığında 671 trilyon prim üretilmiş buna karşılık 536 trilyon tazminat ödenmiştir.⁶¹

1.4.2.5. Bireysel Emeklilik Sistemi

Bireylere; yaşlılıklarında ve aktif çalışma yaşamlarının sonunda ek bir gelir sağlamaya yönelik, katkıların her katılımcı adına ayrı hesaplarda takip edildiği ve herkesin kendi birikimleri oranında gelir alacakları devletin gözetim ve denetiminde ancak bütünüyle özel şirketler tarafından yapılan gönüllü katılıma dayanan kamu emeklilik sistemlerini tamamlayıcı bir emeklilik sistemidir.

1.4.3. Primsiz Rejimler

Bireylerin herhangi bir katkı yapmadan sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlanması ile gerçekleşir. Primli rejimlerin yetersiz kaldığı durumlarda tamamlayıcı bir işlev üstlenmektedir.

En önemli özelliği primli rejimlerin kapsamı dışında kalan muhtaç durumdaki kişileri sosyal güvenlik çatısı altına almasıdır. Bu sistemin finansmanı sadece devlet bütçesinden karşılanmakta sistemden yararlananlardan herhangi bir

⁶¹ a.g.e., s.151.

katılım payı beklenmemektedir.

Primsiz rejim bünyesinde “sosyal yardım” ve “sosyal hizmetler” en çok başvurulan yöntemlerdendir.

1.4.3.1. Sosyal Yardımlar

Kendisine ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere yerel düzeyde geçimini kendi kaynakları ile sağlamayanlara yapılan yardımları içermektedir. Devlet bütçesinden yapılan katarımlar ve bunun için ayrılmış özel vergiler ile finanse edilmektedir.

Türkiye’de en belirgin sosyal yardımlar; 65 yaş aylığı, İstiklal Madalyası sahiplerine ödenen aylıklar, şehit kamu görevlilerinin ailelerine yapılan yardımlar vs.

1.4.3.2. Sosyal Hizmetler

Sosyal refah hizmetleri olarak da adlandırılan sosyal hizmetler, günlük gereksinimlerini karşılayamayacak durumda olan çocuk, sakat ve yaşlıların bakımı, korunması, sosyal ve ekonomik sorunlarının giderilmesine yönelik hizmetleri içerir.

Parasal yardımdan çok belirli bir hizmet sunumunu içerir. Finansmanı devlet tarafından ve özel kişi ve kuruluşların yapmış olduğu yardımlardan karşılanmaktadır.

Bu kapsam dâhilinde Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu, Özürlüler İdaresi, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ve Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı hizmet vermektedir.

1.4.4. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları

Sosyal güvenlik sistemlerinin temelinde bugünün çalışanları bugünün yaşlı ve hastalarına, bugünün çalışanlarına da yarının çalışanlarının bakması esas alınır. Yani; her kuşak kendinden önceki kuşağı finanse eder. Dolayısıyla sosyal güvenlik sistemlerinde demografik değişimlerin önemi büyüktür. Gelişmiş ülkelerdeki sosyal güvenlik sorunlarının temelinde bu demografik değişimler yatar. Hayat standardının yükselmesi ile hem daha fazla ödeme yapılmakta hem de yaşam süreleri uzadığından

uzun yıllar emekli maaşı ödemesi ve daha fazla sağlık harcamaları yapılmaktadır. Doğum oranlarının da düşük olması nedeniyle aktif- pasif oranı aleyhte işlemektedir.

Türkiye’de ise sosyal güvenlik sisteminin temel sorunu demografik değişimler değildir. Türkiye’deki sorunların temelinde siyasi iradenin uyguladığı popülist politikalar etkili olmuştur. “Takriben 14 yıllık prim ödeme karşılığında uzun yıllar Türkiye’de ortalama 25 yıllık emekli aylığı alma imkânın sağlanması, Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin çöküşündeki önemli nedenlerin başında gelmektedir.”⁶² Emekli yaşı kadınlarda 38, erkeklerde 43 yaşına kadar çekilmiştir. Hatta kanundaki boşluğa göre çocuk yaşta sigortaya kaydolan kadınların daha erken yaşlarda emekli oldukları da görülmüştür.

Türkiye’deki sosyal güvenlik sisteminin belli başlı sorunlarını şöyle sıralayabiliriz:⁶³

- Emekli sayısının çalışan sigortalı sayısına oranı olarak tanımlanan sistem bağımlılık oranının yüksek olması(Aktif/Pasif Oranı)
- Yasal mevzuatın kayıt dışı istihdamı teşvik edici düzenlemeler içermesi (İşverenin mali yükümlülüğünün arttırılması nedeniyle kayıt dışı işçi çalıştırılması ve gerçek ücret üzerinden bildirim yapılmaması)
- “Emeklilik yatırım fonlarının geçmişte verimli işletilmemesi ve bu fonların önemli bir kısmının devlet cari harcamalarında kullanılması,”⁶⁴
- Prim tahsilât oranlarının düşüklüğü,
- Belirli dönemlerde çıkartılan af yasaları,
- Sistemin etkin bir şekilde denetlenememesi,
- Kurumlarda idari ve mali özerkliğin uygulanamaması,
- Popülist siyasi müdahaleler

1999 yılında devlet bu durumun ciddiyetini anlayarak sosyal güvenlik sisteminde reform çalışmalarına başlamıştır. Emeklilik yaşı kadınlarda 58 erkeklerde 60 yaşına çıkartılmıştır. Emekliliği gelenlere ve 1999 yılından önce sisteme girenlere

⁶² Şen- Memiş, a.g.e., s.15.

⁶³ Erol-Yıldırım, a.g.e., s.136.

⁶⁴ TÜSİAD, **Emekli ve Mutlu, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları, Çözüm Önerileri ve Özel Sigortacılık Girişimi**, Yayın No: TÜSİAD-T/96-1/193, Ocak 1996, s.41.

kademeli bir geçiş planı hazırlanmıştır. Reformun diğer bir ayağını da devlet denetiminde özel şirketler tarafından yönetilecek olan özel emeklilik fonlarını oluşturmaktı. Bu da, 27 Ekim 2003 de faaliyete geçen Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi ile sağlanmıştır.

2. BÖLÜM

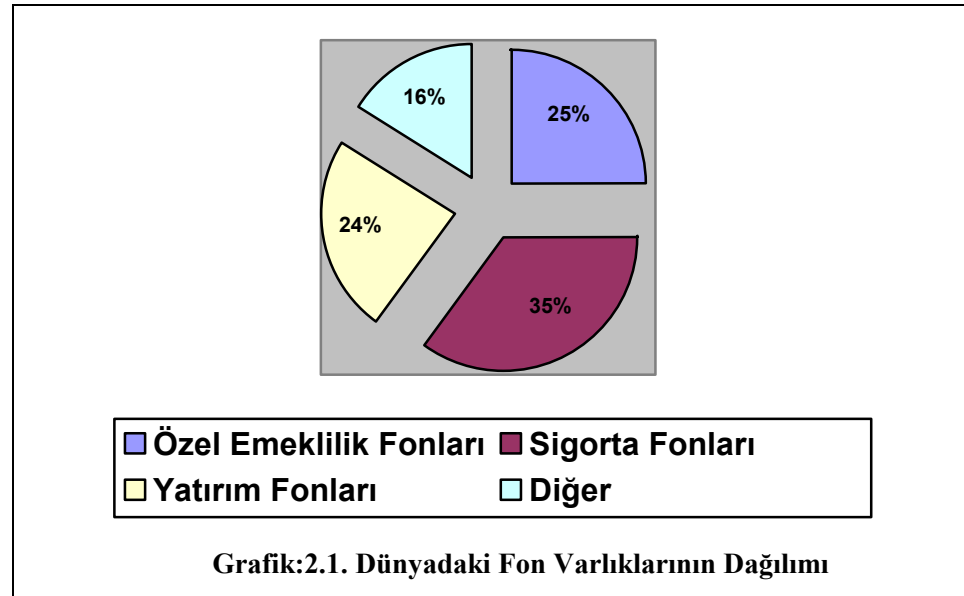
DÜNYA GENELİNDE UYGULANAN BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ

Bireysel emeklilik sistemleri uzun yıllardır, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde uygulanmaktadır. Bireysel emeklilik sistemi, bireylerin çalışma yaşamları boyunca biriktirdikleri düzenli tasarruflar karşılığında geleceklerini güvence altına almalarını amaçlamaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerindeki kuşaklar arası dayanışma prensibinin aksine, kişinin ihtiyaçlarını kendi yapacağı tasarruflar ile karşılaması esasına dayanan bireysel emeklilik sistemleri dünyanın birçok ülkesinde çeşitli şekillerde hayata geçirilmiştir. Her toplumun kendi sosyo kültürel ve ekonomik koşullarına uygun olarak farklı karakteristiklere bürünen çok farklı bireysel emeklilik sistemleri bulunmaktadır. Bireysel emeklilik sistemlerinde ki bu farklılıkları; fonların kurum içinde ya da kurum dışındaki fon yöneticilerine emanet edilerek değerlendirilmesi, emeklilik gelirinin satın alma gücüne göre endekslenip endekslenmemesine, katkı payının kim tarafından ödendiğine göre sınıflandırmak mümkündür. Bireysel emeklilik sistemleri bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı rol oynarken, bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerine alternatif olmaktadır. Bireysel emeklilik sistemlerine girip girmemek bazı ülkelerde tercihe bırakılmışken, bazı ülkelerde zorunlu tutulmuştur.

Her ülkede farklı düzenlemeler altında uygulanan bireysel emeklilik sistemlerinin temel özelliği finansman yöntemlerinin fonlama sistemi ile gerçekleştirilmesidir. Her aktif bireyin çalışma hayatı boyunca yapacağı tasarruflarla emeklilik yıllarında karşılaşacağı giderleri finanse etmesi sağlanmaktadır.

Şili, Uruguay, Bolivya ve Meksika gibi bazı ülkelerde bireysel emeklilik sistemlerinin zorunlu olduğu görülmektedir. Türkiye'nin de içinde bulunduğu OECD ülkelerindeki bireysel emeklilik uygulamaları sosyal güvenlik sistemlerini tamamlayıcı bir nitelik taşımaktadır. Katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır.

Birçok kişinin küçük tasarruflarının uzun yıllar biriktirilmesi ve nemalanması ile oluşan büyük emeklilik fonları OECD ülkelerinin gelişmelerinde önemli bir rol oynamıştır. 2004 yılı itibariyle dünya genelinde “bireysel emeklilik fonları 12,5 trilyon dolar varlık birikimi ile dünyada ikinci büyük kurumsal tasarruf biçimidir.”⁶⁵



Kaynak: Vakıf Emeklilik, **Bireysel Emeklilik Tanıtım Rehberi**, İstanbul, 2004, s.9

Bireysel emeklilik fonlarında biriken varlıklar, bu sistemin uygulandığı birçok ülkede kayda değer miktarlara ulaşmıştır. ABD ekonomisinin %17'sini, Hollanda özel sektör varlıklarının %40'ını, temsil eden menkul kıymetler özel emeklilik portföylerinde yer almaktadır. Bireysel emeklilik programı varlıklarının GSMH'ye oranı, İsviçre'de %117, Hollanda'da %87, İngiltere'de %75 düzeyinde bulunmaktadır.⁶⁶

⁶⁵ Vakıf Emeklilik, **Bireysel Emeklilik Tanıtım Rehberi**, İstanbul, 2004, s.9

⁶⁶Capital, **A'dan Z'ye Bireysel Emeklilik Özel Eki**, Sayı:112572,Eylül 2003, s.9.

Bireysel emeklilik fon varlıklarının ciddi düzeylere ulaşmasının katılımcılara sağladığı yüksek emeklilik gelirin yanı sıra birçok makro ekonomik katkılarda sağlamaktadır. Bireysel emeklilik sistemlerinin uygun gelişme ortamı bulunduğu ülkelerde, yeni finansal enstrümanlar ve uygulamalar yaygınlaşmakta, sermaye piyasaları derinleşmekte, uzun dönemli tasarruf düzeyi artmakta, bu tasarruflar özel sektör tarafından verimli alanlara yönlendirilmekte ve piyasa ekonomisinin gelişimi hızlanmaktadır.

Tablo:2.1. Özel Emeklilik Fonlarının GSMH'ye Oranı

No	Ülke	GSMH'ye Oranı(%)	Fon Büyüklüğü (Milyar Dolar)	Zorunlu Özel Emeklilik Planı
1	ABD	75	5.115,9	Hayır
2	İngiltere	85	1.226,3	Evet
3	Japonya	21	811,6	Hayır
4	Kanada	48	418,8	Hayır
5	Avustralya	62	417,9	Evet
6	Hollanda	113	383,2	Evet
7	İsviçre	102	268,6	Evet
8	Almanya	3	63	Hayır
9	İrlanda	52	48,5	Hayır
10	İtalya	4	48,1	Hayır
11	Danimarka	22	39	Evet
12	Avusturya	1	22,8	Hayır
13	Belçika	6	13,4	Hayır
14	Norveç	8	12,9	Hayır
15	İspanya	2	12,8	Hayır
16	Portekiz	12	12,4	Hayır
17	Kore	3	11,5	Hayır
18	Meksika	2	11,4	Evet
19	Finlandiya	9	10,9	Hayır
20	Yeni Zelanda	11	8,6	Hayır
21	İzlanda	83	7,2	Hayır
22	İsveç	3	6,8	Evet
23	Polonya	3	4,9	Hayır
24	Yunanistan	4	4,7	Hayır
25	Macaristan	5	2,3	Evet
26	ÇekCumhuriyeti	4	1,8	Hayır

Kaynak: Ahmet Erol-Ercan Yıldırım, **Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi**, 2. Baskı, Yaklaşım Yayınları, Ankara, Ocak 2004, s.15

Tablo:2.1. de özel emeklilik fonlarının ulaştığı rakamlar ile ülke GSMH'ye oranları verilmektedir. 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. GSMH'ye oranı %75 dolayındadır. İngiltere 1.226,3 milyar dolarlık fon büyüklüğüne ve GSMH'sının %85 'ine denk gelen özel emeklilik fon büyüklüğüne sahiptir.

Bireysel emeklilik fonlarının yatırım stratejilerinde genelde uzun vadede yüksek getiriye ulaşma hedefi yatmaktadır. Bu doğrultuda, hisse senetleri ve devlet tahvillerinin bireysel emeklilik portföylerindeki payı artmaktadır. 'Hollanda, İngiltere, İrlanda, İsveç, Avusturya ve Portekiz'de hisse senedi ve devlet tahvilinin ağırlığı %90'ının üzerindedir. Bu ülkelerin, Almanya, İtalya, Fransa gibi ülkelere kıyasla daha yüksek fonlama düzeyine ulaşmış olmasında, bu ülkelerde "basiretli adam" (prudentman rule) ilkesi olarak bilinen adem-i merkezîyetçi liberal fon yönetimini benimsemiş olmalarının etkisi son derece yüksektir.⁶⁷

Bu fonların miktar olarak büyümesi ve hisse senedi piyasalarına katılımlarının artması ile piyasalardaki fiyat oynaklığı (volatilite) azalmaktadır. Birçok kişiyi ilgilendirmesi nedeniyle hangi yatırım araçlarına ne oranda yatırım yapılacağı alt ve üst limitler olarak belirlenmiştir.

2.1. ZORUNLULUK ESASINA DAYALI BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ

Bireysel emeklilik sistemlerinin zorunluluk esasına göre uygulandığı ülkeler, Güney Amerika ve Batı Avrupa başlıkları altında toplanmıştır.

2.1.1. 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 hareketini 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.

⁶⁷ Erol-Yıldırım, **a.g.e.**, s.155.

Güney Amerika ülkelerinde yapılan bu reformların temel noktası, kişisel tasarruf emeklilik hesabıdır. Özel emeklilik fonları için ayrıntılı ve sınırlayıcı hükümler getirilmiş, denetim ve gözetim sistemi oluşturulmuştur.

2.1.1.1. Şili’de Bireysel Emeklilik Sistemi

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 yapılan 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 değerlendirilmesi yatmaktadır. Bir başka ifade ile ön plana çıkartılan kavram “sonuç eşitliği” değil, “fırsat eşitliğidir”.⁶⁸

Şili’de emeklilik reformu, dağıtım sistemi yerine kişisel hesaplara dayalı özel emeklilik sisteminin kurulması ile gerçekleştirilmiştir. 1981 yılından itibaren çalışmaya başlayanlar ve 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 sektörü çalışanları ve serbest meslek sahipleri de 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. Geleneksel sistemden yeni sisteme geçiş için bazı teşvikler sağlanmış, buradan doğacak maliyetleri de devlet üstlenmiştir. Mevcut emeklilerin maaşlarını

⁶⁸Erol-Yıldırım, a.g.e., s.203.

devlet garantisi altına almıştır. Geleneksel sistemden yeni sisteme geçmek isteyenler eski sisteme ödedikleri paraları uzun vadeli %4 faizli devlet tahvilleri olarak alabilmektedirler. Bu tahviller ikinci piyasada satılabildiği için bir nevi erken emeklilik olanağı sağlanmıştır.⁶⁹

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 imkânı bulunmaktadır.

Özel sektör tarafından yönetilen kişisel emeklilik tasarruf hesabı uygulaması ile işveren ya da çalışan adına banka hesabına benzer bir sosyal güvenlik hesabı açılmakta ve katılımcı bu hesapta 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 planını yöneten bir AFP’nin batması yâda 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 imkânı olan alanlarda değerlendirme zorunluluğu bulunmaktadır.⁷⁰

⁶⁹ a.g.e., s.204.

⁷⁰ Selma Ekinci, **Özel Emeklilik Fonlarının Sermaye Piyasası Üzerindeki Rolü**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üni. Bankacılık ve Sigortacılık Ens., İstanbul, 2002, s.43

AFP'deki bireysel emeklilik hesabında biriken tasarrufun katılımcılar tarafından emeklilik döneminde kullanılması aşamasında farklı seçenekler sunulmaktadır⁷¹.

- Emeklilik tasarruf hesabındaki biriken paranın fon yönetim şirketinden çekilerek, devlet tarafından denetlenen bir hayat sigortası şirketinden anüiteye çevrilebilmektedir. Enflasyona endeksli yaşam boyu bir gelir sunulmakta, buna çalışanın bakmakla yükümlü olduğu kişilere yönelik dul ve yetim maaşları da eklenmektedir.

- Tasarruf hesabında biriken fonların apeller halinde çekilmek üzere AFP'de değerlendirilmeye 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 devredilebilmektedir.

- 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 kanuni mirasçılara geçeceği belirtilmektedir.

Katılımcı emeklilik hakkını elde ettikten sonra bir hayat sigortası alabilecek kadar bir kısmını ya da son ücretinin %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:2.2.'de görüldüğü gibidir.1981 yılında 306 milyon dolar fon büyüklüğü ile başlayan özel emeklilik fonları yıllar itibari ile katlanarak artmış, 1999 yılına gelindiğinde 34.193 milyon dolarlık ciddi bir fon büyüklüğüne ulaşmıştır.

⁷¹ Sibel İldem Türkmenoğlu, **Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye Uygulaması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üni. Bankacılık ve Sigortacılık Ens., İstanbul, 2002, s.61

Tablo:2.2. Şili’deki Emeklilik Fon Varlıkları ve Büyüme Oranları

Yıllar	Emeklilik Fon Varlıkları (milyon \$)	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
1999	34.193	9,78

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

2.1.1.2. Arjantin’de Bireysel Emeklilik Sistemi

1990 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 oranında ciddi bir düşüş sağlanmıştır. 1990’ların ortalarında GSMH’nin büyüme hızı %8’e varmasına rağmen, işsizlik ve mali harcamalar ciddi boyutlarda 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.⁷²

⁷² Ekin- Alper- Akgeyik, **a.g.e.**, s.83.

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 isteme, 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.⁷³

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 Fondos 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.⁷⁴

Sistemde emekli olabilmek için, en az 30 yıl prim ödemek ve erkeklerde 64, kadınlarda 59 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.

⁷³ a.g.e., s.83.

⁷⁴ a.g.e., s.84.

Eski sisteme göre emekli olanlara ve yeni sisteme geçmiş önceki sisteme belirli 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.⁷⁵

2.1.1.3. 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 tanesi, Meksika'da tüm işçilerin yeni sisteme dâhil 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 (Administadora de Fondos de Ahora Para el Retiro-AFORE) olarak adlandırılan bu kurum, işçilerin emeklilik hesaplarını yönetmek amacıyla kurulan özel yatırım firmasıdır. Devlet denetimi altında bulunan AFORE, işçilerin gelecekte seçecekleri birkaç fondan oluşmaktadır. Bu fonların denetimi ise; Emeklilik Tasarruf Sistemleri Ulusal Komisyonu (Comisión Nacional de Sistemas de ahora 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

⁷⁵ <http://www.besonline.net/disp.asp?oid=287> (11.09.2005).

hayat sigortası, %1 oranında ise konut fonuna katkı yapılmaktadır. Böylece yeni sistem altında ortalama bir işçi için yapılan katkıların toplamı %17,5'lere varmaktadır.⁷⁶

Yeni sistemde 25 yıllık prim ödemek ve 65 yaşını doldurmak şartı ile işçiler emekliliğe hak kazanmaktadırlar. Emeklilik yaşına gelen fakat ödeme süresini tamamlayamayanlar ise toplu ödeme yoluyla paralarını alabilirler. Belirli şartlar altında da erken emeklilik imkânı 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'ı devlet tahvili ve hazine bonosunda değerlendirilmektedir.⁷⁷

2.1.2. Doğu Avrupa Bireysel Emeklilik Sistemi

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

2.1.2.1. 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 işverenler tarafından ödenen primlerle finanse edilen zorunluluk esasına dayalı tamamlayıcı emeklilik programları, üçüncü ayakta ise; gönüllülük esasına dayalı bireysel emeklilik programları vardır.

Eski Doğu Bloğu ülkelerinden Macaristan, serbest piyasa ekonomisine geçişten kısa bir süre sonra bireysel emeklilik sistemini uygulamaya başlamıştır. Serbest piyasa ekonomisine geç başlamasına rağmen yeni sistemin gereklerini hızla yerine

⁷⁶ Ekin- Alper- Akgeyik, **a.g.e.**, s.77-78.

⁷⁷ Erol-Yıldırım, **a.g.e.**, s.208.

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 dâhil 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'de çıkarıldı ve 1 Ocak 1998'de yürürlüğe girmiştir. Bu tarihten sonra kurulan özel emeklilik fonları, kamu sosyal güvenlik emeklilik fonları tarafından yürütülen “pay as you go” sistemini desteklemek için kurulmuştur.⁷⁸

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

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

⁷⁸ Bireysel Emeklilik, Sayı:4 Ocak 2004, s.15.

yapabilmektedir. Ancak zorunlu emeklilik planlarının fonlarında ise bu değişim yılda iki kez ile sınırlandırılmıştır.⁷⁹

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 zorunlu 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'u) 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 hâsılaya oranı 2001 yılında %5 iken bu oranın 2020 yılında %31 olacağı tahmin ediliyor.⁸⁰

2.1.2.2. Polonya'da Bireysel Emeklilik Sistemi

Polonya 40 yıllık merkezi planlamaya dayalı ekonomik düzen sonrası serbest piyasa ekonomisine geçiş yapmıştır. Polonya'da 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 bütçesinde en büyük gider kalemini oluşturarak 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

⁷⁹ Bireysel Emeklilik, Sayı:4 Ocak 2004, s.17.

⁸⁰ a.g.e., s.17.

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 yıl olması gerekmektedir.

Tamamlayıcı meslek sigortalarını içeren ikinci basamakta; emeklilik şirketleri yer alır. Bu şirketlere 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 getiriyi yönetmektir. Emeklilik fonuna katılabilmek için, reformun yapıldığı 1999 yılında 30 yaşını aşmamış olmak gerekmektedir. Yaşları 30 ila 50 arasında olan çalışanlar 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 aktarımının 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.⁸¹

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 bağlıyken, 50 yaş üstü için böyle bir yatırım söz konusu değildir.

⁸¹ Yapı Kredi Emeklilik, **a.g.e.**, s.80.

2.2. GÖNÜLLÜLÜK ESASINA DAYALI BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ

Dünya genelinde gelişmiş ülkeler bireysel emeklilik sistemlerinde gönüllük esasına dayanan modelleri tercih etmişlerdir. Bu bölümde OECD üyesi ülkelerdeki bireysel emeklilik uygulamaları Kuzey Amerika, Batı Avrupa ve Uzakdoğu başlıkları altında ele alınacaktır.

2.2.1. Kuzey Amerika’da Bireysel Emeklilik Sistemi

Dünya emeklilik pazarında en büyük payı alan ve en büyük emeklilik fon varlıklarına sahip olan ülke Amerika Birleşik Devletleri’dir. Bu bölümde Amerika Birleşik Devletleri ile Kanada’da uygulanmakta olan bireysel emeklilik sistemi modelleri incelenecektir.

2.2.1.1. ABD’de Bireysel Emeklilik Sistemi

ABD’de kişilerin aktif çalışma hayatlarının sonunda elde edebilecekleri gelir özel emeklilik fonlarındaki birikimlerine bağlıdır. Temelde iki farklı plan söz konusudur. Bunlar defined contribution denilen tanımlanmış katkı bazındaki planlar ve defined benefit denilen tanımlanmış kazanç bazlı planlardır. Son yıllarda emeklilik fonları içerisinde katkı bazlı emeklilik planlarının oranının arttığı gözlenmektedir. 1985 yılı itibariyle toplam fon aktifinin %66,31’ünün belirlenmiş fayda planlarında yer alırken, 2002 yılında bu oran %55’e gerilemiştir.⁸²

2.2.1.1.1. Maaş Esaslı Emeklilik Planları

Özel emeklilik fonlarında yaşanan sorunların arması üzerine 1974’te yeni bir kanun yürürlüğe girmiştir. Kısacası ERISA (Employee Retirement Income Security Act.) olarak bilinen Çalışanların Emeklilik Gelirini Garanti Kanunu’nun özünde çalışanların emekli aylıklarını garanti alınması yatmaktadır.⁸³ Bu amaç doğrultusunda

⁸² Mehmet Özgür Yavru, **Bireysel Emeklilik Sistemi Sermaye Piyasalarına Etkileri ve Türkiye Üzerine Bir Uygulama**, Marmara Üni. Bankacılık ve Sigortacılık Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2004, s.19.

⁸³ Çağatay Ergenekon, **Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi**, Sigortacılık Sektörü, Bilimsel Eser Yarışması, İstanbul, Rota Yayın, 2001, s.172.

yasa; kolektif ve kişisel bazdaki tüm uzun vadeli tasarruf planlarını içerecek şekilde düzenlenerek uygulamaya konmuştur.

ERİSA; işveren emeklilik planları, çalışanları hisse sahibi yapmaya yönelik planlar, kar paylaşımı planları, çalışanlara hisse edindirme planları, irat koşulları, zorunlu tasarruf planları, bağımsız çalışanları kapsayan planlar ve bireysel tasarruf hesaplarını içermektedir. ERİSA'ya göre emeklilik planlarının kurulması zorunlu tutulmamıştır. Bu yasaya göre asgari standartlar belirlenmiş ve federal yasalarda sosyal güvenlik mevzuatını ERİSA'ya göre düzenlemişlerdir.

ERİSA'ya göre her sosyal güvenlik planının yazılı bir yatırım politikası olmalıdır. Çünkü yatırım fonunu yönetme yetkisini alanlar planı oluşturan kişilerin dışında birileri olabilir, bu da fondan yaralananlar için bir risk unsurudur. Yatırım planında kısa ve uzun vadede yapılacak harcamalar ile alınabilecek risk miktarları belirlenmektedir. Böylece hem plandan yaralananlar hem de plana sponsorluk edenlerin ihtiyaçlarına karşılık verebilir.

Çalışanları haklarını korumak amacıyla dönük olarak; tasarruf planlarının dizaynı, faaliyetleri ve varlık tahsislerine ilişkin ERİSA'da yer alan düzenlemeler aşağıdaki alanları kapsamaktadır⁸⁴;

- Plana katılma koşulları
- Tahakkuk ve emekli maaşına hak kazanma koşulları ve süreleri
- Çalışanlara emekli maaşının ödenme usulleri
- İşveren kuruluşun gerçekleştireceği asgari fonlama standartları
- Çalışanların plana ödeyeceği azami prim ya da plandan alacağı azami emeklilik düzeyi
- Emeklilik planı varlıkları ile geliştirilebilecek yatırımlar
- Planın sona ermesi halinde varlıkların tahsisi
- Sona eren planlarda emeklilik gelirin federal sigorta güvencesi kapsamındaki bölümü
- Emeklilik planı hakkında üyelere tebliğ edilmesi gereken veriler
- Plan üyelerinin emeklilik gelirlerine ilişkin itirazlarını çözüme kavuşturma

⁸⁴ a.g.e., s.172.

prosedürü

- Emeklilik planının yönetim faaliyetlerinde ve fonların plasmanında görev alanlarına ilişkin yeterlilik ve performans standartları

ERİSA'da işverenlerin çalışanlara emeklilik fonu kurması şartı getirilmemiştir. Ancak, işveren tarafından emeklilik fonu kurulması durumunda ortak bir karar ile yapılacak sözleşme ile emeklilik aylıkları yasal garanti altına alınmıştır. Garanti altına alınan emeklilik aylıklarının, denetim mekanizmasının verimli olarak çalışabilmesi için Emekli Aylıkları Garanti Kurumu (PBGC, Pension Benefit Guarantee Corporation) kurulmuştur. ERİSA'nın yürütülmesi ise, İşgücü Departmanına ve İç Gelir Servisine (IRS, Internal Revenue Service) bırakılmıştır.⁸⁵

2.2.1.1.2. Katkı Payı Esaslı Emeklilik Planları

Amerika'daki bireysel emeklilik planlarındaki farklılıklar, sponsor konumunda olan işverenler ile çalışanlar arasındaki risk ve yükümlülük paylaşımına göre şekillenmiştir. Özellikle, bireysel emeklilik fonlarının yeterliliklerini arttırmak amacıyla maaş esaslı emeklilik planlarına getirilen fonlama standartlarının sponsor firmalar tarafından yüksek bulunması, katkı payı esaslı emeklilik planlarının artışında önemli rol oynamıştır.

Katkı payı esaslı emeklilik planlarının, maaş esaslı emeklilik planlarına göre daha basit, şeffaf olması, demografik değişimlere dayanıklı ve politik müdahalelere karşı kapalı olmasından dolayı işletmeler tarafından daha fazla tercih edilmektedir.

2.2.1.1.2.1. Kişisel Emeklilik Planları (Individual Retirement Accounts)

Katkı payı esaslı emeklilik planlarında, ABD'de yetki belgesine sahip olan bankalar, finansal kurumlar, hayat sigorta şirketleri, gayrimenkul yatırım şirketleri ya da portföy yönetim şirketleri tarafından açılan "Kişisel Emeklilik Hesapları" ile emeklilik tasarrufu yapılmaktadır. IRA kişisel tasarrufların kişinin emekliliğinde kullanmak üzere bir fonda biriktirilerek değerlendirilmesi için açılan bireysel emeklilik hesaplarıdır.

⁸⁵ Erol-Yıldırım, a.g.e., s.172.

İşveren sponsorluğunun yer almadığı kişisel emeklilik hesapları, bireysel katkılara dayanmakta olup, sistemin bünyesinde yer alan vergisel avantajlar ile bireylere emeklilik dönemlerinin finansmanında kaynak oluşturmaya yönelik planlardır.⁸⁶

Yıllık belirli bir limiti aşmamak koşulu ile yılın her zamanı açılabilen IRA hesaplarının iki temel avantajı vardır. Hesaba yapılan ödemelerin ilgili yılda tamamen ya da kısmen gelir vergisinden düşülmesi ve bu hesaba plasmanlardan elde edilen kar payı, faiz ve sermaye kazançları hesaplardaki paranın kullanılacağı zamana kadar vergilendirilmemesidir.

IRA hesabını, 70,5 yaşını aşmamış olanlar ile hesabın açıldığı yıl boyunca vergilendirilebilir geliri olanlar açtırabilir. Hesapta biriken tasarrufları 59 yaşından önce çekmek isteyenlere, çekilen tutarın %10'u oranında kesinti yapılması öngörülerek bu hesapların amacı dışında kullanılması önlenmek istenmiştir.

IRA hesapları, Kişisel Emeklilik Hesabı, Kişisel Emeklilik Sigortası, Kişisel Emeklilik Bonusu ve İşçi ve İşveren Birliklerinin Trust Hesapları şeklinde açılabilir. Bir hayat sigorta şirketinden annüite tipi bir tasarruf satın alınarak yapılabilir. Sigorta sözleşmesi hesabı açanın adına düzenlenmelidir. Hesaba her yıl ödeme yapmak zorunlu değildir. IRA hesabına her yıl maksimum 2000 dolar ödeme yapılabilir. Kişi toplam 2000 doları geçmeyecek şekilde birden fazla IRA hesabı açabilir.⁸⁷

2.2.1.1.2.2. Kişisel Emeklilik Planları (Roth Individual Retirement Accounts-ROTH-IRA)

ROTH-IRA hesapları da; IRA hesabı gibi çalışanların tasarruflarının emekliliğinde kullanmak amacıyla tasarrufta bulunması ve değerlendirilmesi için açılan hesaplardır. IRA hesaplarında aranan özellikler hemen hemen ROTH-IRA hesapları içinde geçerlidir. Ancak hesabın ROTH-IRA olarak açılması şarttır. IRA hesaplarının aksine herhangi bir yaşta çekme zorunluluğu yoktur.

⁸⁶ Deniz Derelioğlu, **Dünyada Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler**, SPK Kurumsal Yatırımcılar Dairesi, Ankara, Rota Yayın, 2001, s.21.

⁸⁷ Erol-Yıldırım, **a.g.e.**, s.175.

Kişilerin bu hesapları açabilmeleri için vergilendirilebilir bir gelire sahip olmaları gerekmektedir. Ancak vergilendirilebilir vergi geliri olmasa bile nafaka alanlar, kendi işinde çalışanlar, ortaklık paylarına sahip olanlar ve part time ve full time çalışanlar da bu hesabı açabilirler. ROTH-IRA hesabı açmak ya da para yatırmak için herhangi bir yaş limiti yoktur. Diğer hesaplardan ROTH-IRA hesabına transferler ile bir ROTH-IRA hesabından başka bir ROTH-IRA hesabına transfer yapılabilir. ⁸⁸

ROTH-IRA hesapları vergi teşvikleriyle desteklenmiştir. Çeşitli vergi indirimleri ve istisnaları katılımcılar ve işverenler için sağlanmıştır.

IRA ve ROTH-IRA hesapları arasındaki en önemli fark, IRA hesaplarında istisna-istisna-vergi kuralı uygulanmasıdır. IRA hesaplarına yatırılan paralar ve bu birikimlerin gelirleri bu hesaplardan çekiş yapıncaya kadar vergilendirilmezken, ROTH-IRA hesaplarına yatırılan paralar gelir vergisinden istisna edilmemekte ve ilgili yılda gelir vergisine tabi tutulmaktadır. Ancak bu hesaptaki tasarrufların nema ve gelirlerin daha sonra çekilmesi vergiden istisna edilmektedir. ROTH-IRA hesaplarında ise; vergi-istisna-istisna kuralı uygulanmaktadır. ⁸⁹

2.2.1.1.2.3. Basitleştirilmiş Emeklilik Planları (Simplified Employee Pension-SEP-IRA)

Çalışanları ve kendilerine ait herhangi bir emeklilik planı bulunmayan küçük işyeri sahiplerine SEP-IRA emeklilik hesabı uygulaması yoluyla, kişisel kazancın belli bir oranında vergiden düşürülmesi suretiyle bireysel emeklilik hesaplarına katkıda bulunma imkânı getirilmiştir.

Bu planlarda yer alacak çalışanların; 21 yaşından büyük olması, son beş yılın en az üç yılını bu işyerinde çalışarak geçirmesi ve 1999 yılı itibariyle işverenden en az 400 dolar ücret elde etmek şartlarının tümünü taşıması gerekmektedir. İşverenler bu şartları daha da genişletebilirler ama daraltamazlar. Yabancı işçiler ile sendikalı işçiler bu planlara dahil olamazlar. ⁹⁰

⁸⁸ a.g.e., s.180.

⁸⁹ a.g.e., s.181.

⁹⁰ a.g.e., s.181.

Basitleştirilmiş emeklilik planları uygulamasının düşük maliyetli olması, çalışanlar adına yatırılan katkı paylarının bildirilmesi dışında bir yükümlülüğün bulunmaması ve işverenin SEP katkılarından kaynaklanan vergi iadesinin hemen alabilmesi özelliklerinden dolayı sık tercih edilen emeklilik planlarındandır.

SEP kuralları çerçevesinde işverene bu planda yer alan çalışanların yıllık gelirlerinin %15'ini veya 30.000 doları çalışan adına açılmış SEP-IRA hesabına yatırma yetkisi vermektedir. Bir yılda çalışan adına yatırılacak tutar maaşın %15'i veya 30.000 dolardan küçük olan miktar kadardır. İşverenden ayrı olarak çalışanda kendi hesabına ödemeler yapabilmektedir. Bu programda da hem işveren hem de çalışanlar için çeşitli oranlarda vergi avantajları sağlanmıştır.⁹¹

2.2.1.1.2.4. Çalışanları Tasarrufa Yönelme Amaçlı Emeklilik Planları (Savings Incentive Match Plans For Employees-SIMLE-IRA)

Çalışanları tasarrufa yönelme amaçlı emeklilik planları (SIMLE-IRA), yıllık 5.000 dolar veya daha fazla gelir elde eden 100'den az işçi çalıştıran, sponsorluk yaptığı herhangi bir emeklilik planı bulunmayan kuruluşlara yönelik hazırlanmıştır. İşverenler çalışanları adına emeklilik hesapları açabilirler. Planda yer alabilecek işçi sayısı 100'ü aşarsa bu sistem iki yıl daha devam edebilir. Kendi işinde çalışanlarda bu emeklilik planından yararlanabilirler. SIMLE-IRA hesaplarına yapılan katkı paylarının gelir vergileri ilgili yılda indirilmekte ya da istisna tutulmaktadır.

SIMPLE planları; SIMLE-IRA hesabı açmak yoluyla veya 401(k) planının bir parçası olarak SIMPLE-401 olarak açılabilir. SIMLE-IRA hesapları ROTH-IRA hesapları olarak kullanılamaz. SIMLE-IRA hesaplarına yapılan katkılar çalışanların açtıkları ROTH-IRA hesaplarına yaptıkları ödemeleri etkilemez.⁹²

Çalışanların SIMLE-IRA hesaplarına katılabilmeleri için; içinde bulunulan yıldan iki yıl önceki dönemde ve içinde bulunulan yılda işverenden en az 5000 dolar

⁹¹ Ergenekon, **a.g.e.**, s.178.

⁹² Erol-Yıldırım, **a.g.e.**, s.183.

maaş alması gerekmektedir. Bu planlar katılmak için herhangi bir yaş sınırlaması getirilmemiştir.

SIMLE-IRA hesabına çalışanlar ve işverenler katkıda bulunabilirler. Bu emeklilik planına dâhil olan tüm çalışanlar için ayrı ayrı yazılı sözleşme yapılmalı ve her çalışan için ayrı bir SIMLE-IRA hesabı açılmalıdır. İşveren ya “eşit katkı payı ödemesi” ya da “zorunlu ödeme” yoluyla katkı paylarını ödemek durumundadır. Eşit katkı payı ödemesinde, çalışanın yıllık gelirinin %3’ünü aşmamak koşuluyla çalışanın yaptığı ödeme miktarına eşit ödeme yapmak durumundadır. Zorunlu ödemede ise; işveren çalışanları adına eşit ödeme yapmak yerine seçimlik olmayan katkı payı ödeme yöntemini seçebilir. Planda yer alan çalışanlarının yıllık maaşının %2’si kadar bir miktarı açılan hesaplara yatırmak zorundadır. Bu planlarda çeşitli oranlarda vergi istisnalarına sahiptir.

2.2.1.1.2.5. 401 (K) Planları

401(k) Planları; İşverenler tarafından sponsorluğu yapılan gönüllü nitelikteki emeklilik planlarıdır. Bu plan çerçevesinde işverenler, çalışanların ücretlerinden belirli bir tutarı belirli dönemlerde bir emeklilik fonunda değerlendirmek üzere kesmektedir.⁹³

Adını Vergi Kanunu’nun konuyu düzenleyen maddesinden alan plan, 1978 yılında düzenlenmiş asıl gelişimini 1981’de göstermiştir. Bu planların tercih edilmesindeki temel etken, çalışanların birikimlerini hangi konuda değerlendirebileceği konusunda esneklik göstermesidir.⁹⁴ 401(k) planlarına katılanların sayısı 1983 yılında 4,4 milyon iken bu sayı 2001 yılında yaklaşık 15 milyon kişiye, toplam plan sayısı ise 49.000’e ulaşmıştır. ABD’de toplanan emeklilik fonlarının büyüklüğü 2002 yılı itibariyle 2.311 trilyon dolara ulaşmış olup, yalnızca 401(k) sisteminden toplanan fonların büyüklüğü 2 trilyon dolara yaklaşmıştır.⁹⁵

ABD’de her türlü işveren 401(k) planı kurabilmektedir. Bu planın dizaynı işverenin ve çalışanın katkı paylarını belirlemesi ve nasıl tahsil edileceğini kararlaştırmaları ile olmaktadır. İşverenin oluşturduğu 401(k) Planları yoluyla emeklilik

⁹³ Derelioğlu, **a.g.e.**, s.20.

⁹⁴ Ergenekon, **a.g.e.**, s.176.

⁹⁵ Erol-Yıldırım, **a.g.e.**, s.186.

tasarrufunda bulunan çalışanlara sistemin getirdiği avantajlar şu şekilde sıralanabilir;

- Çalışanlar 401(k) primlerini isterlerse kendileri yatırmakta, dilerlerse işverenin primi ücretinde/maaşından mahsup ederek kendisi adına hesabına transfer etmesini sağlayabilmektedir.
- Vergiye tabi gelir 401(k) Planına yapılan katkı payı tutarında azaldığı için çalışanın ödediği gelir vergisi tutarı düşmektedir.
- Çalışanların plana katkılarının yanı sıra işveren tarafından gönüllü olarak yapabileceği katkılarla da vergi muafiyeti sağlanmaktadır. Yatırımlardan elde edilen gelirlere de vergi muafiyeti tanınmıştır.
- Çeşitli yatırım seçenekleri sunularak, çalışanların kendi emeklilik tasarruf stratejilerinin geliştirme imkânı verilmektedir.
- İş değiştirme durumunda, birikmiş tasarruflar topluca çekilebilmekte, yeni iş yerlerindeki emeklilik planına ya da bireysel emeklilik tasarruflarını yöneten bir finansal kurumda açtırılacak bir hesaba transfer edilebilmektedir. Emeklilik tasarruflarının likidite edilebilme olanağının emeklilik ve iş değişikliği ile sınırlı olmasına karşın, bazı 401(k) Planları'nda ev almak gibi mücbir gerekçelerle tasarrufların tamamen ya da kısmen çekilmesine izin vermektedir.
- Emeklilik planına katılıp katılmamak genellikle çalışanların gönüllü tercihlerine bırakılmıştır.

2.2.1.1.2.6. Serbest Meslek Sahipleri Emeklilik Planları (Keogh Plan)

ABD Kongre üyesi Eugene Keogh, bu planların kabul edilmesinde önemli bir rol üstlendiği için Keogh Planları olarak adlandırılır. Bağımsız çalışan esnaf ve zanaatkârlara getirilen vergi teşvikleriyle emeklilik tasarruflarında bulunmaları amaçlanmıştır.⁹⁶

İşverenler bu plana ödedikleri katkı paylarını limitler dâhilinde gider olarak yıllık kazançlarından indirebilirler. Bu planları bankalar, ticari veya profesyonel organizasyonlar, sigorta şirketleri ve yatırım fonları sağlayabilirler. Planlar hazırlanırken hangi fonlarda değerlendirileceği kararlaştırılmalıdır.

⁹⁶ Erol-Yıldırım, **a.g.e.**, s.188.

Keogh Planları genelde işverenler tarafından finanse edilmektedir. Ancak isteyen çalışan da bu planlara katkıda bulunabilir. Keogh Planları iki türlü, tanımlanmış katkı ve tanımlanmış fayda planları şeklinde uygulanabilirler. Kendi arasında ödenen katkı payına ve kazanılan gelire göre şekillendirilmiş ve çeşitli vergi avantajları sağlanmıştır.

2.2.1.2. 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 planlarını içeren RPP (Registered Pension Plans) olarak adlandırılan emeklilik planları, üçüncü basamağında ise Kayıtlı Emeklilik Tasarruf Planları (RRSPs, Registered Retirement Savings Plans) olarak adlandırılan bireysel tasarruf planları yer almaktadır.

Üçüncü basamakta yer alan kayıtlı emeklilik tasarruf planları için; federal, eyaletsel ve kırsal tüm yönetimler çeşitli vergi avantajları getirmişlerdir. Bu planlar sayesinde kişiler, emeklilik dönemlerinde çalışma dönemlerindeki gelir seviyelerine yaklaşabilmektedirler.

Bireysel emeklilik tasarruf planları 1957 yılında yürürlüğe girmiştir. 1997 vergi yılı itibariyle altı milyonun üstünde katılımcısı bulunan RRSPs’de 25,3 milyar USD toplam katkı miktarı ve kişi başına ortalama 4.000 USD’lik katkı payı ödemesi söz konusudur.⁹⁷

Toplamda sekiz milyonun üzerinde kişi bir RPP ve/veya RRSP planlarına katkı payı ödemektedir. 15.000 USD’nin üzerinde kazanç sahibi olanların %80’i, 45.000 USD’nin üzerinde kazancı olanların ise %95’inin bir RPP ve/veya RRSP’si bulunmaktadır.⁹⁸

⁹⁷ Yavru, **a.g.e.**, s.25.

⁹⁸ **a.g.e.**, s.25.

2.2.2. Batı Avrupa'da Bireysel Emeklilik Sistemi

OECD'ye üye; İsviçre, Hollanda, İtalya, Yunanistan, İngiltere ve Almanya'daki bireysel emeklilik sistemi uygulamaları incelenmiştir.

2.2.2.1. İsviçre'de Bireysel Emeklilik Sistemi

Zenginlik ve refahın simgesi olarak gösterilen İsviçre'de, diğer OECD ülkelerinde olduğu gibi ilk ikisi zorunlu, üçüncüsü de gönüllü katılım esasına dayanan üç tip emeklilik sistemi bulunmaktadır. Zorunlu ve fonlama sistemi ile çalışan, fonları özel olarak yönetilen mesleki emeklilik sisteminin uygulanmaya başladığı ilk OECD ülkesi olması nedeniyle önemli bir örnektir. Mesleki emeklilik planlarının zorunlu olması ile ilgili yasa 1972 yılında kabul edilmiştir. Özel emeklilik sistemini içeren yasa ise 1985 yılında kabul edilmiştir.

Sistemin birinci ayağında Kamu Emeklilik Sistemleri (State Pension-AVS) planında emeklilik yaşı erkeklerde 65, kadınlarda ise 62 olan emeklilik yaşı 2004'de 64'e yükseltilmiştir. 2009 yılında ise emeklilik yaşının 69'a çıkartılması beklenmektedir. Bu sisteme işverenler ve çalışanlar katılmak zorundadır. Fonlar profesyonel kurumlar, kantonlar ya da federal hükümetler tarafından yürütülmektedir. Devlet sistemdeki işverenler ve çalışanların yaptıkları katkı payları için vergi avantajı sağlamaktadır.⁹⁹

Meslek Grupları Emeklilik Sistemleri (Provoyance Professionnelle-PP) sosyal güvenliğin ikinci basamağını oluşturmaktadır. AVS dışında fonda biriken bakiyelerini toplu olarak nakde çevirebilmelerine imkân sağlamaktadır. AVS için belirlenen emeklilik yaşı bu programda da geçerlidir. Finansman ise gelire bağlı emeklilik planı ile sağlanmaktadır. Emeklilik fonlarını kar amacı gütmeyen işletmeler, kooperatifler ya da anonim şirketler kurabilirler. 23 yaşını aşmış kazancı devletin belirlediği sınırdan yüksek olanlar bu sisteme katılmak zorundadırlar. Kanuna göre emeklilik planları asgari %4 getiriye garanti etmek zorundadır. Bu planlar devletin garanti fonu adı altında kurduğu fon tarafından sigortalıyor.¹⁰⁰

⁹⁹ Bireysel Emeklilik, Sayı:5 Şubat 2004, s.20-21.

¹⁰⁰ a.g.e., s.20-21.

Sistemin üçüncü ayağında Bireysel Emeklilik Sistemleri (Individual Pensions) yer almaktadır. Yetkisi olan sigorta şirketleri ve bankacılık kuruluşları tarafından yönetilmesine izin verilen ve kamu emeklilik planında belirlenen emeklilik yaşından beş yıl daha önce emekli olabilme imkânı getiren, gönüllük esasına dayalı bir hizmet verilmektedir. Belirli bir düzeyde emeklilik geliri elde edebilmek için özel emeklilik ve sosyal güvenlik sistemleri arasından entegrasyon kuran İsviçre’de emeklilik varlıkları fonlarının daha yüksek getiri sağlamak amacıyla sosyal güvenlik sisteminde daha agresif bir yatırım politikası izlediği görülmektedir.¹⁰¹ Meslek gruplarının emeklilik planları kapsamındaki kişiler birikimlerinin, meslek gruplarının planlarında kullanılan yönetim giderlerinin en fazla %8’lik kısmını vergiden düşebilmektedir. Herhangi bir emeklilik sistemine dâhil olmayan kişilerde ise, gelirlerinin %20’sine denk gelen kısmı vergiden düşebilmektedir.¹⁰²

2.2.2.2. Hollanda’da Bireysel Emeklilik Sistemi

Sosyal güvenlikte, Batı Avrupa ülkelerinde yaşanan sıkıntıları gören Hollanda, 1996 yılında yeni bir sistem oluşturmuştur. Uygulanan sistem üç ana kısma ayrılmaktadır.¹⁰³

- Tüm çalışanların basit emeklilik imkânının sağlandığı ve “pay as you go” sistemindeki yöntemle organize edilmesi şeklindedir.

- Emeklilik fonu şeklinde oluşturulan ve özel kesim tarafından yönetilen, katılımcılara ait bireysel hesaplar açılmaktadır. Özel emeklilik fonu varlıklarının gelişmesine koşut olarak sermaye piyasası da gelişecek ve ekonomik büyüme sağlanacaktır. Bu kısımda anüiteler, ancak 15 yıl sonra elde edilebilecektir. Bu uygulamada katılımcılar; vefat edene kadar aylık bağlanan “yaşam annüitesi” , yaşam annüitesinin belirli bir süre ile sınırlandırıldığı anüite ya da

- İsteğe bağlı olarak emeklilik fonlarından oluşan bölümüdür.

1999 yılı sonuna kadar bu üç bölümden birisini seçmeyen katılımcılar, tamamen devlet yönetiminde olan fonlara bağlanmıştır. Hollanda sosyal güvenlik

¹⁰¹ Ergenekon, a.g.e., s.118.

¹⁰² Erol-Yıldırım, a.g.e., s.196.

¹⁰³ a.g.e., s.199.

sisteminde oluşturulan bu uygulama ile gerek özel emeklilik fonları, gerekse isteğe bağlı emeklilik fonları hızlı gelişim sürecine girmiştir.¹⁰⁴

En erken emeklilik yaşının 65 olduğu bu sistemde, 1996 yılı itibariyle GSYH'nın %87,3'ü kadar birikim toplanmıştır. Yatırılan katkı payları ve gelirleri kişisel hesaplarda tutulmaktadır.

2.2.2.3. İtalya'da Bireysel Emeklilik Sistemi

İtalya'daki sosyal güvenlik sistemi de, diğer ülke uygulamalarında olduğu gibi üç basamaklıdır. Sistemin birinci ayağında, zorunlu devlet güvencesini içeren program yer almaktadır. Dağıtım esaslı ve işçi ve işveren için zorunludur. Minimum emeklilik yaşı erkeklerde 65 kadınlarda ise 60'tır. İsteğe bağlı olarak 57 yaşında erken emekli olma imkânı tanınmıştır.

İkinci ayağında ise; mesleki emeklilik programları yer almaktadır. Emeklilik yaşı kamu emeklilik sistemi ile aynıdır. Bu tip planlara katılım zorunluluğu yoktur.

Üçüncü basamak da ise; bireysel emeklilik olarak adlandırabileceğimiz planlarda, emeklilik yaşları diğer iki basamakla aynıdır. Kişilere, sisteme 15 yıl katkıda bulunmuş olmak şartıyla 10 yıl öncesinden erken emekli olma şansı tanınmıştır. Bireysel emeklilik fonlarının yönetimi, banka, sigorta şirketi veya brokerlik firması gibi finansal kurumlar tarafından yapılmak zorundadır. Sistem fonlama esaslı bir finansman yapısına sahiptir. Fonlara yönelik herhangi bir devlet garantisi söz konusu değildir. Katılım tamamen gönüllülük esasına bağlı olarak kişilerin tercihine bırakılmıştır. Süre sonunda katılımcılar isterlerse, süre sonunda elde ettiklerini birikimlerinin %50'sini toplu olarak geri kalanını ise mutlaka maaş olarak almak durumundadır.¹⁰⁵

İtalyan bireysel emeklilik sisteminin 1999 yılında 1.239.307 üyesi bulunmaktadır ve sistemden 106.168 kişi emekli olmuştur. Sistemdeki toplam katılımlar 1999 yılında 2.213.000.000 sterlin olarak toplanmıştır ve bu kaynak 483 fon tarafından değerlendirilmektedir. İtalya'da 37,4 milyar USD değerinde bir fon birikmiştir ki bu da

¹⁰⁴ a.g.e., s.199.

¹⁰⁵ Yavru, a.g.e., s.37.

GSYH'nın %3'ünden büyük bir rakamdır.¹⁰⁶

2.2.2.4. Yunanistan'da Bireysel Emeklilik Sistemi

Yunanistan'da da diğer ülkelerde olduğu sosyal güvenlik üç aşamalıdır. Zorunlu devlet güvencesini içeren birinci basamakta; devlet sosyal güvenlik kuruluşlarına bağlı birçok güvenlik kuruluşu vardır. Bunlardan en ünlüsü çoğunlukla işçileri kapsayan IKA' dır. Bunlara ek olarak birçok tamamlayıcı sigorta planı mevcuttur. Bunlardan en önemlisi devlet tarafından sunulan TEAM' dır. Devlet tarafından sağlanan sosyal güvenlik sistemlerinde, dağıtım esas (PAYG) sistem kullanılmakta ve katılım zorunlu kılınmaktadır. Emeklilik yaşı erkeklerde 65 kadınlarda 60 olarak belirlenmiştir.¹⁰⁷

Tamamlayıcı meslek sigortalarını içeren ikinci basamak; gönüllü olarak işveren tarafından oluşturulan mesleki emeklilik planları, hayat sigortası şirketleri ile mevduat idare sözleşmesi yapılması yoluyla oluşturulmaktadır. Ancak ülke genelinde pek yaygın olarak uygulanmamaktadır. Genelde uluslararası ve çok büyük şirketlerce tercih edilmektedir. Sisteme yapılan katkılar vergi açısından gelirden indirilebilir niteliktedir.

Özel emeklilik planlarını ve sigortalarını içeren üçüncü basamak; her ferdin kendi kendisinin finansörü olduğu, gönüllü özel emeklilik planları, özel hayat sigortası şirketleri tarafından temin edilmektedir. Özel emeklilik planlarının fon finansmanları fonlama yöntemiyledir ve şirketlerle yapılan "mevduat iade" (deposit administration contract) sözleşmeleri yoluyla oluşturulmaktadır. Hayat sigorta şirketleri, emeklilik konusunda daha aktif rol almak istemektedir. Devlet, üzerindeki bu ağır yükü, bir takım düzenlemeler yaparak hayat sigortacılarına bırakmak niyetindedir. Katılım tamamen isteğe bağlıdır. Yıllık primlerin %15'ine kadar olan bir vergi indirimi söz konusudur.¹⁰⁸

Yunanistan'da 1997 yılı itibariyle GSYH'nın %12.7'si kadar bir bireysel emeklilik fonu bulunmaktadır.

¹⁰⁶ a.g.e., s.37.

¹⁰⁷ Yapı Kredi Emeklilik, a.g.e., s.80.

¹⁰⁸ a.g.e., s.80.

2.2.2.5. İngiltere’de Bireysel Emeklilik Sistemi

İngiltere’de emeklilikle ilgili ilk reform çalışmaları 1985 yılında gerçekleşmiştir. Reformdaki temel hedef, SERPS’lerin artan maliyetlerini düşürmek ve bireysel emeklilik düzenlemelerinin genişlemesine olanak sağlamaktır. SERPS’lere ilişkin diğer bir düzenleme 1995 yılında çıkarılan bir yasa ile gerçekleştirilmiştir. Bu reform çerçevesinde İngiltere’de uygulanan emeklilik sistemi temelde üç ayaklıdır.¹⁰⁹

Sistemin birinci ayağında zorunlu devlet güvencesini içeren ulusal sigorta ve kısa adı SERPS (State Earnings - Related Pension Scheme) olan, kazançla bağlı emeklilik sistemi yer alır. Ulusal sigorta ile çalışanlar ve işverenlerden toplanan primlerle finanse edilen sigortalılara belirli ve kati bir miktarda emeklilik, maluliyet, hastalık, analık ve işsizlik geliri sağlanmaktadır. Dağıtım sistemi ile çalışır. Ödenen tüm primler masrafların karşılandığı Ulusal Sigorta Fonunda (National Insurance Fund) toplanmakta ve devlet tarafından yönetilmektedir. 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. Emekliye ayrılmak için yaş sınırı erkeklerde 65, kadınlarda ise 60’dır. Sistem, erken emekliliği zorlaştıran ve geç emekliliği teşvik eden uygulamalara sahiptir. SERPS uygulamaları; ulusal sigortaları tamamlamak üzere 1975 yılında kurulan, çalışılan süre boyunca kazanç düzeyine bağlı olarak toplanan primlerle oluşturulan bir fon ile finanse edilen bir emeklilik sistemidir. Çalışanlara kazançları ile orantılı bir emeklilik geliri sağlayan bir sistemdir. Hizmet süresinin en yüksek gelir elde edilen 20 senelik ortalama gelirinin %20 sini içerecek şekilde düzenlenmiştir. Sistemde alınan en düşük gelir enflasyona endekslenmiştir.¹¹⁰

Tamamlayıcı meslek sigortalarını içeren sistemin ikinci ayağında, gönüllü olarak işveren tarafından oluşturulan mesleki emeklilik planları (Occupational Pension Schemes) yer almaktadır. Sigorta şirketleri, bankalar, emeklilik fonu aracı kurumları, aktüeryal danışmanlar, muhasebeciler veya işverenler tarafından yönetilmektedir. Kural olarak işyeri emeklilik planları işveren tarafından kurulur ve tröstler tarafından yönetilir. Bu tip planların çoğunda gönüllü katılım ve fonlama yöntemi kullanılır. Alınan emeklilik maaşları, planı kuran kurumdan kuruma farklı olsa da genellikle son maaş

¹⁰⁹ Ekin-Alper-Akgeyik, **a.g.e.**, s.100.

¹¹⁰ Yapı Kredi Emeklilik, **a.g.e.**, s.79.

sistemi baz alınmaktadır. Bu planlarda devletin, oluşan enflasyonun maliyetlerini üstlenme görevi vardır. İngiltere’de 1000 kişiden fazla çalışanları olan şirketlerin %99’unda tercih edilen sistem, özel şirketlerin insan kaynakları departmanlarının personel stratejilerini belirlerken özel emeklilik sistemlerinin yerini vurgulamak açısından güzel bir örnek teşkil etmektedir.¹¹¹

İngiliz devletinin ödediği maaşların yetersizliği nedeniyle bireyler özel sigortalara yönelmişlerdir. Özel sigortaları teşvik amacıyla, devlet katılımcılara vergi teşvikleri sağlamıştır. 2002 yılı itibariyle 11 milyon çalışan mesleki emeklilik fonuna katkıda bulunmaktadır ve bunların 8,3 milyonu SERPS’den ayrılmıştır.¹¹²

İşverenler, çalışanları için mesleki emeklilik planı açmak zorunda değildir. Çalışanlarında işveren planlarına katılım zorunluluğu yoktur. Serbest meslek sahiplerinin mesleki emeklilik planlarına katılmaları mümkün değildir. Ödenebilir en yüksek emeklilik maaşı son maaşın 2/3’ü kadardır. Çalışanların ödeyecekleri katkı payları da yıllık gelirlerinin %15’inden fazla olamaz.

Sistemin üçüncü ayağını da, özel emeklilik planları ve sigortaları oluşturur. Bireysel emeklilik planları, belirlenmiş katkı planı esasına dayanan ve devlet sisteminin dışındaki tercihleri kapsamaktadır. 1988 yılından beri hem işçilere hem de işverenlere, bireysel belirlenmiş katkı planı tercih etme şansı verilmiştir. Bireysel emeklilik planları dahilinde işçi ve işverenler, devlet getirilerine katkılarını en üst düzeyde tutup emeklilik planına destek vermektedir. İşçi ve işverenler ayrıca sınırlı vergi muafiyeti katsayısından yararlanmaktadır. Katkıların değeri ise emeklilik fonu değeri ile yakından ilgilidir. Bu planlar %3’lük enflasyona endekslidir ve enflasyon artışından dolayı olan değer maliyetleri devlet tarafından karşılanmaktadır. Bu sistemde ödenen primlere vergi muafiyeti uygulanmaktadır.

Bireysel emeklilik planlarına; serbest meslek sahipleri, herhangi bir meslek planı içinde yer almayan ve belirli bir ücret karşılığında çalışanlar, hem SERPS’lere hem de mesleki emeklilik planlarına katkıda bulunurken bireysel emeklilik planlarının SERPS’lerden daha iyi getiri sağlayacağına inanan kişiler, yalnızca vefat teminatı veren

¹¹¹ , a.g.e., s.79.

¹¹² Erol-Yıldırım, a.g.e., s.192.

mesleki emeklilik planlarına üye çalışanlar katılabilmektedir.¹¹³

2.2.2.6. Almanya’da Bireysel Emeklilik Sistemi

Almanya’da iki aşamalı bir emeklilik sistemi sözkonusudur. Almanya sosyal güvenlik sisteminde Devlet Emekli Sandığı (State Pension Provision) planı uygulanmaktadır. Devlet tarafından uzman kuruluşlarca yönetilen bu fonlar, memurlar, işçiler, çiftçiler ve belirli meslek sahipleri için zorunludur. Ancak mesleki bir birliğin sosyal güvenlik kapsamında bulunanlar, devletin zorunlu tuttuğu bu planlardan muaftırlar. Emeklilik yaşı 65 olarak belirlenmiştir. Kişinin alacağı emeklilik maaşı, plana kaç yıl katıldığı ve ödediği primlerin ortalaması ile bağlantılı olarak hesaplanmaktadır. Hem işveren hem de çalışanlar ödedikleri primler için belirli limitler içerisinde vergi indiriminden yararlanabilmektedirler.

Alman ekonomisinde, demografik değişimler sonucu finansman sorunları baş göstermiştir. Sorunların mevcut sistemde çözülemeyeceğinin anlaşılması nedeniyle, sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı nitelikte özel emeklilik sistemi uygulamaya geçirilmiştir.¹¹⁴

İşverenlerin gönüllü, çalışanların ise zorunlu olarak katıldığı İşveren ve Meslek Gruplarının Emeklilik Kurumları (Employer and Occupational Schemes) planlarının uygulanması için gerekli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu planlarda belirlenmiş bir emeklilik yaşı yoktur ve sadece maaş esaslı emeklilik planları mevcuttur. Kayıtlarda ayrılan karşılıklar sistemi tarafından destek fonları, sigorta mevzuatına tabi kapalı emeklilik fonları ya da sigorta şirketleri tarafından yönetilmekte ve finanse edilmektedir. Destek fonlarında, işveren payları belirli bir sınıra kadar vergi matrahından düşülebilmektedir. Emeklilik sonrası birikimlerin toplu olarak ödenmesi halinde vergiden muaf tutulmakta, anüite olarak ödenmesi halinde ise kısmi olarak vergilendirilmektedir.¹¹⁵

Diğer pek çok ülkeden ve özellikle ABD’den farklı olarak Alman şirketleri emeklilik planı mal varlıklarını hukuki olarak bağımsız bir emeklilik fonuna transfer

¹¹³ Ekinci, **a.g.e.**, s.38.

¹¹⁴ Ergenekon, **a.g.e.**, s.120.

¹¹⁵ Erol-Yıldırım, **a.g.e.**, s.198.

etmek zorunda değillerdir. Sonuç olarak çalışanların emeklilik ödemelerine tahsis edilen fonların büyük bir kısmı şirketlerin bilançolarının pasif tarafında emeklilik rezervleri olarak tutulmaktadır. İşçi sendikalarının, özel emeklilik sistemine giren çocuklu ailelere ekstra yardım yapılması yönündeki taleplerinin muhalefet partileri tarafından da desteklenmesi, özel emeklilik kanununun Alman Parlamentosundan geçmesini tehlikeye düşürmüştü ise de, Schröder Hükümeti'nin çocuk başına aylık 30 Mark tutarında yardım yapmayı kabul etmesi üzerine genel bir uzlaşmaya varılabılmıştır. Özel ve işyeri bazlı emeklilik planlarına tanınacak vergi muafiyetleri ve teşvik edici yardımların Alman Kamu maliyesi üzerindeki yükünün 2008 senesinde yıllık 19,5 milyar Mark düzeyine ulaşacağı tahmin edilmektedir.¹¹⁶

2.2.3. Uzakdoğu'da Bireysel Emeklilik Sistemi

Uzakdoğu'da uygulanan bireysel emeklilik modellerine ilişkin Japonya ve Güney Kore'deki bireysel emeklilik uygulamaları incelenmiştir.

2.2.3.1. Japonya'da Bireysel Emeklilik Sistemi

Japonya'da da emeklilik sistemi üç basamaklıdır. Birinci basamakta Ulusal Temel Emeklilik Planı yer almaktadır. İkinci basamakta ise, çalışan Emeklilik Sigortası bulunmaktadır. Bu plan da kazançla ilişkili bir emeklilik geliri elde etmeye yöneliktir ve katılım zorunludur. Bu iki basamakta bulunan planlar devlete aittir ve katılım zorunlu tutulmuştur. Biriken fonlar devlet tarafından çeşitli yatırım araçlarına yönlendirilmektedir.

Üçüncü basamakta ise katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu devletten bağımsız emeklilik planları yer almaktadır. Kollektif emeklilik planları diyebileceğimiz bu planlarda, defined benefit sistemine dayanan yani emeklilikte düzenli gelir sağlamak amaçlanmakta ve gelişmiş fonlama metotları kullanılmaktadır.

Japonya'da iki tip kolektif emeklilik planı mevcuttur. Bunlardan biri çalışan emeklilik fonu (Employees Pension Fund-EPF) , diğeri ise vergice sınırlandırılmış

¹¹⁶ Vakıf Emeklilik, **Bireysel Emeklilik Tanıtım Rehberi**, İstanbul, 2004, s.6.

emeklilik planı (Tax Qualified Pension Plan TQPP) dır.

TQPP'ler kamu sisteminden tamamen ayrı özel yönetimi olan emeklilik fonlarıdır. 1996 Mart itibariyle kapsamında 91.000 plan, 17,8 trilyon yen tutarında birikim ve 10.7 milyon üyesi bulunmaktadır.¹¹⁷

2.2.3.2. Güney Kore'de Bireysel Emeklilik Sistemi

Güney Kore'de de, diğer ülke uygulamalarında olduğu gibi üç ayaklı bir emeklilik sistemi mevcuttur. Sistemin birinci ayağını devlet sosyal güvenlik sistemi oluşturmaktadır. İkinci ayağını işveren katımlı güvenlik sistemi yer alır. Her iki sistemde de katılım zorunludur. Sistemin birinci ayağında bulunan Ulusal emeklilik Sistemine devlet çalışanları hariç diğer çalışanlar katılmak zorundadır. Birinci ayakta yer alan bir diğer uygulama ise; Devlet çalışanları, özel öğretmenler ve askeri personeli kapsayan Özel Meslek Sigortaları yer alır ve katılım zorunludur. İkinci ayakta ise, özel sektör çalışanları için Emeklilik Ödeneği yapmak 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 katkı payı ödemek ve 55 yaşını doldurmak gerekmektedir. Ödenecek katkı payları için bir üst limit konulmuş ve bu limit yıllık 95.000 dolar civarındadır. Emeklilik şirketleri arasında aktarım yapma hakkı tanınmıştır.¹¹⁸

Bireysel Emeklilik sisteminde 2001 yılı itibariyle 15,8 milyon dolara yakın bir birikim sağlanmıştır ki bu da Güney Kore GSYH'nın %4'ü civarındadır.

¹¹⁷ Yavru, a.g.e., s.40.

¹¹⁸ a.g.e., s.41.

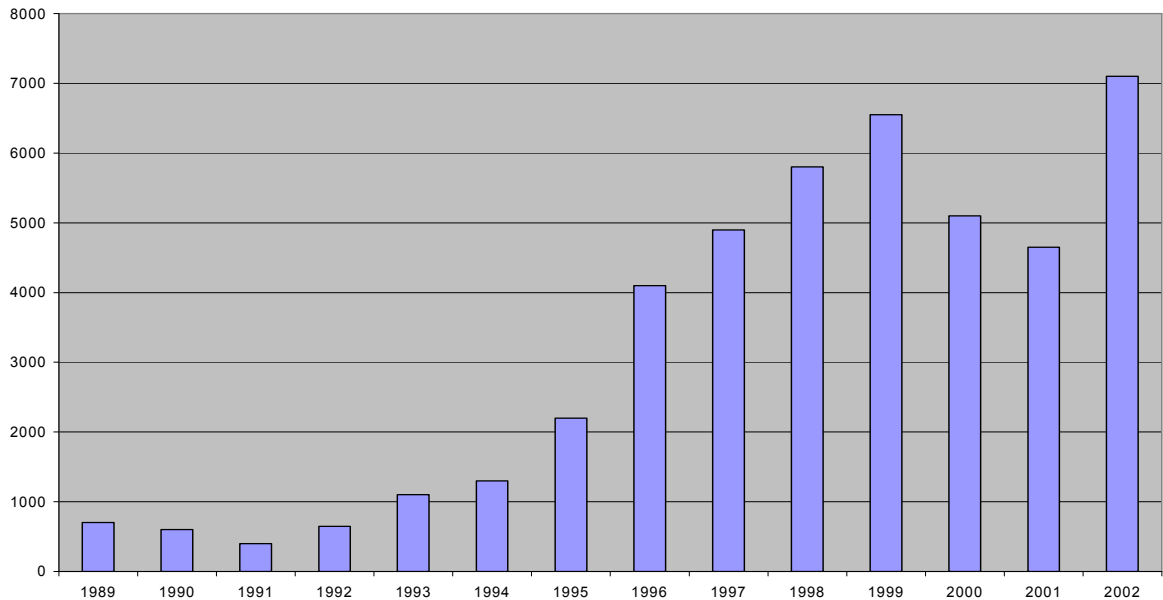
3. BÖLÜM

TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

3.1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

3.1.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Ortaya Çıkışı

1990'lı yıllarda ortaya çıkan ve giderek ağırlaşmaya başlayan sosyal güvenlik krizi, Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin çözümü geciktirilemeyecek öncelikler listesindeki kalemlerden birini oluşturmuştur. Sosyal güvenlik sorunun diğer problem kalemlerinden farklı bir özelliği bulunmaktadır ve halen bütçe giderleri arasında birinci sırada yer almaktadır. Sosyal güvenlik harcamaları, ciddi önlemler alınmadığı takdirde, geometrik oranlı bir artış göstererek 2000'li yılların ilk çeyreğinde devletin tüm gelirlerini aşan devasa bir büyüklüğe ulaşması beklenmektedir.¹¹⁹



Grafik:3.1. Sosyal Güvenlik Kurumlarına Yapılan Transferler

Kaynak: Capital, A'dan Z'ye Bireysel Emeklilik Özel Eki, Sayı:112572,Eylül 2003, s.13.

¹¹⁹ Capital, a.g.e., s.13.

1989 yılından itibaren bütçeden sosyal güvenlik kurumlarına yapılan transferler Grafik3.1. de verilmiştir. 1998 yılında sosyal güvenlik sisteminde yapılan reformlar sayesinde azalma gösteren sosyal güvenlik açıkları, 2001 yılında yaşanan GSMH'deki küçülme ve bütçe açığındaki dalgalanmalar neticesinde açık tekrardan yükselme trendine geçmiştir. Dünya Bankası tarafından 1998 öncesinde yapılan öngörülerde, sosyal güvenlik kurumlarına yapılan transferlerin ciddi adımlar atılmadığı takdirde ilerleyen yıllarda daha büyük sorunlar oluşturulacağı hesaplanmıştır. 2010 yılında GSMH'nin %5,43'üne, 2030 yılında %10,68'ine, 2050 yılında ise %16,58'ine ulaşma riski taşıdığı 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.¹²⁰

Tablo:3.1. Sosyal Güvenlik Transferlerinin GSMH ve Bütçe Açığına Oranı

Yıllar	Bütçe Açığı /GSMH	Sosyal Güvenlik Transferleri / GSMH	Sosyal Güvenlik Açığı / Bütçe Açığı
1993	7	1	18
1994	4	1	28
1995	4	1	35
1996	8	2	26
1997	8	3	33
1998	7	3	37
1999	12	4	30
2000	11	3	25
2001	16	3	19
2002T	7	4	57

Kaynak: Capital, a.g.e., s.14.

Tablo:3.1 de sosyal güvenlik transferlerinin GSMH ve bütçe açığına oranı yıllar itibariyle verilmiştir. Bütçe açığının GSMH'ya oranı 1993 yılında 7 iken 2001 yılında 16'ya ulaşmıştır.

¹²⁰ Capital, a.g.e., s.14.

Sosyal güvenlik sistemlerindeki bir başka ölçüt, sosyal güvenlik kurumlarına prim ödeyen aktif sigortalıların sistemden aylık alanlara oranıdır. Türkiye’de bu rakam 1,7’lere kadar düşmüştür. Bir başka deyişle sosyal güvenlik sisteminden aylık alan bir emekliyi finanse eden çalışan sayısı iki bile değildir. 1998 yılında yapılan sosyal güvenlik reformunun ilk adımı, sosyal güvenlik kurumlarının finansal yapısını güçlendirmeyi amaçlayan yapısal değişikliklerdir. Bu çerçevede emeklilik yaşının arttırılması, sosyal güvenlik primlerinin arttırılması ve emeklilik aylığının hesaplama şeklinin değiştirilmesi gibi tedbirler alınarak sosyal güvenlik sistemindeki finansal yapının kötüye gidişi durdurulmaya çalışılmıştır. Sosyal güvenlik reformunun ikinci ayağı olarak, 28 Mart 2001 tarihinde 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu kabul edilmiştir. “Üçüncü adım ise Türkiye’nin Dünya Bankası ile yaptığı anlaşma çerçevesinde, kamu sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanması aşaması olacak.”¹²¹

3.1.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tanımı

Bireylerin emeklilik dönemlerinde, rahat yaşayabilmeleri ve ihtiyaç duyabilecekleri ilave masrafları karşılayabilmeleri için bir ek gelir sağlamaya yönelik, katkıların her bir katılımcı adına ayrı hesaplarda takip edildiği ve herkesin kendi birikimleri oranında gelir alacağı, kamunun gözetim ve denetiminde ancak bütünüyle özel emeklilik şirketleri tarafından uygulanan, gönüllü katılıma dayalı, kamu emeklilik sistemlerini tamamlayıcı bir özel emeklilik sistemidir.

3.1.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı

Bireysel emeklilik, Türkiye’de bireylerin zorunlu kamu sosyal güvenlik sistemlerine ilave olarak özel sigorta tekniğinin kullanıldığı ve yaşlılık riskine karşı verilecek güvenceyi bireyin kendi sorumluluğuna bırakan yapıya sahiptir. Bireyin yapacağı tasarruflarla ve bu biriken fonlarda oluşacak sermaye birikimi bu sosyal riske karşı kullanılacaktır. Türkiye’de gönüllük esasına dayalı olarak oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin 4632 sayılı kanuna göre amacı;

¹²¹ Milliyet, **Bireysel Emeklilik Sistemi Özel Eki**, 24 Ekim 2004, s.17.

*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 bulunulmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesidir.*¹²²

Bireysel emeklilik sistemi, kamu sosyal güvenlik sistemini ikame etmeyi değil tamamlamayı, bireylerin kendi isteklerine bağlı olarak ikinci bir emeklilik geliri elde etmelerini amaçlamaktadır. Bireyler aktif çalışma dönemlerinde yapacakları tasarruflarla emeklilik dönemlerindeki refah düzeylerini arttıracaklardır. Bireysel etkilerinin yanı sıra ulusal tasarruf düzeyinin artması ile reel sektörün kullanabileceği fonlarla ekonomiye uzun vadeli kaynak aktarımı yaparak üretim, istihdam, istikrarlı büyüme ve sermaye piyasalarının derinleşmesini gibi dolaylı amaçları gerçekleştirmesi hedeflenmektedir.

Yasanın kapsamı ise; birinci maddenin ikinci fıkrasında 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 emeklilikle ilgili diğer hususlara ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir.*¹²³

Yasada hüküm bulunmayan bir durumla karşılanırsa; sermaye piyasasının ve sigortacılık mevzuatının ilgili ve genel hükümleri uygulanır.

¹²² Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu (4632 Sayılı Kanun), **Resmi Gazete**, 4366; 07.04.2001, Madde:1.

¹²³ **4632 Sayılı Kanun**, Madde:1.

3.1.4. Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Etkileri

Bireysel Emeklilik Sistemi, mevcut sosyal güvenlik sistemine bir alternatif değildir. Sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı ve kamunun yükünü azaltacak bir yapıya sahiptir.

Özel emeklilik fonları yoluyla emeklilik dönemleri için tasarrufta bulunan bireyler mikro bazda kendi ekonomik çıkarları yönünde hareket ederken, makro ekonomik bazda özel tasarrufların ve/veya ulusal tasarruf düzeyinin artmasına katkıda bulunmaktadır.¹²⁴

Bireysel Emeklilik Sisteminin makro ekonomik etkilerini şu başlıklar altında toplayabiliriz.

- Ulusal tasarruf düzeyi artacaktır.
- İkinci bir emeklilik geliri ile emeklilik dönemlerinde bireylerin refah seviyeleri artacaktır.
- Sosyal güvenlik sisteminin kapsamı genişleyecek ve kamunun yükü azalacaktır.
- Mali sektör ve kamu için uzun vadeli fon ihtiyacı karşılanacaktır.
- Altyapı ve uzun vadeli yatırımlar için uzun vadeli, düşük faizli kaynak bulunarak yeni iş sahaları sağlanacaktır.
- Kayıtlılığı arttıracaktır.
- Piyasalardaki dalgalanmaların, spekülasyonların azalması ve sermaye piyasalarının derinleşmesine katkılar sağlayacaktır.¹²⁵
- Enflasyonla mücadele ve istikrarlı büyüme için olumlu katkılar sağlayacaktır.

Sermaye birikimini sağlayan düzenli ve uzun vadeli tasarruflar arttıkça, ekonomide büyüme kaydedecektir. Artan tasarrufların yatırıma kanalize edilmesiyle, toplumda sosyal refah artacak ve bu artış bir önceki kuşağın daha yüksek gelir elde etmesini sağlayacaktır.

¹²⁴ Çağatay Ergenekon, **Özel Emeklilik Fonları Şili Örneğinden Alınacak Dersler**, İMKB, İstanbul, Temmuz 1998,s.27.

¹²⁵ Hürriyet, **Bireysel Emeklilik Eki**, 6 Aralık 2004, s.8.

3.1.5. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Türkiye’de uygulanacak olan sistemin temel özellikleri belirtilmiştir.

Fonlama yöntemiyle işleyen ve gönüllü katılım esasına dayanan bir özel emeklilik sistemidir. Bireysel emeklilik sistemi mevcut sosyal güvenlik sistemine alternatif değil, sistemin tamamlayıcısı niteliğindedir. Latin Amerika ve Doğu Avrupa’daki kimi ülkelerde bireysel emeklilik sisteminin zorunlu ve sosyal güvenlik sisteminin alternatifi olduğu görülmekteyken, Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi, mevcut sosyal güvenlik sistemini desteklemeye yönelik ve isteğe bağlıdır.

Bireysel emeklilik sisteminde emekli olmak için, iki şartın sağlanması gerekmektedir. 56 yaşını doldurmuş olmak ve en az 10 yıl sistemde bulunmak. Sistemde 10 yıl bulunmasından kasıt, katılımcının sözleşmeyi imzalamasından itibaren 10 yıl süreyle katkı paylarını düzenli olarak ödemesi, eğer ödemeye ara vermişse bu boşlukların asgari ödeme tutarları toplu ödenmesi şartıyla en az 10 yıl bulunma koşulunu sağlamak gerekmektedir. Katılımcı, emekli olduğunda birikimlerini isterse toplu para, isterse yıllık gelir sözleşmesi çerçevesinde düzenli maaş olarak, isterse kısmen toplu ödeme, kısmen maaş alabilecek ya da maaş olarak ödenmek üzere bir başka emeklilik ya da hayat sigortası şirketine aktarılmasını talep edebilecektir.

Medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip, isteyen herkes sisteme dâhil olabilmektedir. SSK veya Bağ-Kur gibi katılım zorunlu değildir.

Sisteme dâhil olan katılımcılar ödeyecekleri bireysel emeklilik katkı paylarını kendileri belirlerler. Katılımcı ne kadar yüksek bir emeklilik maaşı almak istiyorsa o oranda katkı payı ödemesi gerekmektedir.

Bireysel emeklilik sistemi şirketleri sigorta şirketleri bünyesinde bulunmasına rağmen sigorta esasına göre değil tasarruf esasına göre çalışır. Sistem katkı payına bağlı bir fonlama sistemi olduğundan dolayı katılımcının vefatı veya maluliyeti halinde herhangi bir tazminat ödenmemektedir. Katılımcının vefatı halinde hesabında toplanan tasarruf lehdar veya varislerine ödenir. Maluliyet durumunda ise; katılımcı, dilerse fonunda biriken tutarı vergi indiriminden yararlanacak şekilde alabilecektir.

Bireysel emeklilik sisteminde her katılımcı için kendi adına bir bireysel emeklilik hesabı açılır. Her katılımcının birikimleri bu hesaplarda ayrı ayrı tutulur. Fonlama sistemiyle çalışan bu sistemde katılımcının emeklilik geliri kendi hesabında biriken tutara göre hesaplanır.

Bireysel emeklilik hem katılımcılar hem de işverenler için vergi avantajı getirmiştir. Katılımcı veya katılımcı adına katkıda bulunan işveren için, ödenen katkı payının büyük bir bölümünü veya tamamını gelir vergisi matrahından indirmek mümkündür. Böylece katılımcı için eline geçen gelirden, işveren için kurumunun karlılığında dolaylı bir artış söz konusu olurken, büyük oranda tasarruf da sağlanmış olmaktadır.¹²⁶

Bireysel emeklilik sisteminin en önemli özelliklerinden bir tanesi de şeffaf olmasıdır. Katılımcılar, bireysel emeklilik hesaplarındaki yaptıkları katkıları, bunların getirilerini ve diğer çeşitli bilgileri telefon, internet, banka kartları gibi elektronik ortamlarda birebir takip edebilmektedirler.

Kişilere uygulanacak risk analizi ve finansal planlama sonucunda bireysel emeklilik aracıları tarafından katılımcının risk anlayışına en uygun plan ve fon dağılımı sunulur. Ancak, nihai karar yine katılımcındır. Katılımcının istediği plan dâhilinde fon dağılımı yapılır. Katkı payları emeklilik şirketinin belirlediği asgari katkı payının altında olmamak kaydıyla yine katılımcı tarafından belirlenir. Bireysel emeklilik sisteminde yapılan katkılar emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilir. Katılımcı gerekli gördüğü hallerde plan ya da fon dağılımını yılda 4 defa değiştirme hakkına sahiptir.¹²⁷

Katılımcının seçeceği fon dağılım oranının, en az %30'u devlet borçlanma senetlerini içeren güvenli yatırım araçlarından oluşması gerekmektedir. Böylece katılımcının birikimleri belirli oranda güvence altına alınmış olmaktadır. Devlet iç

¹²⁶ **Yeni Para**, Sayı.2005/25, 19-25 Haziran 2005, s.46.

¹²⁷ Ali Haydar Elveren, “**Bireysel Emeklilik Sistemi: Sosyal Güvenlik Sistemi İçerisindeki Yeri ve Geleceği**”, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, Oruçoğlu Tesisleri, Afyon, 28-31 Mart 2002

borçlanmasında da faizlerin düşmesi ve vadelerin uzaması gibi ekonomiye olumlu katkı sağlanacaktır.

Katılımcılar emeklilik hakkını elde etmeden de istedikleri zaman birikimlerini alarak sistemden ayrılabilirler. Ancak, bireysel emeklilik sistemi uzun vadeli bir yatırımı hedeflediğinden, erken ayrılma durumunda katılımcılar daha yüksek gelir vergisi stopajı ödemek zorundadırlar.

Bireysel emeklilik sistemi, devlet tarafından sıkı bir gözetim ve denetim altında özel emeklilik şirketleri tarafından yapılmaktadır. Hazine Müsteşarlığı, emeklilik şirketlerinin kuruluş, faaliyet ve denetiminden, Sermaye Piyasası Kurulu ise toplanan tasarrufların kurallara uygun olarak kullanılmasını gözetlemekten sorumludur. Ayrıca şirket bağımsız bir dış denetim firması tarafında mali yönden denetlenir. Bunun haricinde şirket yılda en az bir defa kendi iç denetimini yaparak raporunu hazırlamak zorundadır.

3.2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN İŞLEYİŞ YAPISI

Bireysel emeklilik sisteminde kurumsal yapının en üstünde Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK) bulunur. BEDK, bireysel emeklilik sistemi ile ilgili politikaları belirlemekte ve hayata geçirilmesi ile ilgili gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak ve mevzuat düzenlemeleri hakkında tavsiye niteliğinde kararlar 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 birere temsilciden oluşmaktadır.¹²⁸ 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. Başkanın gerek gördüğü hallerde veya üyelerden birinin yazılı başvurusu halinde başkan tarafından

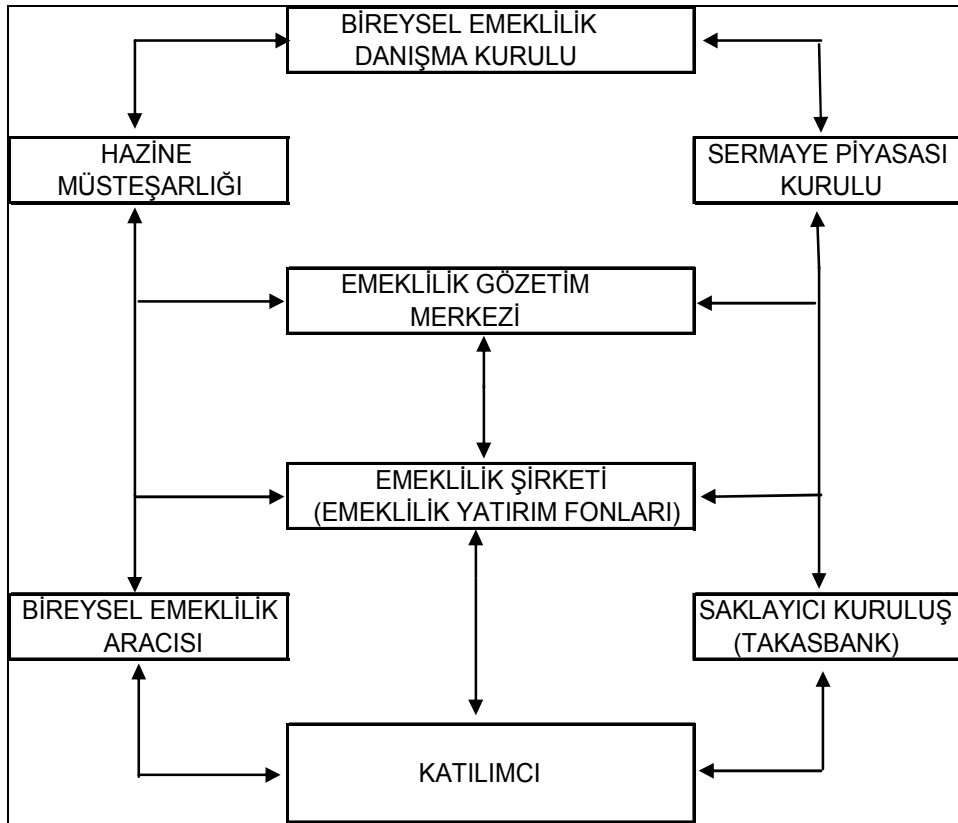
¹²⁸ 4632 Sayılı Kanun, Madde:3

olağanüstü toplantı yapılabilir. BEDK, toplantıya çağrılan üyelerin yarısından bir fazla ile toplanmakta ve kararlar üyelerin salt çoğunluğu ile alınmaktadır.¹²⁹

Bireysel emeklilik sisteminin merkezinde katılımcı ve emeklilik şirketi olup, sistemin temel unsuru katılımcı ve emeklilik şirketi arasında yapılan emeklilik sözleşmesidir. Emeklilik şirketi ve portföy yönetim şirketi arasında yapılan sözleşme ile emeklilik yatırım fonlarının uzman portföy yöneticileri tarafından yönetilmesi sağlanmıştır. Takasbank, SPK tarafından saklayıcı kurum olarak yetkilendirilmiştir. Böylece, emeklilik yatırım fonu varlıklarının emeklilik şirketleri varlıklarından ayrı olarak Takasbank'ta saklanması ile katılımcıların fon varlıkları güvence altına alınmıştır. Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) temel olarak, emeklilik şirketlerinin faaliyetlerinin günlük olarak gözetimi ve ilgili kurumlara raporlanması yanında katılımcı ve kamuoyunun bilgilendirilmesi fonksiyonlarını da yerine getiren bir kontrol noktasıdır. Hazine Müsteşarlığı ve SPK sistem ile ilgili düzenlemeleri yapan ve diğer unsurların bu düzenlemelere uygunluğunu denetleyen, sistemin güven içinde işlemlerini sağlayan kurumlardır.¹³⁰

¹²⁹ Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik, **Resmi Gazete**, 24569; 31.10.2001, Madde:7

¹³⁰ Emeklilik Gözetim Merkezi, **Bireysel Emeklilik Sistemi 2004 Gelişim Raporu**, İstanbul, 2005, s.22.

Tablo.3.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Şeması

Kaynak: Suat Uğur, **Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi**, Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonu Yayın No:224, Ankara, Haziran 2004 , s.159

Bireysel emeklilik sisteminin işleyişine ilişkin esaslar, 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile bu kanuna göre çıkartılan yönetmelikler ile düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeler; katılımcılar, emeklilik şirketleri, bireysel emeklilik araçları ve katkıların değerlendirileceği emeklilik yatırım fonları hakkındadır.¹³¹

3.2.1. Emeklilik Şirketi

Emeklilik şirketleri, Bireysel Emeklilik tasarruf ve yatırım sistemi kanununa göre kurulan ve bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere bu kanun ile ihdas edilen emeklilik branşında ruhsat almış şirketlerdir. Emeklilik Şirketleri, 21.12.1959 tarihli ve 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanunu hükümlerine göre hayat ve ferdi kaza sigortaları branşlarında da ruhsat alabilme hakkına sahiptirler. Şirketlerin emeklilik branşı dışında başka bir branşta da faaliyet göstermeleri halinde her bir branşa

¹³¹ Uğur, a.g.e., s.158.

ait hesaplar ayrı tutulmalıdır.¹³²

Emeklilik Şirketi kuruluş izni ve hayat sigortasından emeklilik şirketine dönüşüm için Hazine Müsteşarlığına başvuruda bulunulur. Söz konusu izin Bakan tarafından verilir. Kurulacak şirketin, anonim şirket şeklinde kurulması ve ticaret unvanında “emeklilik” ibaresinin bulunması zorunludur. Bu şirketler kanunda belirtilen faaliyet konusunun dışında faaliyetlerde bulunamaz. Şirketin kuruluş sermayesinin, 20 trilyon liradan az olmaması ve ödenmiş sermayesinin asgari 10 trilyon olması ve kalanının üç yıl içerisinde ödenmesinin taahhüt edilmesi, gerekmektedir. Kurulacak emeklilik şirketinin, hisse senetlerinin nakit karşılığı çıkarılması ve tamamının nama yazılı olması, ana sözleşmesinin bireysel emeklilik kanunu hükümlerine uygun olması, iş planı ve sistem tasarımı ile yapılabirlik raporlarının Hazine Müsteşarlığına sunması gerekmektedir. Şirket kurucularının kanunda yer alan suçları işlememiş olmaları gerekmektedir.¹³³

Müsteşarlık tarafından emeklilik faaliyet ruhsatı alan emeklilik şirketi, en geç üç ay içerisinde en az üç fon kurmak üzere SPK'ya başvurmak zorundadır. Başvurunun zamanında yapılmaması veya reddedilmesi durumunda verilen izin ve faaliyet ruhsatı kendiliğinden geçersiz olacaktır.¹³⁴

4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununa göre emeklilik şirketlerinin sorumlulukları şu şekilde sıralanmıştır:¹³⁵

- Hazine Müsteşarlığının belirleyeceği esaslara göre emeklilik sözleşmelerine ilişkin bankalardan hizmet almak,
- Emeklilik sözleşmesi çerçevesinde tahsil edilen katkıların fona yönlendirilmesini sağlamak ve bireysel emeklilik hesaplarının ve ilgili diğer kayıtların güncelleştirilmesi işlemlerini gerçekleştirmek,
- Katılımcılarının bireysel emeklilik hesaplarına ait günlük bilgilere erişimine olanak sağlamak,
- Fon portföyünün içinde yer alan varlıklar, fonun performansı, mali

¹³² **4632 Sayılı Kanun**, Madde:8

¹³³ Türkmenoğlu, a.g.e., s.97.

¹³⁴ **4632 Sayılı Kanun**, Madde:9

¹³⁵ **4632 Sayılı Kanun**, Madde:11

tabloları gibi konularda katılımcılara düzenli bilgi verilmesini sağlamak,

- Hazine Müsteşarlığı ve SPK tarafından istenecek bilgi, belge ve tablolar ile bireysel emeklilik kayıt sisteminin belirlenecek esas ve usullere göre hazırlanmasını sağlamak,
- Hazine Müsteşarlığı ve SPK tarafından belirlenen esas ve usuller çerçevesinde fonun iç denetimini sağlamak,
- Bireysel emeklilik hesaplarının ve emeklilik faaliyetlerinin sürekliliğini ve fon varlıklarının korunmasını sağlamak üzere, kayıtların ve varlıkların saklanması konusunda gerekli tedbirleri almakla sorumludurlar.

Emeklilik şirketinin yönetim kurulu beş kişiden az olamaz. Şirketin genel müdürü ve yokluğunda vekili yönetim kurulunun doğal üyesidir. İmza yetkisini sahip yöneticilerin, en az lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmaları ve sigortacılık veya işletmecilik alanında mesleki deneyime sahip olmaları gerekmektedir. Asgari mesleki deneyim süresi, genel müdür için on yıl, genel müdür yardımcıları ve imza yetkisini haiz diğer yöneticiler için yedi yıldır.¹³⁶

Emeklilik Şirketlerinin ana sözleşmelerinin değiştirilmesinde Hazine Müsteşarlığının uygun görüşü aranır. Şirketin tüm aktif ve pasiflerini diğer bir emeklilik şirketine devretmesi ya da bir veya birkaç emeklilik şirketi ile birleşmesi ise Bakanlığın iznine tabidir.¹³⁷

Emeklilik Şirketinin sözleşmelerden doğan yükümlülüklerini yerine getiremediğinin veya mali bünyesinin katılımcıların hak ve menfaatlerini tehlikeye düşürecek düzeyde zayıflamakta olduğunun tespiti hallerinde Bakan, şirketin yönetim kurulundan; sermaye arttırılmasını, iştiraklerin ve sabit değerlerin kısmen veya tamamen satılmasının durdurulmasını, yeni iştirak ve sabit değer edinilmesini, serbest varlıkların bir bankada bloke edilmesini ve bu tasarrufların izinsiz kullanılmamasını ve şirketin mali bünyesini düzeltmeye yönelik diğer tedbirleri almasını isteyebilir.

Şirketin mali durumu düzeltilmeyecek durumda ise ilgili bakanlık tarafından şirketin sözleşme yetkileri kaldırılabilir, yönetim kurulunda değişiklikler yapılabilir,

¹³⁶ **4632 Sayılı Kanun**, Madde:12

¹³⁷ **4632 Sayılı Kanun**, Madde:13

fonları ve varsa diğer branşların portföyleri başka şirketlere devredilebilir, faaliyet ruhsatları iptal edilebilir ve iflası istenebilir.¹³⁸

3.2.2. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım

Bireysel emeklilik sistemine, medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip kişiler istedikleri zaman katılabilirler. Sisteme katılacak kişiler şirket ile emeklilik sözleşmesi imzalamak zorundadırlar. Söz konusu emeklilik sözleşmesi; katılımcının sisteme girmesine, sistemden ayrılmasına, emekli olmasına, katkıların ödenmesine, bu katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, fonlarda yatırıma yönlendirilmesine ve katılımcı veya lehdarına yapılacak ödemelere ilişkin esaslar ile tarafların diğer hak ve yükümlülüklerini düzenlenmesini kapsayan esas olarak katılımcı ve şirketin taraf olarak yer aldığı bir sözleşmedir.¹³⁹

Emeklilik sözleşmesinin tarafları, bireysel emeklilik hesabına katkı yapan veya adına şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılan katılımcı ile şirkettir. Katkı payının belirli bir bölümünü veya tamamını ödemek suretiyle katılımcı nam ve hesabına şirket ile emeklilik sözleşmesi akdeden kişiler katılımcı ile birlikte taraf olurlar. Katılımcının emeklilik sözleşmesi devam ederken vefatı etmesi halinde, Medeni Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, katılımcı tarafından tayin edilen ve kimliği sözleşmede belirtilen lehdar veya lehdarlara ödeme yapılır. Lehdar tayin edilmemiş ise katılımcının kanunî mirasçıları hak sahibi olurlar. Katılımcı, sözleşme süresi boyunca lehdarı değiştirebilir veya lehdar tayin etme işlemini iptal edebilir.¹⁴⁰

Emeklilik sözleşmesi; emeklilik planı, emeklilik sözleşmesi teklif formu, emeklilik sözleşmesi metni, emeklilik sözleşmesi özel metni kısımlarından oluşmaktadır. Emeklilik şirketi, bireysel emeklilik sistemine girmek isteyen katılımcının emekliliğe yönelik beklentilerine, ortalama gelir düzeyine, kamu sosyal güvenlik sistemine dahil olmalarına ve risk getiri profili formundaki bilgilere göre uygun teklifi hazırlayarak katılımcıya sunar. Katılımcının teklifi kabul etmesi halinde emeklilik sözleşmesi imzalanır. İlgili ödemeler yapıldıktan sonra şirket on gün içerisinde

¹³⁸ 4632 Sayılı Kanun, Madde:14

¹³⁹ 4632 Sayılı Kanun, Madde:4.

¹⁴⁰ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, **Resmî Gazete**, 24681; 28.02.2002, Madde:6-7.

sözleşmeyi reddetmezse emeklilik sözleşmesi akdedilerek katılım fiilen tamamlanmış olur.¹⁴¹

Bireysel emeklilik sistemine, bireysel katılım olduğu gibi grup katılımları da mümkündür. Bunun için bir grup oluşturulması gerekmektedir. Grup emeklilik sözleşmesi, en az on kişiyi kapsayacak şekilde düzenlenen emeklilik sözleşmesidir. On kişiden az kişinin çalıştığı bir işyerinde, tüzel kişiliği haiz bir meslek kuruluşunda, dernekte ve sair kuruluş veya grupta çalışan yahut üye olanların tamamını kapsayacak şekilde düzenlenen emeklilik sözleşmeleri de grup emeklilik sözleşmesi kapsamındadır. Sözleşmenin akdinden sonra grubun on kişinin altına düşmesi sözleşmenin geçerliliğini etkilemez. İşveren, tüzel kişiliği haiz bir meslek kuruluşu, dernek veya sair kuruluş veya grup, çalışanları veya üyeleri hesabına birden fazla şirket ile sözleşme yapabilir. Katkı paylarının veya giriş aidatlarının bir kısmını veya tamamının ödenmesi ve çalışanları yahut üyelerine ait emeklilik sözleşmesi teklif formlarının şirkete intikal ettirmesi üzerine şirketin teklifi en geç on iş günü içinde reddetmemesi halinde grup emeklilik sözleşmesi kurulmuş sayılır. Sözleşmenin kurulmasından sonra, katkı paylarının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının şirket hesaplarına intikal etmesini takip eden en geç onbeş iş günü içinde hazırlanıp imzalanan grup emeklilik sözleşmesi ilgili tarafa, emeklilik sözleşmesi özet metni de katılımcılara verilir. Grup emeklilik sözleşmesi, ilgili ödemelerin şirket hesaplarına geçtiği tarih itibarıyla yürürlüğe girer.¹⁴²

Grup emeklilik sözleşmesine dahilindeki her bir katılımcıya ait hesaplar bireysel emeklilik hesaplarında takip edilir. Grup emeklilik sözleşmesi yapıldıktan sonra yeni katılımcılarda grup sözleşmesine dahil olabilirler. Grup emeklilik sözleşmesi akdedilirken veya akdedildikten sonra gruba dahil olacak katılımcılar için bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi o katılımcı için katkı paylarının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının şirket hesaplarına intikal ettiği tarihtir.¹⁴³

¹⁴¹ Uğur, a.g.e., s.165-166.

¹⁴² 24681 Sayılı BESHY, Madde:16-17

¹⁴³ Yapı Kredi Emeklilik, **Bireysel Emeklilik Sistemi İlgili Mevzuat Eğitim Kitabı**,2004, s.33.

3.2.3. Emeklilik Sözleşmesi Taraflarının Hak ve Yükümlülükleri

Katılımcının ve emeklilik şirketinin emeklilik sözleşmesinden doğan haklarını ve yükümlülükleri şunlardır; ¹⁴⁴

- Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslar dahilinde, şirket nezdinde açılacak bireysel emeklilik hesabına katkı yapar.
- Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde yer alacak şartlar çerçevesinde, katkı payının aynı şirkete ait birden fazla fon arasında paylaştırılmasına karar verebilir.
- Katılımcı, emekliliğe hak kazanmadan önce bireysel emeklilik sistemine katkıda bulunmaya ara verebilir.
- Katılımcı, emeklilik sözleşmesi devam ederken istediği herhangi bir zamanda veya sürekli işgöremezlik durumunun ortaya çıkması halinde bireysel emeklilik sisteminden birikimlerini alarak çıkabilir.
- Katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilir. Bu halde şirket bildirimden itibaren en geç yedi iş günü içerisinde talebi yerine getirmekle ve birikimlerle birlikte bu hesaba ilişkin bilgi ve belgeleri aktarmakla yükümlüdür.
- Katılımcının, başka bir emeklilik şirketine aktarım talebinde bulunulabilmesi için, bu kanun kapsamında yapılan ilk emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren en az bir yıl geçmesi gereklidir
- Emeklilik şirketi, aktarma yükümlülüğünü yedi iş günü içerisinde yerine getirmese, yedinci iş gününün sonunda ihtara gerek kalmaksızın kendiliğinden mütemerrit hale gelir. Bu halde uygulanacak aylık temerrüt faizi, katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katından aşağı olamaz.
- Emeklilik şirketi, katkı paylarını, şirket hesabına geçtiği tarihten sonra en geç ikinci iş gününde yatırıma yönlendirmek zorundadır. Bu yükümlülüğün süresi içerisinde yerine getirilmemesi halinde, katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katı tutarında aylık gecikme cezası uygulanır ve bu tutar katılımcının hesabına ilave edilir.
- Katılımcı sisteme giriş tarihinden itibaren sistemde en az on yıl bulunmak koşulu ile 56 yaşını tamamladıktan sonra emekliliğe hak kazanır. Sistemde

¹⁴⁴ Yapı Kredi Emeklilik, a.g.e., s.33-35.

on yıl bulunma koşulu, katılımcının birikimlerini almadan, emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihinden itibaren sisteminde on tam yıl kalması kaydıyla on yıl süreyle asgari katkı payı ödemesi veya on yıllık asgari katkı payı ödemesine karşılık gelecek toplu katkı payını ödemesi halinde gerçekleşir.

- Emekliliğe hak kazanan katılımcı, hesabındaki birikimlerinin bir kısmının veya tamamının defaten ödenmesini ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi hükümlerine göre kendisine maaş bağlanmasını talep edebilir. Şirket, katılımcının kısmen veya tamamen ödeme talebini, katılımcının emeklilik hakkını elde ettiği tarihten itibaren yedi iş günü içinde yerine getirmekle yükümlüdür.

3.2.4. Bireysel Emeklilik Sisteminde Finansman

Bireysel emeklilik sisteminde finansman, katılımcının ödediği katkı payları ile yine katılımcı tarafından karşılanan gider ödemeleri ve gider kesintileri ile karşılanmaktadır.

3.2.4.1. Katkı Payı Ödemeleri

Bireysel emeklilik sistemi, katılımcı tarafından ya da katılımcı adına ödemeyi yapan kişi veya kurumun yapacağı katkı payı ödemeleri ile finanse edilmektedir. Ödenecek katkı payının miktarı ya da kim tarafından yapılacağı emeklilik sözleşmesinde belirlenir. Katkı payı ödemeleri belirlenen bu esaslara göre yapılır. Katkı payının miktarı sabit ya da kademeli olarak belirlenebilir. Enflasyon nedeniyle miktarın belirli sürelerde artırılması veya bir göstergelere endekslenmesi mümkündür.

Katkı paylarının ödeme periyotları ise katılımcının tercihine bırakılmıştır. Hayat sigortalarında olduğu gibi katılımcı, katkı paylarını aylık, üç aylık, altı aylık ve yıllık periyotlar halinde ödeyebilir.

Katılımcı istediği zaman, katkı paylarını asgari katkı payının altında olmaması şartıyla artırıp azaltabilir. Katılımcı, dilediği her zaman bireysel emeklilik

hesabına düzenli katkı dışında da ödeme yapabilir. Bu ara ödemeler de seçilen emeklilik planındaki fonlara yönlendirilerek değerlendirilir.¹⁴⁵

3.2.4.2. Gider Ödemeleri ve Gider Kesintileri

Bireysel emeklilik sisteminin diğer bir finansman kaynağı katılımcı tarafından karşılanan gider ödemeleridir. Emeklilik şirketi, emeklilik faaliyetinin gerektirdiği giderlerin karşılanması amacıyla yeterli miktarda gider kesintisi yapabilmektedir. Bireysel emeklilik hesaplarından yapılacak her türlü gider ve kesintinin emeklilik sözleşmesinde, yapılacak ilan ve reklamlarda açık olarak belirtilmesi gerekmektedir.

3.2.4.2.1. Giriş Aidatı

Giriş aidatı, katılımcının bireysel emeklilik sistemine ilk kez katılması sırasında veya yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde şirket tarafından öngörülen giderlerin katılımcıya veya katılımcının nam ve hesabına hareket eden kişiye yansıtılan kısmıdır.

Giriş aidatı emeklilik sözleşmesi kuruluşu aşamasında peşin, azami bir yıllık süre içinde taksitler halinde veya ertelenmiş olarak belirlenebilir.¹⁴⁶

Giriş aidatının peşin olarak ödenmesinin kararlaştırıldığında, giriş aidatı teklif formunun imzalandığı tarihte geçerli olan brüt asgari ücretin aylık tutarını aşmamak kaydıyla belirlenir.

Giriş aidatının, katılımcının emeklilik sözleşmesinde tayin edilen ödeme tarihlerinden herhangi birine ait taksit tutarını veya peşin tutarını ödeme tarihini takip eden üç ay içinde ödemediğinin veya eksik ödediğinin tespiti halinde giriş aidatının ödenmemiş kısmı üç ayı takip eden ilk iş günü itibarıyla katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinden indirilebilir.

¹⁴⁵ http://emeklilik.anadoluhayat.com.tr/bireysel_emeklilik_rehberiniz/adim_adim_bireysel_emeklilik.asp (10.09.2005)

¹⁴⁶ Vakıf Emeklilik, **Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Mevzuat Kitapçığı**, 2004, s.42

Giriş aidatının azami bir yıllık süre içinde taksitlendirilmesinin kararlaştırıldığı hallerde, taksitlerin toplam tutarının emeklilik sözleşmesi teklif formunun imzalandığı tarihte geçerli olan brüt asgari ücretin aylık tutarını aşmaması kaydıyla giriş aidatının peşin tutarından farklı tespit edilebilir.¹⁴⁷

Giriş aidatının azami bir yıllık süre içinde taksitlendirilmesinin kararlaştırıldığı hallerde, katılımcının bireysel emeklilik sisteminden ayrılması veya başka bir şirkete aktarım talebinde bulunması durumunda emeklilik şirketi, giriş aidatının ödenmemiş kısmını katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinden indirme hakkına sahiptir.¹⁴⁸

3.2.4.2.2. Yönetim Gideri Kesintisi

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

Katılımcının katkı paylarını farklı ödeme araçları ile yapması nedeniyle ortaya çıkabilecek giderlerin diğer katılımcılara yansıtılmaması için, söz konusu giderlerin karşılanmasına yönelik piyasa rayiçlerini aşmayacak tutar veya oranda katkı payına ek olarak tahsil edilecek yönetim gideri kesintisi yapılabilir.

3.2.4.2.3. Fon İşletim Gideri Kesintisi

Emeklilik şirketleri tarafından, portföy yönetim şirketinin ücreti dahil olmak üzere, fon net varlık değeri üzerinden azami yüzbinde on oranında günlük olarak kesinti yapılacak olan tutara fon işletim gideri denilmektedir.¹⁴⁹ Şirketler bu oranı azami sınır

¹⁴⁷ http://www.egm.org.tr/BES_tanim1.asp (10.09.2005)

¹⁴⁸ **24681 Sayılı BESHY**, Madde:27

¹⁴⁹ http://www.artiemeklilik.com/bes_nedir.asp (10.09.2005)

dahilinde kendileri belirlerler bu oran şirketlerin rekabet edebilecekleri noktalardan bir tanesidir.

3.2.4.2.4. Özel Hizmet Gideri

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 asgari ücretin aylık tutarının azami yüzde yirmibeşini aşmamak kaydıyla özel hizmet gideri kesintisi yapabilir. Buna karşılık gelen tutar, katılımcının bireysel emeklilik hesaplarındaki fon adetlerinden indirim yapılarak karşılanır.¹⁵⁰

3.2.5. Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergi Mevzuatı

Bireysel emeklilik sisteminde katılımı teşvik etmek ve emekliliğe hak kazanmadan sistemden çıkmayı caydırmak için bazı vergi düzenlemeleri yapılmıştır. 07.10.2001 tarihinde resmi gazetede yayımlanan 4697 Sayılı Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la birlikte bireysel emeklilik sisteminde uygulanacak vergi uygulamaları belirlenmiştir. Bireysel emeklilik sisteminde vergi uygulamalarını, birikim sürecinde ve geri ödeme sürecinde olmak üzere iki başlık altında inceleyeceğiz.

3.2.5.1. Birikim Sürecinde Vergi İndirimleri

Birikim süresince ödenecek olan katkı payları emeklilik yatırım fonlarına yönlendirilecektir. Bu fonların değerleri artarak katılımcı için bir getiri sağlayacaklardır. Emeklilik şirketleri tarafından kurulacak emeklilik yatırım fonlarının kazançları, kurumlar vergisine ve gelir vergisi ödemesine tabi değildirler. Bu vergi avantajı sayesinde katılımcılar, emeklilik yatırım fonlarına katkı yapmak suretiyle, diğer fonlardan elde edecekleri gelirden daha fazla gelir elde etme imkânına sahip olacaklardır.

¹⁵⁰ 24681 Sayılı BESHY, Madde:27

Ücretli çalışanlar, tarafından emeklilik şirketine ödenecek katkı payları; katılımcının brüt ücretinin %10'unu ve asgari ücretin brüt tutarını geçmemek kaydıyla, gelir vergisi matrahından düşülebilecektir.¹⁵¹

Serbest meslek erbablarının; kendileri, eşleri ve 18 yaşından büyük çocukları için ödedikleri katkı paylarının, beyan edilen gelirin %10'unu ve asgari ücretin brüt yıllık tutarını aşmamış olması kaydıyla beyan edilen gelir tutarından indirilebilmesi mümkündür.¹⁵²

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.

Örneğin, bireysel emeklilik şirketine 100 YTL katkı payı ödeyen bir katılımcının aylık brüt ücretinin 900 YTL ve aylık brüt asgari ücretin de 300 YTL olduğunu varsayalım. Katılımcının brüt gelirinin %10'u olan 90YTL'lik kısmını gelir vergisi matrahından düşebilir.

Eğer bu 100 YTL'lik katkı payının 50 YTL'sini işverenin 50 YTL'sini ise katılımcının ödediğini düşünürsek o zaman katılımcının ve işverenin yararlanacağı vergi indirimleri şöyle olacaktır: 900 YTL'lik ücretin %10'u olan 90 YTL'nin tamamı brüt asgari ücretten daha düşük olduğundan gelir vergisi matrahından indirilebilecektir. Bu durumda işveren ödemiş olduğu 50 YTL'nin tamamını doğrudan gider olarak yazabilir. Katılımcı da kalan 40 YTL'lik kısmı gelir vergisi matrahından indirebilmektedir.

¹⁵¹ Ali Haydar Elveren, **Bireysel Emeklilik Sistemi: İşleyişi Ve Gelişmeler**, “11. Ulusal İnsan Yönetimi Kongresi”Peryön Personel Yönetimi Derneği İstanbul, 3-4 Ekim 2003

¹⁵² <http://www.oyakemeklilik.com/SSS.jsp> (10.09.2005)

3.2.5.2. Geri Ödeme Sürecindeki Uygulamalar

Katılımcı, emekliliğe hak kazandığı zaman hem belli bir oranda vergi muafiyeti hem de çok düşük stopaj avantajlarından yararlanabilmektedir. Ancak emekli olmadan sistemden çıkmak da mümkündür. Tüm bu hallerde katılımcıya yapılacak geri ödeme sürecindeki uygulamalar şöyle olacaktır:¹⁵³

3.2.5.2.1. Emekli Olarak Sistemden Çıkış

Katılımcı, sistemde en az 10 yıl kalarak 56 yaşını doldurur ve emekliliğe hak kazanırsa; birikimlerinin %25'i için vergiden muaf, geri kalan %75'lik kısmı üzerinden ise %5 oranında stopaj vergisi ödeyerek sistemden ayrılır.¹⁵⁴

Örnek: Katılımcının, sistemde en az 10 yıl kalarak 56 yaşını doldurduğunu ve birikimlerinin 50.000 YTL'sına ulaştığını varsayalım. Sistemden ayrılırken uygulanacak stopaj kesintisi ve katılımcının eline geçecek tutar şu şekilde hesaplanır:

Birikim Toplamı	50.000 YTL
Vergiden Muaf Tutulan Kısım (%25)	12.500 YTL
Stopaja Tabi Tutar	37.500 YTL
Kesilecek Stopaj	1.875 YTL
Yapılacak Ödeme	48.125 YTL

3.2.5.2.2. Sistemde 10 Yıl Kalıp 56 Yaşı Doldurmadan Ayrılma

Katılımcı, sistemde 10 yılını doldurur ancak 56 yaşını tamamlamadan sistemden ayrılmak isterse, birikimlerinin %10'u oranında stopaj ödemek zorunda kalır.

Örneğin; sistemde 10 yıl kalan bir katılımcının, birikimlerinin toplam tutarının 50.000 YTL'sına ulaştığını ancak emekli olmayı beklemeden sistemden ayrılmaya karar verdiğini varsayalım. Bu durumda uygulanacak stopaj kesintisi ve katılımcının eline geçecek tutar şu şekilde hesaplanır:

¹⁵³ <http://www.besonline.net/disp.asp?oid=560> (10.0.9.2005)

¹⁵⁴ Müge İşeri, "Bireysel Emeklilikteki Son Gelişmeler", **Finans-Politik ve Ekonomik Yorumlar**, Yıl:42 Sayı:491, Şubat 2005, s.7

Toplam Birikim	50.000 YTL
Stopaja Tabi Tutar	50.000 YTL
Kesilecek Stopaj (%10)	5.000 YTL
Yapılacak Ödeme	45.000 YTL

3.2.5.2.3. Sistemde 10 Yıl Kalmadan Sistemden Çıkış

Katılımcı, sistemde 10 yılı doldurmadan sistemden ayrılmak isterse; birikimlerinin %15'i oranında stopaj ödemek zorundadır.

Örneğin; katılımcı, bireysel emeklilik sistemine girdikten 8 yıl sonra birikimlerinin tutarı 50.000 YTL'sına ulaşmıştır ve sistemden ayrılmak istemektedir. Bu durumda, katılımcıya uygulanacak stopaj kesintisi ve eline geçecek tutar şu şekilde hesaplanır:

Toplam Birikim	50.000 YTL
Stopaja Tabi Tutar	50.000 YTL
Kesilecek Stopaj (%15)	7.500 YTL
Yapılacak Ödeme	42.500 YTL

3.2.5.2.4. Bireysel Emeklilik Sisteminden Zorunlu Nedenlerle Çıkış

Bireysel Emeklilik Sistemi'nden, vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılmak zorunda kalırsa, katılımcı veya vefat halinde lehdara yapılacak ödemelerin %25'i emekliliğe hak kazanılmış gibi gelir vergisinden muaf tutulur. Geri kalan tutara % 5 stopaj uygulanır.

Örneğin; katılımcının, sistemde 8 yıl kaldığını ve bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin 50.000 YTL'sına ulaştığını varsayalım. Bir kaza sonucu maluliyet durumunda sistemden ayrılmaya karar verilirse uygulanacak stopaj kesintisi ve katılımcının eline geçecek tutar şu şekilde hesaplanır:

Toplam Birikim	50.000 YTL
Vergiden Muaf Tutulan Kısmı (%25)	12.500 YTL
Stopaja Tabi Tutar	37.500 YTL
Kesilecek Stopaj (%5)	1.875 YTL
Size Yapılacak Ödeme	48.125 YTL

3.2.6. Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim

Bireysel emeklilik sisteminde çok yönlü ve kapsamlı bir denetim mekanizması bulunmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminde denetimden sorumlu olan kurumlar; Hazine Müsteşarlığı, SPK ve EGM'dir. Bunun dışında bağımsız dış denetim, aktüeryal denetim ve iç denetim olmak üzere çeşitli şekillerde sistem denetim ve gözetim altında tutulmaktadır.

3.2.6.1. Hazine Müsteşarlığı Tarafından Yapılan Denetim

Bireysel emeklilik şirketleri yılda bir kez Hazine Müsteşarlığı tarafından denetlenir. Ayrıca müsteşarlık gerekli görürse her an olağandışı bir denetim de yapabilir. Emeklilik şirketi, Müsteşarlıkça yapılacak denetimlerde istenilen her türlü bilgiyi ve belgeyi vermek, defter, kayıt ve belgeleri incelemeye hazır bulundurmakla yükümlü bulunmaktadır. Hazine Müsteşarlığı'nın yaptığı denetimlerde şirketin şu özellikleri üstünde durulur:¹⁵⁵

- Kuruluş aşamasında ve faaliyetlerine başlarken öngörülen şartları sağlamaya devam edip etmediği,
- Yeterli sermaye ve özkaynağa sahip olup olmadığı,
- Teknik donanımı ve organizasyon yapısı mevcut ve potansiyel ihtiyaçları karşılayabilecek yeterlilikte olup olmadığı,
- Katılımcıların haklarının korunmasına ilişkin iyi niyet kurallarına ve emeklilik sözleşmelerindeki şartlara göre işlem yapılıp yapılmadığı,
- Bildirimlerin zamanında yapılıp yapılmadığı,
- Katılımcıların katkılarının zamanında yatırıma yönlendirilip yönlendirilmediği,

¹⁵⁵ 24681 Sayılı BESHY, Madde:27

- Emeklilik planları ve varsa diğer faaliyetlere ilişkin karlılık, harcama ve gerekli görülen diğer değerlendirmeler yapıp yapılmadığı,
- Katılımcı kayıtlarının toplanması ve saklanması için gerekli tedbirlerin alınıp alınmadığı, portföy büyüklüğü ile orantılı şekilde alt yapının olup olmadığı,
- Şirket varlıklarının ekonomik ve sektörel gelişmelere göre yönetilip yönetilmediği,
- Veri tabanının, Hazine Müsteşarlığı tarafından öngörülen istatistiklere uygun şekilde tutulup kontrol edilip edilmediği,
- 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 tümünde mevzuatlara uyulup uyulmadığına dikkat edilir.

Ayrıca Hazine Müsteşarlığı, emeklilik şirketinin 4632 sayılı kanununun 11 maddesine göre belirlenmiş olan sorumluluklarını yerine getirip getirmediğini de denetlemektedir.¹⁵⁶

3.2.6.2. Sermaye Piyasası Tarafından Yapılan Denetim

Emeklilik şirketinin oluşturduğu emeklilik yatırım fonlarının, portföy yöneticilerinin ve saklayıcının 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 gerekir. Emeklilik yatırım fonlarının; muhasebe, belge ve kayıt düzeninin portföy yöneticisi dışında oluşturulması zorunludur. Emeklilik yatırım fonlarının hesap ve işlemleri üçer aylık ve yıllık dönemler itibarıyla bağımsız dış denetime tabi tutulmaktadır. Bağımsız dış denetim yapılan dönemlerde; fon varlıklarının mevzuata uygun olarak saklanıp saklanmadığı, fon iç kontrol sistemi, birim pay değerinin mevzuata uygun olarak hesaplanıp hesaplanmadığı, fonun yatırım performansına ilişkin olarak kamuya açıklanan bilgilerin mevzuata uygun olup olmadığına ilişkin bilgileri ve bağımsız

¹⁵⁶ Uğur, a.g.e., s.183.

denetçi görüşünü içeren bir rapor hazırlanır ve bağımsız denetim raporu ile birlikte emeklilik şirketine ve SPK'ya gönderilmektedir.¹⁵⁷

3.2.6.3. Emeklilik Gözetim Merkezi Tarafından Yapılan Denetim

Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca Hazine Müsteşarlığının görev ve yetkilendirmesi çerçevesinde merkezi İstanbul'da olmak üzere 10 Temmuz 2003 tarihinde kurulmuştur. Bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve etkin bir şekilde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla hem Hazine Müsteşarlığı ve SPK'nın karar almasına yardımcı olacak verileri, hem de kamuoyuna sağlıklı bilgi aktarımı için gerekli verileri sağlamak için görevlendirilmiştir. EGM'nin hissedarları, A grubu hisse ile Hazine Müsteşarlığı ve eşit oranda B grubu hisseler ile sistemde faaliyet gösterme izni alan 11 şirkettir.¹⁵⁸ Emeklilik gözetim merkezi, gözetim ve denetim faaliyetlerinde katılımcıların fonlarla ilgili işlemlerine ilişkin bilgileri SPK'dan ve SPK'nın uygun göreceği saklayıcı kuruluştan (Takasbank) temin edebilir. Hazine Müsteşarlığı, emeklilik gözetim merkezine ek görevler verebilir.

EGM'nin görevlerini yapabilmesi için emeklilik şirketinin yapması gereken bazı yükümlülükleri vardır. Bunun için emeklilik şirketleri; katılımcıların bireysel emeklilik sistemine girmesine, katkılarının emeklilik planlarına uygun olarak yatırıma yönlendirilmesine, yapılacak kesintilere, katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, aktarımların yapılmasına, ayrılmalara, bireysel emeklilik aracılık faaliyetlerine ve ilgili diğer işlemlerine yönelik katılımcılar ve Hazine Müsteşarlığı nezdinde şeffaf olmasını sağlayacak çağdaş bilgi teknolojisi alt yapısını oluşturmak zorundadır. Emeklilik şirketi; katılımcı bazında gerçekleştirilen tüm işlemleri, gerçek zamanlı olarak, ilişkisel veri tabanı yönetim sistemleriyle takip etmek, geriye dönük olarak katılımcı ve Hazine Müsteşarlığı tarafından elektronik sorgulamaya açık tutmak ve standartlaştırılmış veri tabanı kayıtlarını emeklilik gözetim merkezine gün sonu itibarıyla iletmekle yükümlüdür. Emeklilik şirketi; kullanacağı bilgi teknolojisi alt yapı bileşenleri ve gerekli ara yüzlerle, elektronik sorgulamaları gerçek zamanlı olarak

¹⁵⁷ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik (EYFHY), **Resmî Gazete**, 24681, 28.02.2002, Madde:37-38

¹⁵⁸ <http://www.egm.org.tr/kurulus.asp> (10.09.2005)

yanıtlayacak mekanizmayı bünyesinde oluşturur ve katılımcılara internet ve otomatik sesli yanıtlama teknolojileri kullanılmak suretiyle hizmet vermek zorundadır.¹⁵⁹

3.2.6.4. Bağımsız Dış Denetim

Emeklilik şirketinin malî yönden bağımsız dış denetimi, bağımsız denetleme kuruluşları tarafından yılda en az bir kez yapılmaktadır. Şirketin yaptıracığı bağımsız dış denetim, yazılı bir denetleme sözleşmesine bağlanır ve bu sözleşmenin bir örneği denetlenecek şirket tarafından Hazine Müsteşarlığına gönderilmek zorundadır. Denetleme sözleşmesinde; şirketin denetlenmesinde görevlendirilecek denetçiler ile bunların yedekleri, yapılacak bağımsız denetlemenin amacı ve kapsamı, bağımsız denetleme kuruluşu tarafından anlaşma kapsamında sunulacak diğer hizmetler, tarafların hak ve yükümlülükleri ile ücret belirtilmelidir. Emeklilik şirketinin bağımsız dış denetimi, mevzuat ve genel kabul görmüş muhasebe esas ve ilkelerine uygunluk yönünden, defter, kayıt ve belgeler üzerinde yerine getirilmektedir.¹⁶⁰

Denetleme sonucunda düzenlenen yıllık denetleme raporu ve özeti, denetlenen şirketin yönetim kuruluna teslim edilmektedir. Rapor özetleri, ilgili bulunulan yıla ilişkin malî tablo ve raporların görüşüleceği genel kurullarda okunur ve bu raporlar Hazine Müsteşarlığının gerek gördüğü hallerde ülke genelinde basım ve dağıtımını yapılan günlük ve tirajı en yüksek iki gazetede yayımlanmaktadır. Birleşme ve devir nedeniyle yapılan denetleme sonucunda düzenlenen denetleme raporu, bir örneği altı iş günü içinde Hazine Müsteşarlığına gönderilmek üzere denetlenen şirketin yönetim veya tasfiye kuruluna teslim edilmektedir. Bağımsız dış denetim şirketi ile sözleşme feshedilmesi durumunda; feshin nedeni, hem şirket hem de bağımsız denetçi tarafından en geç on gün içinde Hazine Müsteşarlığına bildirilmek zorundadır. Sözleşme süre sonunda yenilenmediği durumda da; on gün içinde şirket ve bağımsız denetçi tarafından Hazine Müsteşarlığına bildirilmelidir.¹⁶¹

¹⁵⁹ 24681 Sayılı BESHY, Madde:29

¹⁶⁰ Uğur, a.g.e., s.186.

¹⁶¹ 24681 Sayılı BESHY, Madde:30

3.2.6.5. Aktüeryal Denetim

Emeklilik şirketi, emeklilik ve sigortacılık faaliyetleri ile ilgili olarak her yılsonu itibarıyla bir aktüer tarafından yapılacak olan aktüeryal denetime tâbi tutulur. Aktüeryal denetim, şirketin faaliyet gösterdiği tüm branşları kapsayacak şekilde branş bazında yapılacak teknik analizlerden oluşur. Aktüeryal denetim sonucu hazırlanacak aktüerya raporu, emeklilik şirketinin genel müdürü veya genel müdür yardımcısı tarafından imzalı olarak her yılın en geç Mart ayı sonuna kadar Hazine Müsteşarlığı'na gönderilir. Hazine Müsteşarlığı, branş bazında yapılacak teknik analizlerin kapsamını ve aktüerya raporunun içeriği ile gönderilme süresini belirlemeye yetkili kılınmıştır.¹⁶²

3.2.6.6. İç Kontrol ve İç Denetim

Emeklilik şirketinin iç denetimi; verimliliğin artmasını, mali ve idari konularda güvenilir bilgi akışını, bilgi bütünlüğünü, bilginin zamanında elde edilebilirliğini ve emeklilik şirketi faaliyetlerinin mevzuata uygunluğunu sağlanması amacıyla yapılmaktadır. Emeklilik şirketinin, iç denetim sistemine ilişkin tüm politika ve prosedürleri yazılı hale getirmesi gerekmektedir. Emeklilik şirketinin iç denetim prosedürlerini; emeklilik şirketi faaliyetlerinin yasal düzenlemelere, şirketin genel strateji ve politikalarına, emeklilik sözleşmesine ve ana sözleşmeye uygun olarak yapılmasını, şirket adına yapılan işlemlerin genel ve özel yetkilere dayalı olarak gerçekleştirilmesini, sözleşmelere uygun olarak yapılmasını, katılımcılar ve diğer işlemlerle ilgili belgelerin düzenlenmesini, şirketin muhasebe, belge ve kayıt düzeninin iyi bir şekilde işlenmesini, usulsüzlüklerden ve hatalardan kaynaklanan risklerin asgariye indirilmesi için risklerin tanımlanmasını ve gerekli önlemlerin alınmasını, kayıtların doğru ve zamanında tutulmasını, şirket çalışanlarının kendi adlarına yaptıkları işlemlerin şirketle çıkar çatışmasına yol açacak nitelikte olması halinde, bu durumun tespitini, yapılan harcamaların belgeye dayandırılmasını, içerecek şekilde oluşturur.¹⁶³

Söz konusu emeklilik şirketinin faaliyetleri iç denetim prosedürlerine uygun olarak işleyişi, şirket denetçileri tarafından denetlenmektedir. Emeklilik şirketi bu amaçla mesleki deneyim süresi hariç, emeklilik yatırım fonlarında fon denetçisi olmak

¹⁶² 24681 Sayılı BESHY, Madde:28

¹⁶³ 24681 Sayılı BESHY, Madde:31

için gereken niteliklere sahip en az bir iç denetçi atar. Fon denetçisi de bu niteliklere sahip olma şartı ile emeklilik şirketinin iç denetçisi olarak görevlendirilebilmektedir. Tespit ve denetleme raporları, yılda en az bir kere şirketin yönetim kuruluna ve varsa fon kuruluna intikal ettirilir. Söz konusu raporlar en az on yıl süre ile saklanır. İç denetçi, şirketin malî durumunu zayıflatacak veya olağan dışı sonuçlar doğuracak herhangi bir durumun varlığını tespit ederse, hazırlayacağı denetim raporunu ivedilikle şirketin yönetim kuruluna sunar ve eş zamanlı olarak bir örneğini Hazine Müsteşarlığına göndermek zorundadır.¹⁶⁴

3.2.7. Bireysel Emeklilik Aracıları

Bireysel emeklilik sisteminin geliştirilmesi ve güven içinde yürütülebilmesi için sistemde faaliyet gösterecek kişilerin konularında uzman olmaları gerekmektedir. Buna göre, sistemde faaliyet gösterecek bireysel emeklilik aracılara ilişkin yönetmelik yayınlanarak konuya ilişkin usul ve esaslar belirlenmiştir.

Bireysel emeklilik aracıları; emeklilik şirketleri tarafından katılımcılara sunulan emeklilik ürünlerinin tanıtımını, pazarlamasını ve satışına ilişkin aracılık hizmetlerini bir sözleşmeye dayanarak, daimi bir surette şirketlerin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek kişilerdir.¹⁶⁵

Emeklilik şirketi adına faaliyet gösterecek olan, bireysel emeklilik aracılarında aranan nitelikler şunlardır:¹⁶⁶

- Dört yıllık fakülte, dört yıllık yüksek okul, iki yıllık sigortacılık veya bankacılık meslek yüksek okulu mezunu olmak,
- Aracılık sınavında başarı göstermiş olmak,
- Müflis veya konkordato ilan etmiş olmamak, bireysel emeklilik veya sigortacılık mevzuatına aykırı hareketlerinden dolayı hapis veya birden fazla ağır para cezası ile cezalandırılmış olmamak, taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış olsalar dahi ağır hapis veya beş yıldan fazla

¹⁶⁴ 24681 Sayılı EYFHY, Madde:14

¹⁶⁵ Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik (BEAHY), **Resmi Gazete**, 25391; 03.03.2004, Madde:4

¹⁶⁶ 25391 Sayılı BEAHY, Madde:5

hapis yahut basit veya nitelikli zimmet, cürüm işlemek için teşekkül oluşturmak, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçları, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, kara para aklama veya devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkumiyet kararı bulunmamak, karşılıksız çek keşide etmiş olmamak,

- Meslek şeref ve haysiyetine aykırı davranışlarda bulunmamak,
- Adına bireysel emeklilik aracılığı yapacakları emeklilik şirketi veya emeklilik şirketlerinin emeklilik ürünlerine ilişkin gerekli eğitimleri tamamlamış olmaları gerekmektedir.

Emeklilik şirketi bünyesinde veya emeklilik şirketi adına bireysel emeklilik aracılığı çağrı merkezi, müşteri ilişkileri ve benzer isimler altında işlem yapanlar da bireysel emeklilik araçlarında aranan özelliklere sahip olmalıdırlar.

Ancak; iki yıldan daha uzun süredir sektörde çalışan lise mezunu pazarlama elemanlarının yönetmelik yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç yıl içinde sınava girmeleri halinde üniversite mezunu veya iki yıllık sigortacılık yüksek okulu mezunu olmaları şartı aranmamaktadır.¹⁶⁷ Ayrıca içeriği müsteşarlıkça belirlenen bir yıllık eğitimden geçen pazarlama, satış elemanları, müşteri temsilcileri ve brokerler de bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunabilmektedirler.¹⁶⁸

Bireysel emeklilik araçlarına ilişkin sınav EGM tarafından elektronik ortamda yapılır. Bireysel emeklilik araçlarına yönelik yapılacak sınavın konu başlıkları; temel işletme ve iktisat, bireysel emeklilik ve sosyal güvenlik sistemi, ilgili vergi mevzuatı, finans ve yatırım araçları, genel sigortacılık bilgisi ve temel insan ilişkileri bilgisi ve pazarlamadan oluşur. Sınavda başarılı olmak için yüz üzerinden en

¹⁶⁷ Bireysel Emeklilik Araçları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, **Resmi Gazete**, 25107; 13.05.2003, Madde:3

¹⁶⁸ <http://www.besonline.net/disp.asp?oid=469> (10.09.2005)

az altmışbeş alınması gerekir. Sınavda başarısız olanların yeniden sınava girme hakkı vardır.¹⁶⁹

Sınavda başarılı bulunan kişilere lisans belgesi verilir. Sadece bu belge aracılık yapmaya yetmemektedir. Bireysel emeklilik aracılığı yapabilmek için tamamlayıcı eğitim programlarının alınmış olması gerekmektedir. Tamamlayıcı eğitim programlarının eğitim süresi, kapsamı ve düzenlenme sıklığı EGM tarafından belirlenmektedir. Lisans belgesi alanların tamamlayıcı eğitim programına yılda en az bir kez katılması zorunludur. Hazine müsteşarlığı gerekli görülmesi halinde bir yıllık süreyi iki yıla çıkartabilme yetkisine sahiptir.¹⁷⁰

Bireysel emeklilik aracılığı sınavından muaf olanlar da bulunmaktadır. Buna göre aşağıdaki kişiler görevde buldukları sürece sınavdan muafırlar:¹⁷¹

- Şirketlerin yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, genel müdür yardımcıları, bölge müdürleri ile şirket merkezinde pazarlama veya satıştan sorumlu müdür veya başka unvanlarla istihdam edilseler dahi yetki ve görevleri itibarıyla müdüre denk veya daha üst konumlarda imza yetkisini haiz diğer yöneticiler,
- Emeklilik, hayat veya ferdi kaza ürünlerinin tanıtım, pazarlama ve satışında faaliyet göstermek üzere kurulan ve sermayesinin en az yüzde ellibirinin bir şirkete ait olduğu pazarlama ve satış şirketlerinin yönetim kurulu üyeleri, genel müdürü ve genel müdür yardımcıları görevleri süresince ilgili sınavdan muaf tutulurlar.

Bireysel emeklilik aracılığı yapmaya hak kazanan kişilere, emeklilik şirketi vasıtasıyla, asgari standartları belirlenmiş olan bireysel emeklilik aracılığı tanıtım kartı EGM tarafından verilir. Bireysel emeklilik aracısı, aracılık faaliyetini gerçekleştirirken bu tanıtım kartını ibraz etmek zorundadır. Katılımcılarla emeklilik şirketi adına yapacağı işlemlerde ve Hazine Müsteşarlığı tarafından gerekli görülen bilgi ve belgelerde tanıtım kartında yer alan sicil numarasını kullanmak zorundadır. Bireysel emeklilik aracısı mevzuata, katılımcıların talimatlarına ve mesleğin gereklerine göre

¹⁶⁹ 25391 Sayılı BEAHY, Madde:6-11

¹⁷⁰ 25391 Sayılı BEAHY, Madde:15-16

¹⁷¹ 25391 Sayılı BEAHY, Madde:7

hareket etmek zorundadır. Bireysel emeklilik aracıları hiçbir şekilde giriş aidatı veya katkı payı tahsil edemez.

3.2.8. 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 malvarlığını ifade etmektedir. 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 rehdilemez, teminat gösterilemez, üçüncü şahıslar tarafından haczedilemez ve iflas masasına dahil edilememektedir.¹⁷²

3.2.8.1. Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluşu

Emeklilik yatırım fonları, SPK'dan izin almak koşuluyla emeklilik şirketi tarafından kurulmaktadır. Emeklilik yatırım fonu kurmak için emeklilik şirketi; SPK tarafından belirlenen standarda uygun olarak hazırlanacak kuruluş başvuru formu, fon içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi ve formda belirtilen belgelerle birlikte SPK'ya başvurmak zorundadır. Başvuruya ait olarak talep edilebilecek ilave bilgi ve belgelerin belirlenen sürede hazırlanması zorunludur.¹⁷³

Emeklilik yatırım fonu içtüzüğü; katılımcı ile emeklilik şirketi, saklayıcı ve portföy yöneticisi arasında fon portföyünün inancılı mülkiyet esaslarına göre saklanmasını ve vekalet akdi hükümlerine göre yönetimini konu alan ve genel işlem şartlarını içeren iltihaki bir sözleşmedir. Başvurunun uygun görülmesi sonucu fon içtüzüğü notere onaylatıldıktan sonra SPK tarafından verilen kuruluş izin belgesi ile birlikte, izin tarihinden itibaren altı iş günü içinde şirket merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilan edilmesi gerekmektedir.¹⁷⁴

¹⁷² 24681 Sayılı EYFHY, Madde:5-17

¹⁷³ 24681 Sayılı EYFHY, Madde:7

¹⁷⁴ 24681 Sayılı EYFHY, Madde:8-9

Emeklilik şirketi, emeklilik yatırım fonu kuruluş izini aldığı tarihinden itibaren en geç altı ay içerisinde kayda alma başvuru formu, izahname ve formda belirtilen diğer belgelerle birlikte SPK'ya başvurmak zorundadır. Bu süre içerisinde SPK'ya başvuru yapılmaması halinde fon içtüzüğü emeklilik şirketi tarafından ticaret sicilinden terkin ettirilir ve buna ilişkin belgeler terkinini takip eden altı iş günü içerisinde SPK'ya gönderilmesi gerekmektedir. Emeklilik yatırım fonu kayda alma başvurusunun SPK tarafından değerlendirilmesi için bazı şartlar gerekmektedir.¹⁷⁵

- Emeklilik yatırım fonu içtüzüğünün emeklilik şirketinin merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilân edilmiş olması gerekmektedir.
- Yeterli mekan, teknik donanım ve örgütlenmenin sağlanmış, emeklilik yatırım fonu hizmet biriminin ve fon kurulunun oluşturulmuş, iç denetim sisteminin kurulmuş, personelin buna uygun görev ve sorumluluklarının belirlenmiş olması ve bu konularda gerekli belgelerin hazırlanmış olması gerekmektedir.
- Muhasebe kayıt ve belge sistemi ile düzenli iş akışı ve haberleşmeyi sağlayacak teknik alt yapının kurulmuş olmalıdır.
- Emeklilik yatırım fonlarına ilişkin insan kaynaklarının belirlenmiş olması gerekmektedir.
- En az bir portföy yöneticisi ile portföy yönetim sözleşmesinin imzalanmış olması gerekmektedir.

Bireysel emeklilik tasarruf ve yatırım sistemi kanununa göre, her emeklilik şirketi grup emeklilik yatırım fonları hariç en az üç farklı emeklilik yatırım fonu kurmak zorundadır. Kurulması zorunlu üç fonun her birinin başlangıç tutarı, şirketin ödenmiş sermayesinin yirmide birinden az olmamalıdır. Ancak, bu üç ayrı fonun dışında ilave olarak kurulacak yeni bir fon için asgari fon başlangıç tutarı emeklilik şirketi tarafından belirlenebilir.¹⁷⁶

¹⁷⁵ 4632 Sayılı Kanun, Madde:16

¹⁷⁶ 24681 Sayılı EYFHY, Madde:11

3.2.8.2. Emeklilik Yatırım Fonu Türleri

Emeklilik yatırım fonları; doğrudan fonu tanıtmaması, fonun risk ve getiri yapısı hakkında eksik, yanlış veya yanıltıcı bilgi vermemesi, izahnamede belirtilmesi ve SPK tarafından uygun görülmesi koşuluyla, izahnamelerinde belirtilecek portföy yönetim stratejilerine uygun olarak kurulabilmektedirler. Emeklilik yatırım fonunun unvanında; belirli bir varlık grubuna, sektöre, sektörler, ülke ya da coğrafi bölgeye yatırım yaptığı izlenimini uyandıracak bir ibare kullanılabilir. Bu tip emeklilik yatırım fonu varlıklarının en az %80'i; emeklilik yatırım fonu unvanında yer alan söz konusu varlık grubu, sektör ya da sektörler ait olan varlıklardan, fon unvanında yer alan ülke ya da coğrafi bölgeye ait ve o ülke ya da coğrafi bölgenin piyasa yapısını ve risklerini yansıtabilen varlıklardan, oluşur. Belirli bir varlık grubuna, sektör, sektörler, ülke ya da coğrafi bölgelere yatırım yapmak ve bu hususu unvanında belirtmek isteyen fonlar, bu durumu ve bu durumdaki değişiklikleri katılımcılara altmış gün önceden bildirmek zorundadır.¹⁷⁷

SPK'nın aldığı karara göre emeklilik yatırım fonu türleri altı başlık altında sınıflandırılmıştır. Bunlar; gelir amaçlı fonlar, büyüme amaçlı fonlar, ihtisaslaşmış fonlar, para piyasası fonları, kıymetli maden fonları ve diğer fonlardır. Ayrıca, SPK tarafından uygun görülmesi halinde başka fon türleri de oluşturulabilir.

3.2.8.2.1. Gelir Amaçlı Fonlar

Yatırım yapılacak 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 yatıran ve temettü geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

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

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

¹⁷⁷ 24681 Sayılı EYFHY, Madde:6

Karma Borçlanma Araçları Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

Karma Fon: Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini hisse senetlerine ve borçlanma araçlarına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen 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 Borçlanma Araçları Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini, yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve faiz 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 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 işlemleri, vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri, borsa para piyasası işlemleri, yatırım fonu katılma 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 hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımları önceden belirlenmez.

3.2.8.2.2. 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 hedefleyen fondur.

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

Karma Fon: Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini hisse senetleri ve borçlanma araçlarına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen 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 portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini yabancı hisse senetleri ve yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve sermaye kazancı 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 işlemleri, vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri, borsa para piyasası işlemleri, yatırım fonu katılma 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 hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımları önceden belirlenmez.

3.2.8.2.3. Para Piyasası Fonları

Fon portföyünün tamamını vadesine 3 ay veya daha az kalmış likiditesi yüksek varlıklardan oluşturmak amacıyla kurulan fonlardır.

Likid Fon-Kamu: Fon portföyünün tamamını ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerine yatıran fondur.

Likid Fon-Özel Sektör: Fon portföyünün tamamını özel sektör araçlarına yatıran fondur.

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

3.2.8.2.4. 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 uluslararası borsalarda işlem gören altın ve diğer kıymetli madenlere dayalı varlıklara yatırılan fondur.

Altın Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini ulusal ve uluslararası borsalarda işlem gören altına dayalı varlıklara yatıran fondur.

3.2.8.2.5. 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: Hisse Senedi Endeks Fonu, Tahvil Endeks Fonu veya benzer fonlar olmak üzere baz alınan ve 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 endeksteeki artış kadar getiri elde etmeyi hedefleyen fondur.

3.2.8.2.6. Diğer Fonlar

Yukarıdaki 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 işlemleri, vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri, borsa para piyasası işlemleri, yatırım fonu katılma belgeleri, SPK tarafından uygun görülen ve kamuya ilan edilen diğer para ve sermaye piyasası araçlarının tamamına veya bir kısmına yatıran ve hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımları önceden belirlenmez.

3.2.9. Bireysel Emeklilik Sisteminde Cezai Durumlar

Bireysel emeklilik sisteminde faaliyet gösteren gerçek ve tüzel kişilerin, yükümlülüklerini yerine getirmemeleri ve mevzuata aykırı hareket etmeleri nedeniyle işleyebilecekleri suçlar için cezai hükümler belirlenmiştir. Bunlar; idari suçlar ve cezaları ile adli suçlar ve cezaları olarak iki başlık altında düzenlenmiştir. 4632 sayılı kanuna göre öngörülmemiş bir durum sözkonusu olduğunda sermaye piyasası ve sigortacılık mevzuatının ilgili hükümleriyle genel hükümlerin uygulanması belirlenmiştir.

3.2.9.1. İdari Suçlar

4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nda belirtilen hususlara aykırı davranışlarda bulunulursa ve bu idari suçlar kapsamına giriyorsa, 1 milyar TL'den 10 TL'ye kadar çıkan para cezaları uygulanabilir. İdari para cezalarının verilmesini gerektiren fiillerin tekrarı halinde, verilen para cezası iki katı, izleyen tekrarlarda üç katı artırılarak uygulanır. Bu cezaların verildiği tarihten itibaren iki yıl içinde idari para cezasının verilmesini gerektiren fiilin tekrar işlenmediği durumlarda önceki cezalar tekrarda esas alınmaz.¹⁷⁸

3.2.9.2. Adli Suçlar

Bireysel emeklilik sisteminde; gerekli izinleri almadan emeklilik faaliyetinde bulunmak, şirket varlıklarını kötüye kullanmak, şirket varlığını zimmetine geçirmek, bir şirket hakkında asılsız ve şirkete zarar verici yayın yapmak, denetimleri engellemek, bireysel emeklilik ile ilgili kuruluşlar ve kişiler ile ilgili sırları ifşa etmek vb. durumları içeren adli suçlarda ise, ağır para cezaları ve oniki yılın üstünde hapis cezaları söz konusudur.¹⁷⁹

¹⁷⁸ 4632 Sayılı Kanun, Madde:22.

¹⁷⁹ 4632 Sayılı Kanun, Madde:23.

3.3. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ ve DİĞER SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Bireysel emeklilik sistemi ve diğer sosyal güvenlik uygulamaları arasındaki temel farklılıkları Tablo:3.3.'deki gibi özetlememiz mümkündür.

Tablo:3.3. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Diğer Sosyal Güvenlik Uygulamaları Karşılaştırması

Sosyal Güvenlik Sistemi (SSK, Bağ-Kur, Emekli sandığı)	Birikimli Hayat Sigortası	Bireysel Emeklilik
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlıdır.	Özeldir.	Özeldir.
Yapılması mecburidir.	İsteğe bağlıdır.	İsteğe bağlıdır.
Sağlık sigortası primini de ödemek koşuluyla sağlık sigortasını da içerir.	Sağlık sigortası içermez.	Sağlık sigortası içermez.
Yatırdığınız primleri yönlendirme şansınız yoktur.	Yatırdığınız primleri yönlendirme şansınız yoktur.	İstediğiniz şirketi, size uygun planı, ve fonları seçerek yatırımlarınızı yönlendirebilirsiniz.
Emeklilik geliri sağlar	Emeklilikte toplu para veya düzenli gelir sağlar.	Emeklilikte toplu para veya düzenli gelir sağlar.
Aynı miktarda prim yatıranların emeklilik geliri eşit olur.	Aynı miktarda prim yatıranların emeklilik geliri eşit olur.	Herhangi bir katılımcıyla aynı miktarda veya daha düşük katkı payı yatırırsanız bile, emeklilik planınızı seçmek ve değiştirebilmek, fon dağılımlarını seçebilmek ve değiştirebilmek ve makro ekonomik gelişmelere göre hareket edebilme imkânınızı kullanarak daha fazla gelir elde etmeniz mümkündür.
Emekliliğe hak kazanabilmek için kadınlarda 58 erkeklerde 60 yaşını doldurmak ve ilgili kurum mevzuatına göre gerekli olan asgari prim ödeme gün sayısını ve sigortalılık süresini tamamlamak gerekir.	En az 10 yıl prim ödemek gereklidir.	10 yıl sistemde kalmak, asgari katkı paylarının ödenmiş olması ve 56 yaşını doldurmuş olmak yeterlidir.
Sistemden ayrılırsanız ödediğiniz primleri alamazsınız.	3.yıldan sonra kar paylarınızı alarak sistemden ayrılabilirsiniz.	İstediğiniz zaman sistemden ayrılıp birikimlerinizi getirileriyle alma hakkınız vardır.
Primlerinizin nasıl değerlendirildiğini her an görme şansınız yoktur.	Primlerinizin nasıl değerlendirildiğini her an görme şansınız yoktur.	Birikimlerinizin değerlendirildiği fonların gelişimini her an izleyebilirsiniz.
Her isteyen giremez.	Her isteyen girebilir.	18 yaşından büyük her isteyen girebilir.

Kaynak: <http://www.besonline.net/disp.asp?oid=266> (10.09.2005)

Dünyadaki özel emeklilik ve sigorta fonlarının ciddi boyutlara ulaşmasına rağmen, Türkiye’de uzun yıllardır uygulanan hayat sigortacılığı istenen seviyeye bir türlü ulaşamamıştır. Bireysel emeklilik sistemi ve hayat sigortacılığı fonlama esasına göre işlemektedir. Bireysel emeklilik sistemi, temelde hayat sigortalarına benzese de iki sistem arasında birçok farklılıklar bulunmaktadır. Bireysel emeklilik sistemi ile hayat sigortaları arasındaki önemli farklar şunlardır:

- Bireysel emeklilik sistemi, hayat sigortalarından farklı olarak ayrı bir kanunla düzenlenmiştir.
- Hayat sigortaları bireylerin kısa ve orta vadeli tasarruflarının değerlendirilebileceği bir finansal enstrüman olarak kullanılabilir. Bireysel emeklilik sistemi ise yapısı itibariyle bireylere emeklilik dönemlerinde ek bir gelir sağlamaya yönelik tasarlanan, bireylerin tasarruflarını uzun vadede değerlendiren bir sistemdir. Hayat sigortaları aynı zamanda muhtemel risklere karşı teminat sağlar. Bireysel emeklilik sisteminde ise teminat sözkonusu değildir.
- Bireysel emeklilik sistemini hayat sigortalarından ayıran en önemli özelliklerden biri de şeffaflıktır. Emeklilik planlarındaki kesintiler, katılımcının plan dahilinde seçebileceği fonlar, fon veya plan değişikliği ile ilgili uygulamalara dair her türlü bilgi katılımcıya açık ve net bir şekilde verilmek zorundadır. Katılımcı interaktif ortam aracılığıyla birikimlerini takip edebilmektedir.
- Hayat sigortalarında, sigortalının ödemiş olduğu primlerin, şirket tarafından içeriği belirlenen ve yönetilen bir fonda değerlendirilmesi sözkonusudur. Bireysel emeklilik sisteminde ise katılımcılar tasarruflarını kendi belirleyecekleri oranlarda bir veya birden fazla emeklilik yatırım fonlarında değerlendirebilirler. Ayrıca katılımcılar diledikleri zaman seçtikleri fonları değiştirme imkânına da sahiptirler.

- Bireysel emeklilik sistemi katılımcılarına katkı payı ödemesi esnasında ve süre sonunda yapılacak olan birikimlerin geri ödenmesi sırasında hayat sigortalarına göre daha fazla vergi avantajı sağlanmaktadır.
- Çalışanlar tarafından emeklilik şirketine ödenecek katkı payları, katılımcının brüt ücretinin %10'unu ve asgari ücretin brüt tutarını geçmemek kaydıyla, gelir vergisi matrahından düşülebilecektir. Bu oran hayat, sağlık ve ferdi kaza sigortaları için sadece %5'tir.
- Bireysel Emeklilik Sisteminde emeklilik hakkı kazananlara yapılan ödemelerin %25'i gelir vergisinden muafır. Kalan kısım üzerinden sadece % 5 stopaj kesintisi yapılır. Hayat Sigortalarında ise 10 yılını dolduran kişilere yapılan ödemelerin % 10'u gelir vergisinden muafır. Kalan kısım üzerinden % 10 stopaj kesintisi alınır. Örnek olarak Bireysel Emeklilik Sisteminde veya Hayat Sigortalarında 10.000 YTL'si biriken katılımcıya yapılacak olan toplu ödeme tutarı aşağıdaki gibidir:¹⁸⁰

	Bireysel Emeklilik Sistemi	Hayat Sigortaları
Birikim Tutarı	10.000 YTL	10.000 YTL
Stopaj Kesintisi	375 YTL	900 YTL
Ödenen Net Tutar	9.625 YTL	9.100 YTL

- Katılımcı, istediği takdirde katkı payının değerlendirildiği fonları veya fonlar arasında dağılım oranını değiştirebilir. Katılımcı, dilediği takdirde dahil olduğu emeklilik planını değiştirebilir. Katılımcı, bir emeklilik şirketinde bir tam yılını doldurduktan sonra birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarılabilir. Hayat sigortalarında ise fonlara müdahale etmek ve şirket değiştirmek gibi imkânlar yoktur.

¹⁸⁰ <http://www.oyakemeklilik.com/SSS.jsp> (10.09.2005)

Tablo:3.4. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Hayat Sigortalarının Farklılıkları

Bireysel Emeklilik Sistemi	Birikimli Hayat Sigortası
Risk grubuna göre kendi yatırım tercihini yapar ve katkı paylarınızı istediğiniz fonlara yönlendirirsiniz.	Kendi yatırım tercihinize göre fon seçme şansınız yoktur.
Katkı paylarınızı birden fazla fona yönlendirme ve beklentilerinize göre fonların dağılımını değiştirme hakkınız vardır.	-
Her zaman birikimlerinizi alma hakkınız vardır.	Üç yıldan önce ayrıldığınızda paranız iade edilmez.
Birikim, yatırım ve geri ödemede yüksek vergi avantajı vardır. (Gelirin %10'una kadar vergi avantajı)	Gelirin %5'ine kadar vergi avantajı vardır.
Ölüm veya maluliyet'te birikimleri alma hakkınız vardır.	Ölüm veya maluliyet tazminatı vardır.
Katkı paylarınız fonlara yönlendirilir ve bu fonlar profesyonel portföy yöneticileri tarafından yönetilir.	Yatırdığınız primler bir havuzda toplanır ve oluşan varlık portföyünü sigorta şirketi yönetir.
Yatırımlarınız Takasbank'ta sizin adınıza açılan hesaplarda takip edilir.	Adınıza ayrıca merkezi bir saklama kuruluşunda kişisel hesap açılmaz.
Hesabınızdaki ve yatırım yaptığınız fonlardaki günlük değişimleri bile takip edebilirsiniz.	Kendi adınıza günlük olarak takip edebileceğiniz bir hesap sistemi mevcut değildir.
Her yıl primler üzerinden en fazla %8 oranında yönetim gideri kesintisi yapılabilir.	%10'a kadar işletme masrafı kesintisi yapılabilir.
Sisteme ilk girdiğinizde bir kereye mahsus giriş aidatı alınabilir. (Bir aylık asgari ücret tutarından fazla olamaz.)	Acente komisyonu olarak sırasıyla primlerinizden ilk yıl % 40, ikinci yıl %20, üçüncü yıl %15 oranında kesinti yapılabilir.
Hazine Müsteşarlığı denetimi, bağımsız dış denetim, şirketin iç denetimi, aktüeryal denetim, günlük gözetim ve denetimden geçer.	Her yıl aktüerya raporu hazırlar ve bağımsız bir dış denetim firmasınınca denetlenir.
Katkı payı ödemeye ara verme hakkınız bulunmaktadır. Bu durumda hiçbir kayba uğramazsınız.	Yaptığınız sözleşmeye göre 1 yıl ile 3 yıl arasında değişen bir sürede eksiksiz prim ödememiz gerekir. Bu dönemde prim ödemekten vazgeçerseniz sözleşmeniz feshedilir ve hak talep edemezsiniz. Bu süreden sonra ara vermeniz durumunda ise tenzile gidilir.
Şirketler arasında aktarım hakkınız vardır.	Şirketler arasında aktarım hakkınız yoktur.

Kaynak: <http://www.besonline.net/disp.asp?oid=266> (10.09.2005)

3.4. TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE BEKLENTİLER ve ULAŞILAN RAKAMLAR

Sosyal güvenlik reformunun ikinci aşamasında yapılması planlanan bireysel emeklilik sistemi, 07.04.2001 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile hayat bulmuştur. 27.10.2003 tarihinde ise emeklilik şirketleri tarafından üye kaydedilmeye başlanmıştır.

Bireysel emeklilik sistemi devreye girmeden önce çeşitli kamu kurumları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve ilgili kuruluşlar tarafından çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalarda yapılan projeksiyonlarda sistemde 10 yıl içerisinde 3-4 milyon katılımcı ile 15-25 milyar dolar arasında bir fon büyüklüğüne ulaşılabileceği tahmin edilmektedir.¹⁸¹ Emeklilik fonlarının 2006 yılı sonunda 1 milyar doları aşması ve sermaye piyasalarını üçüncü yıldan itibaren etkilemesi beklenmektedir.

Bireysel emeklilik sistemi faaliyetinin ilk yılında beklentilerin üstünde 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.¹⁸² 2004 yılı sonunda sektörün ulaştığı rakamlar ise; 334.557 adet bireysel emeklilik sözleşmesi ve yatırıma yönlendirilen fon büyüklüğü 276 milyon YTL(200 milyon \$) dir. 314.257 adet katılımcı sayısı ile ilk yıl hedefinin %9 oranında aşıldığı görülmektedir. Ayrıca bu rakamlara ödemesi kredi kartından yapılacak ve 31 Aralık itibariyle provizyon bekleyen 19.334 adet sözleşme eklenince 353.891 adet sözleşme sayısına ulaşmaktayız. 2004 yılında grup sözleşme adedinin toplamdaki payı %19 olarak gerçekleşmiştir. Katılımcıların %76'sı 25-44 yaş aralığında yer alan kişilerden oluşmuştur. Katılımcılar tarafından %79 oranıyla Türk Lirası ve %92 oranıyla da aylık ödeme seçenekleri tercih edilmiştir. Bireysel emeklilik aracıları 2004 yılında geçici sicil belgeleriyle faaliyetlerine devam ederken ilk sınavı 5 Temmuz 2004 tarihinde yapılan e-BEAS'lar sonucunda toplam 5.597 kişi sınava alınmış ve 4.475 kişi başarılı olarak lisans belgesi almaya hak kazanmıştır.¹⁸³

¹⁸¹ Vatan Gazetesi, **1000 Gün Vatan Ekonomi Eki**, 30 Mayıs 2005, s.4; **Yeni Para Dergisi**, 19-25 Haziran 2005, s.42.

¹⁸² Bireysel Emeklilik, Sayı:4 Ocak 2004, s.12.

¹⁸³ EGM, **a.g.e.**, s.31.

İlk yılını hedeflerinin üstünde tamamlayan bireysel emeklilik sistemi için emeklilik şirketlerinin 2005 yılı beklentileri ise şöyle hesaplanmıştır. Emeklilik şirketlerinin 2005 yılı hedefleri konsolide edilerek, sektörün toplam hedefi tespit edilmiştir. Ortalama hedef, şirketlerin gerçek hedeflerinden, maksimum ve minimum değerler ise alt ve üst sınır olarak belirtilen rakamlardan konsolide edilerek oluşturulmuştur.

Tablo:3.5. Emeklilik Şirketlerinin 2005 Yılı Hedefleri

Şirketlerin Konsolide Beklentileri	Minimum	Ortalama	Maksimum
Katılımcı/Sözleşme Sayısı			
Sözleşme Sayısı	616.065	689.630	793.912
Katılımcı Sayısı	608.715	682.595	784.529
Grup Emeklilik Sözleşme Sayısı	1.447	1.734	2.042
Grup Emeklilik Sözleşmelerinde Katılımcı Sayısı	114.716	138.329	163.879
Katkı Payı			
Toplam Katkı Payı Tutarı (YTL)	603.259.611	663.625.122	741.347.227
Yatırıma yönlendirilen Toplam Katkı Payı Tutarı (YTL)	573.721.462	630.971.279	703.886.832
Hayat Sigortalarından Aktarım			
Hayat Sigortalarından Aktarımla Gelmesi Beklenen Toplam Sigortalı Sayısı	32.426	39.891	49.676
Hayat Sigortalarından Aktarımla Gelmesi Beklenen Toplam Fon Tutarı (YTL)	90.185.000	110.105.111	135.203.444
Emeklilik Şirketleri Arası Aktarım			
Şirketler Arası Yapılabilecek Aktarım Tutarı (YTL)	1.924.278	3.970.389	7.037.556
Şirketler Arası Yapılabilecek Aktarım Sayısı (Katılımcı Sayısı)	1.344	2.508	3.994
Şirketler Arası Yapılabilecek Aktarım Sayısı (Sözleşme sayısı)	1.388	2.595	4.135
Sistemden Ayrılma (Katılımcılar)			
Ayrılması Beklenen Katılımcı Sayısı	30.086	38.946	53.137
Ayrılması Beklenen Katılımcılara Ait Fon Tutarı (YTL)	33.140.776	44.983.800	64.779.700
Aracılar			
Aracı Sayısı	12.169	13.414	14.666
Ayrılması Beklenen Aracı Sayısı	1.116	1.270	1.520

Kaynak: EGM, a.g.e.,s.53

Araştırmamıza 2005 sonu beklentileri ve 26.12.2005 tarihi itibarıyla Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından açıklanan rakamlar çerçevesinde devam edeceğiz.

3.4.1. Toplam Sözleşme/Katılım Sayısı

2005 yılı beklentilerinde sözleşme sayısı minimum 616.065, ortalama 689.630 ve maksimum 793.912 olarak hedeflenmekteydi. 26.12.2005 tarihi itibariyle sektörde ulaşılan toplam sözleşme sayısı 705.138 olarak gerçekleşmiştir. 2005 yılı beklentilerinde toplam katılımcı sayısı minimum 608.715, ortalama 682.595 ve maksimum 784.529 adet olarak hedeflenmekteydi. Gerçekleşen toplam katılımcı sayısı ise 666.142 kişi olarak gerçekleşmiştir.¹⁸⁴

Toplam sözleşme sayısında beklentiler yakalanmıştır. Katılımcı sayısı açısından minimum rakamlar aşılmış ortalama yani gerçek hedeflere ise yaklaşmıştır. 2005 yılı için kalan 5 günlük periyotta yapılacak sözleşmeler ve kredi kartından provizyon bekleyen sözleşmeler de eklenince katılımcı sayısı açısından beklentilerin yakalandığını söyleyebiliriz.

Tablo:3.6. 2005 Yıl Sonu Katılımcı/Sözleşme Sayısı Beklenti ve Gerçekleşmeleri

	2005 Yılı Beklentileri			26.12.2005
	Minimum	Ortalama	Maksimum	Gerçekleşme
Sözleşme Sayısı	616.065	689.630	793.912	705.138
Katılımcı Sayısı	608.065	682.595	784.529	666.142

Kaynak: [http://www.egm.org.tr/BESTemelGostergeler_26122005.xls\(29.12.2005\)](http://www.egm.org.tr/BESTemelGostergeler_26122005.xls(29.12.2005)) ve Emeklilik Gözetim Merkezi, **Bireysel Emeklilik Sistemi 2004 Gelişim Raporu**, BEST Yayıncılık, İstanbul, 2005, s.53 kaynaklarından yararlanılarak tarafımdan oluşturulmuştur.

3.4.2. Toplam Katkı Payı Tutarı

Emeklilik şirketlerinin 2005 yılı beklentilerine göre yatırıma yönlendirilen toplam fon tutarının minimum 603.259.611, ortalama 663.625.122 ve maksimum 741.347.227 YTL olması hedeflenmekteydi. 26.12.2005 tarihi itibariyle yatırıma yönlendirilen toplam fon tutarı 1.061.358.051 YTL'dir.

Yatırıma yönlendirilen toplam katkı payı tutarının minimum 573.721.462, ortalama 630.971.279 ve maksimum 703.886.832 YTL olması hedeflenmekteydi.

¹⁸⁴ [http://www.egm.org.tr/BESTemelGostergeler_26122005.xls\(29.12.2005\)](http://www.egm.org.tr/BESTemelGostergeler_26122005.xls(29.12.2005))

26.12.2005 tarihi itibarıyla yatırıma yönlendirilen toplam katkı payı tutarı 911.387.431 YTL'dir.¹⁸⁵

Tablo: 3.7. 2005 Yıl Sonu Yatırıma Yönlendirilen Toplam Fon Tutarı Beklenti ve Gerçekleşmeleri

	2005 Yılı Beklentileri			26.12.2005
	Minimum	Ortalama	Maksimum	Gerçekleşme
Yatırıma Yönlendirilen Toplam Fon Tutarı	603.259.611	663.625.122	741.347.227	1.061.358.051
Yatırıma Yönlendirilen Toplam Katkı Payı Tutarı	573.721.462	630.971.279	703.886.832	911.387.431

Kaynak: http://www.egm.org.tr/BESTemelGostergeler_26122005.xls (29.12.2005) ve EGM,a.g.e., s.53 kaynaklarından yararlanılarak tarafımdan hazırlanmıştır.

2005 yılı verilerinden de anlaşılacağı gibi sektörde maksimum beklentilerinde üstünde bir gerçekleşme meydana gelmiştir.

3.4.3. Hayat Sigortalarından Aktarım

4632 sayılı kanuna göre emeklilik şirketlerinin faaliyet gösterdikleri hayat sigortalarına üye olan sigortalılarda da buldukları şirketin bireysel emeklilik programına aktarım yapma hakkına sahiptirler. Şirketlerin 2005 yılı sonunda hayat sigortalarından bireysel emeklilik sistemine aktarım yoluyla gelmesi beklenen katılımcı sayısının minimum 32.426, ortalama 39.891 ve maksimum 49.676 kişi olması hesaplanmaktadır. 26.12.2005 tarihli Emeklilik Gözetim Merkezi rakamlarına göre birikimli hayat sigortalarından bireysel emeklilik sistemine aktarım yapan kişi sayısı 40.900'dür. Birikimli hayat sigortalarından bireysel emeklilik sistemine aktarım yoluyla gelmesi beklenen fon büyüklüğü ise minimum 90.185.000, ortalama 110.105.111 ve maksimum 135.203.444 YTL olarak hedeflenmektedir. 26.12.2005 tarihli EGM verilerine göre birikimli hayat sigortalarından bireysel emeklilik sistemine aktarım yoluyla gelen fon büyüklüğü tutarı 187.190.830YTL'dir.¹⁸⁶

¹⁸⁵ http://www.egm.org.tr/BESTemelGostergeler_26122005.xls (29.12.2005)

¹⁸⁶ http://www.egm.org.tr/BESTemelGostergeler_26122005.xls (29.12.2005)

Tablo:3.8. 2005 Yıl Sonu Hayat Sigortalarından BES'ne Aktarım Beklenti ve Gerçekleşmeleri

	2005 Yılı Beklentileri			26.12.2005
	Minimum	Ortalama	Maksimum	Gerçekleşme
Hayat Sigortalarından Aktarımla Gelmesi Beklenen Toplam Sigortalı Sayısı	32.426	38.891	49.676	40.900
Hayat Sigortalarından Aktarımla Gelmesi Beklenen Toplam Fon Tutarı	90.185.000	110.105.111	135.203.444	187.190.830

Kaynak: http://www.egm.org.tr/BESTemelGostergeler_26122005.xls (29.12.2005) ve EGM,a.g.e., s.53 kaynaklarından yararlanılarak tarafımdan hazırlanmıştır.

Aktarım yoluyla gelmesi beklenen katılımcı ve fon büyüklüğü olarak emeklilik şirketlerinin öngörülleri yakalanmıştır. Hatta fon tutarı açısından maksimum beklentilerinde epey üstüne çıkmıştır.

3.4.4. Grup Emeklilik Sözleşmeleri

Bireysel emeklilik sisteminde bir işyerinde çalışan en az on kişi yâda on kişinin altında çalışanın olduğu bir yerdeki çalışanların hepsi bir araya gelerek grup emeklilik sözleşmesi yapabilirler. Şirketlerin 2005 yılı grup emeklilik sözleşmelerindeki katılımcı sayısı beklentileri minimum 114.716, ortalama 138.329 ve maksimum 163.879 kişidir. 26.12.2005 tarihi itibariyle grup sözleşmelerindeki katılımcı sayısı 174.763 kişiye ulaşmıştır. Grup sözleşmesinde yer alanların ödedikleri katkı payı tutarı da 185.011.089 YTL'dir.¹⁸⁷

¹⁸⁷ http://www.egm.org.tr/26.12.2005_Sirket_siralamasi.xls (29.12.2005)

Tablo:3.9. 2005 Yıl Sonu Grup Emeklilik Sözleşmelerinde Katılıcı Sayısı Beklenti ve Gerçekleşmeleri

	2005 Yılı Beklentileri			26.12.2005
	Minimum	Ortalama	Maksimum	Gerçekleşme
Grup Emeklilik Sözleşmelerindeki Katılımcı Sayısı	114.716	138.329	163.879	174.763

Kaynak: http://www.egm.org.tr/26.12.2005_Sirket_siralamasi.xls (29.12.2005) ve EGM,a.g.e., s.53 kaynaklarından yararlanılarak tarafımdan hazırlanmıştır.

Bireysel emeklilik şirketlerinin 2005 yılı için hedefledikleri grup sözleşme sayılarını da fazlası ile geçtikleri görülmektedir. Grup sözleşmelerinin ağırlıklı olarak, çalışanların bir araya gelerek oluşturdukları bireysel katkılı grup emeklilik sözleşmeleri oluşturmaktadır. İşveren katkılı grup emeklilik sözleşmeleri ise bireysel katkılı grup emeklilik sözleşmeleri oranla daha az sayıda gerçekleşmiştir.

3.4.5. Bireysel Emeklilik Aracıları

Bireysel emeklilik araçları 28.02.2005 tarihine kadar şirketlerin verdiği eğitim sonrası aldıkları geçici lisanslarla faaliyet göstermekteydiler. Bu tarihten sonra sadece EGM tarafından yapılan sınav sonucunda lisans almayı hak edenler aracılık faaliyeti gösterebilmektedirler. Araçların 2005 sonu itibariyle minimum 12.169, ortalama 13.414 ve maksimum 14.666 kişiye ulaşması beklenmektedir. 26.12.2005 itibariyle sistemde faaliyet gösteren lisanslı ve aktif araçların sayısı 10.435 kişidir.¹⁸⁸

Tablo:3.10. 2005 Yıl Sonu BES Aracısı Beklenti ve Gerçekleşmeleri

	2005 Yılı Beklentileri			26.12.2005
	Minimum	Ortalama	Maksimum	Gerçekleşme
BES Aracı Sayısı (2005 Sonu İtibariyle Kümülatif)	12.169	13.414	14.666	10.435

Kaynak: http://www.egm.org.tr/BESTemelGostergeler_26122005.xls (29.12.2005) ve EGM,a.g.e., s.53 kaynaklarından yararlanılarak tarafımdan hazırlanmıştır.

¹⁸⁸ http://www.egm.org.tr/egtdur_aracdag.htm (29.12.2005)

28.02.2005 tarihinde sistemde faaliyet gösteren aracı sayısı toplam 14.683 iken geçici sicillerin iptal edilmesi ile araçların sayısı 7.887'ye düşmüştür. Bu tarihten itibaren aracı sayısında tekrar bir artış görülerek 10.435 sayısına ulaşılmıştır.¹⁸⁹ Bu sayının düşük kalmasında iki neden ortaya çıkmaktadır. Birincisi geçici lisansla faaliyet gösteren araçlardan bazıları sınavda başarılı olamamış, bazıları ise açılan sınavlar kontenjanlı olduğu için sınava girememişlerdir. İkinci bir neden de lisans alıp fakat aktif olarak sistemde faaliyette bulunmayan araçlardır.

3.4.6. Bireysel Emeklilik Şirketleri

Bireysel emeklilik sisteminde faaliyet gösteren 11 adet emeklilik şirketi bulunmaktadır. Emeklilik şirketlerini toplam sözleşme sayılarına ve yönettikleri toplam fon büyüklüğü tutarına göre kıyaslamak mümkündür. Buna göre sektörde katılımcı sayısı açısından, Yapı Kredi Emeklilik 110.239 kişi ile birinci, 95.995 katılımcı ile Anadolu Hayat Emeklilik ikinci sıradadır. Yatırıma yönlendirilen toplam tutar açısından, 181.074.073 YTL ile Ak Emeklilik birinci, 176.407.855 YTL ile Yapı Kredi Emeklilik ikinci sıradadır.

Tablo:3.11. Fona Yönlendirilmiş Sözleşmeler için Şirket Bazında Dağılımlar (26.12.2005)

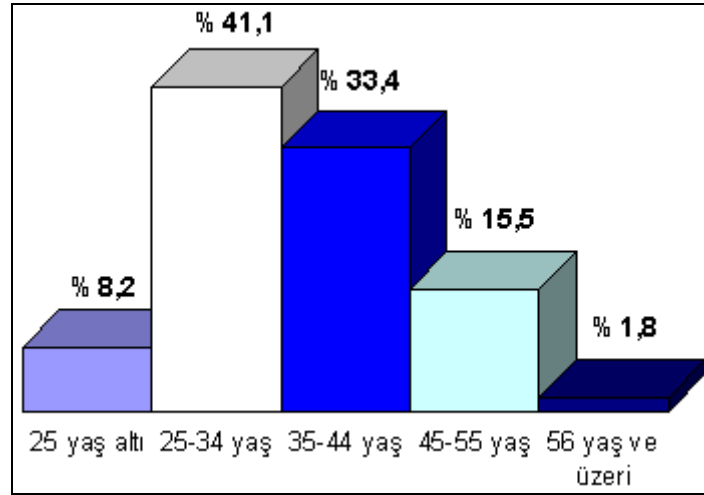
Emeklilik Şirketi	Yatırıma Yönelenen Toplam Tutar (YTL)	Sıralama	Toplam Katılımcı Sayısı	Sıralama
Ak Emeklilik	181,074,073	1	85,289	4
Anadolu Hayat Emeklilik	146,538,773	3	95,995	2
Ankara Emeklilik	19,041,281	11	31,660	9
Aviva Hayat ve Emeklilik	141,896,450	4	36,230	7
Başak Emeklilik	62,784,118	8	21,311	11
Fortis Emeklilik ve Hayat	38,771,219	10	29,548	10
Garanti Emeklilik ve Hayat	99,455,382	5	90,139	3
Koç Allianz Hayat ve Emeklilik	66,764,413	7	35,671	8
Oyak Emeklilik	71,781,362	6	78,720	5
Vakıf Emeklilik	56,843,125	9	51,340	6
Yapı Kredi Emeklilik	176,407,855	2	110,239	1
Genel Toplam	1,061,358,051		666,142	

Kaynak: http://www.egm.org.tr/26.12.2005_Sirket_siralamasi.xls (29.12.2005)

¹⁸⁹ http://www.egm.org.tr/BESTemelGostergeler_26122005.xls (29.12.2005)

3.4.7. Bireysel Emeklilik Sisteminde Bazı Temel Göstergeler

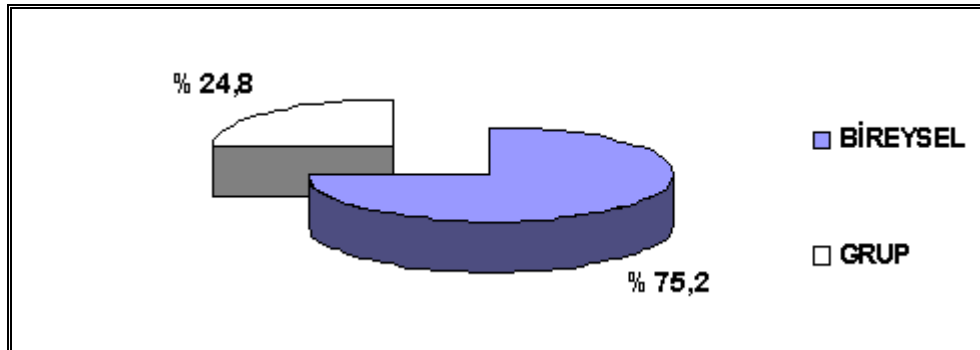
Grafik:3.2 de sisteme katılanların yaş dağılımı yer almaktadır. Bireysel emeklilik sistemine katılanların ağırlıklı olarak 25-44 yaş arasında yer almaktadır. Sisteme katılanların %8,2'si 25 yaş altındayken, %41,1'lik kısım 25-34 yaş aralığında, %33,4'lük kısım 35-44 yaş aralığında, %15,5'lik kısım 45-55 yaş aralığında ve %1,8'lik kısımda 56 yaş ve üzerinde yer almaktadır.



Grafik:3.2. Katılımcı Yaş Dağılımı

Kaynak: http://www.egm.org.tr/katilimci_yas.htm (29.12.2005)

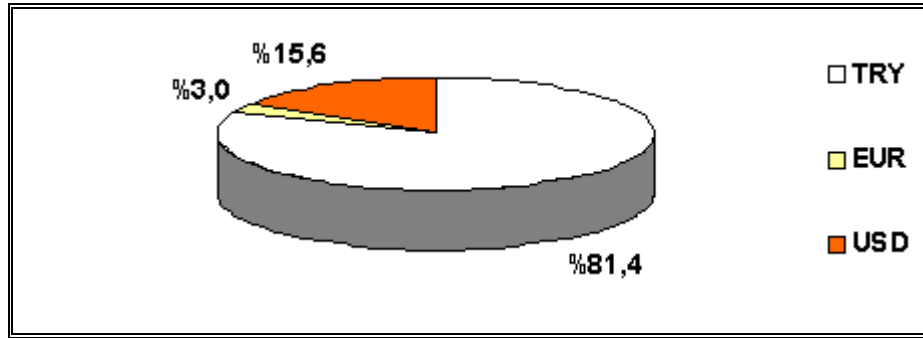
Grafik:3.3'te sisteme katılanların bireysel ve grup dağılımları yer almaktadır. Emeklilik şirketleri ile imzalanan sözleşmelerin %24,8'lik dilimini grup emeklilik sözleşmeleri geriye kalan %75,2'lik dilimi de bireysel katılım sözleşmeleri oluşturmaktadır.



Grafik:3.3. Sözleşmelerin Bireysel / Grup Dağılımı

Kaynak: http://www.egm.org.tr/grup_bireysel.htm (29.12.2005)

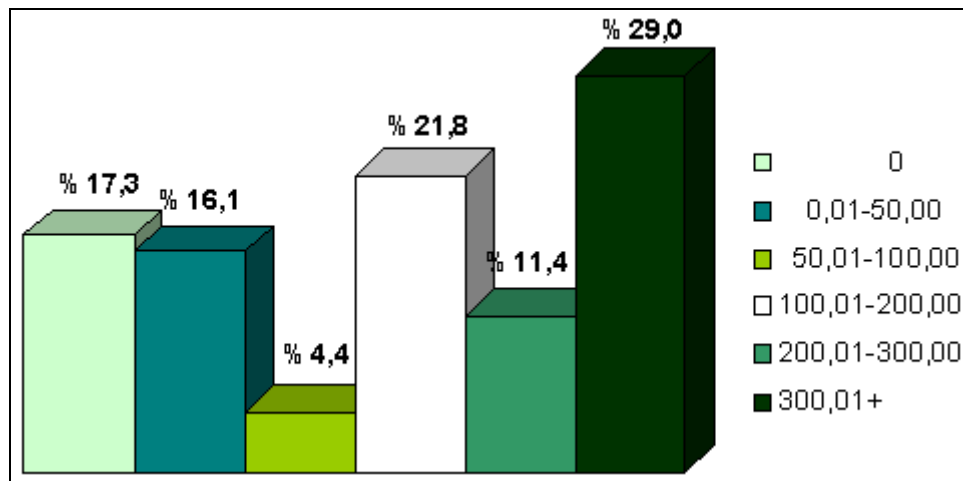
Grafik:3.4’de sisteme katılanlar ile yapılan sözleşmelerin para birimine göre dağılımı yer almaktadır. Bireysel emeklilik sözleşmelerinin ödeme birimi genel olarak Türk Lirası tercih edilmektedir. Ödeme birimleri arasında Türk Lirasının payı %81,4 iken Amerikan Dolarının %15,6 Avro’nun payı %3’dür.



Grafik:3.4. Para Birimine Göre Sözleşme Dağılımı

Kaynak:http://www.egm.org.tr/para_birimi.htm (29.12.2005)

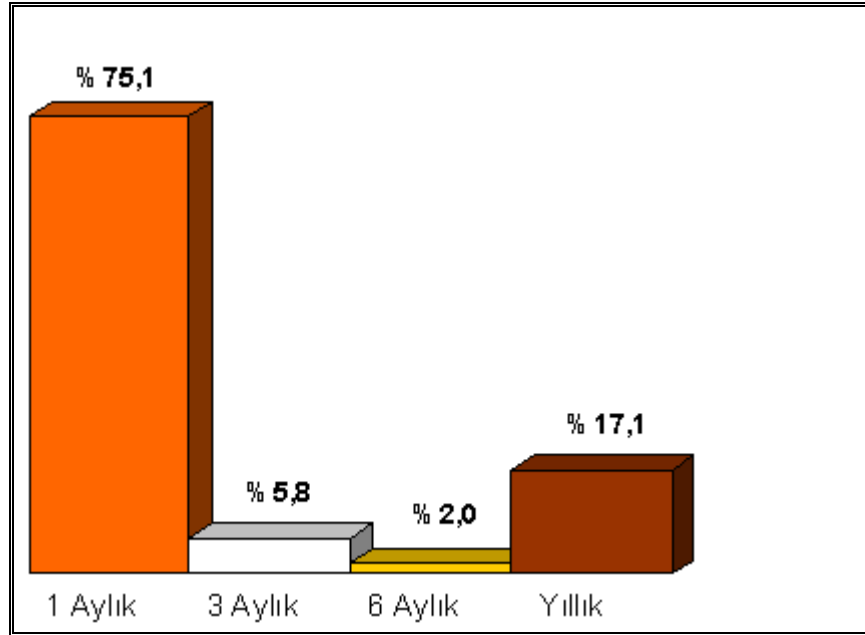
Grafik:3.5’te tahakkuk eden giriş aidatına göre sözleşme dağılımı yer almaktadır. Bireysel emeklilik sisteminde şirketlerin aylık brüt asgari ücret tutarı kadar giriş aidatı alma hakları vardır. Şirketler giriş aidatlarını bu sınır içerisinde belirleyebilirler. Rekabet dolayısıyla şirketler giriş aidatlarında farklı uygulamalar yaparak müşteri kapmaya çalışmaktadırlar. Dolayısıyla tahakkuk eden giriş aidatı tutarlarında farklılıklar söz konusudur. Şirketlerin ağırlıklı olarak 300 YTL ve üzeri giriş aidatı uyguladıkları gözlemlenmektedir.



Grafik:3.5. Tahakkuk Eden Giriş Aidatına Göre Sözleşme Dağılımı (YTL)

Kaynak:http://www.egm.org.tr/tahgiris_aidat.ht (29.12.2005)

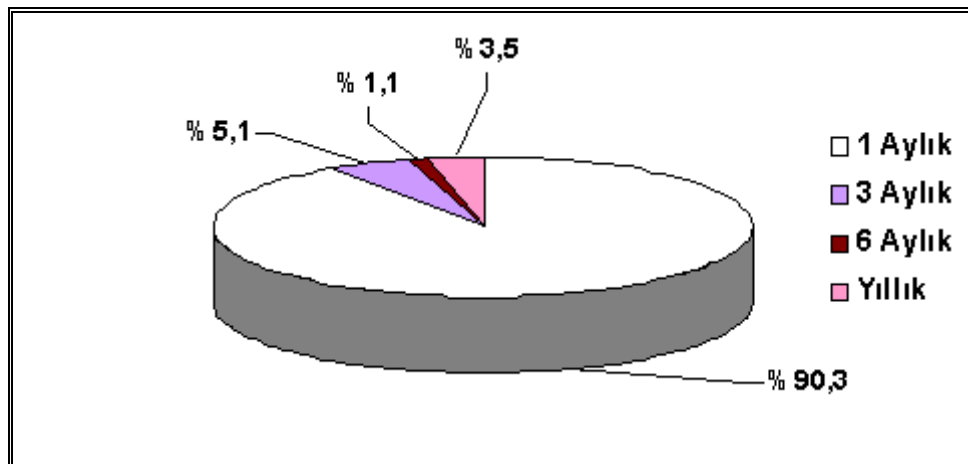
Grafik:3.6.'da toplam katkı payının tercih edilen ödeme periyoduna göre dağılımı yer almaktadır. Katılımcıların daha çok aylık ödeme periyodunu seçmişlerdir. Katılımcıların %75,1'i aylık, %17,1'i yıllık, %5,8'i üç aylık, %2'lik kısmı altı aylık ödeme periyodunu tercih etmiştir.



Grafik:3.6. Toplam Katkı Payının Tercih Edilen Ödeme Periyoduna Göre Dağılımı

Kaynak: http://www.egm.org.tr/tkatkipay_odeper.htm (29.12.2005)

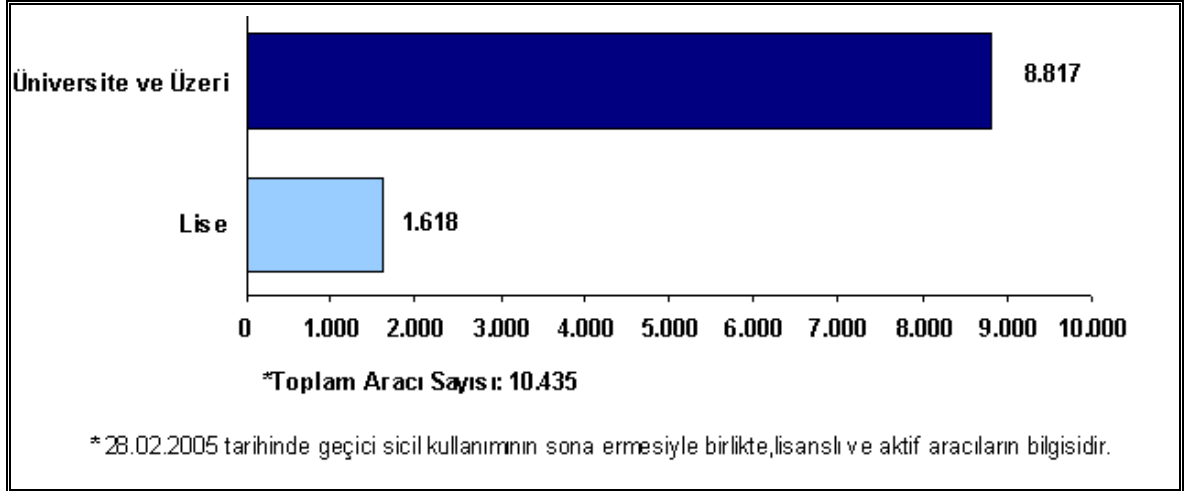
Grafik:3.7'de sözleşme sayısının tercih edilen ödeme periyoduna göre dağılımı yer almaktadır. Sözleşme sayısına göre de %90,3 lük bir dilimle aylık ödeme periyodu tercih edilmektedir. %5,1 3 aylık, %1,1 6 aylık, %3,5'lik kısımda yıllık ödeme periyodunu seçmiştir.



Grafik:3.7. Sözleşme Sayısının Tercih Edilen Ödeme Periyoduna Göre Dağılımı

Kaynak: http://www.egm.org.tr/sozsay_odeper.htm (29.12.2005)

Grafik:3.8’de ise sistemde faaliyet gösteren araçların eğitim durumuna göre dağılımı yer almaktadır. Sistemde faaliyet gösteren emeklilik araçları yüksek eğitimidir. Üniversite ve üzeri eğitim almış aktif lisanslı araçların sayısı 8.817’dir. Lise mezunu araçların sayısı ise 1.618’dir.



Grafik:3.8. Eğitim Durumuna Göre Araç Dağılımı

Kaynak: http://www.egm.org.tr/egtdur_aracdag.htm (29.12.2005)

SONUÇ ve ÖNERİLER

Sosyal güvenlik zenginden fakire yaşlıdan gence toplumun tüm kesimini kapsayan bir toplumsal dayanışma sistemidir. Toplumsal dayanışma insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. Tarih boyunca tüm toplumlarda çeşitli şekillerde ve farklı adlar altında toplumsal dayanışma gerçekleştirilmiştir. Toplumsal dayanışmanın kurumsal bir hale getirilmesi ise sosyal güvenlik sistemlerinin kurulması ile olmuştur. Modern anlamda sosyal güvenlik sistemi ilk olarak Almanya Başbakanı Bismarck tarafından yapılan çalışmalarla ortaya çıkmıştır. İnsanlar hayatları boyunca mesleki, fizyolojik, ekonomik olmak üzere çeşitli sosyal tehlikeler ile karşılaşmaktadırlar. Bu beklenmeyen tehlikeler sonucunda iş kaybı ve buna bağlı olarak gelir kaybına maruz kalırlar. Sosyal güvenlik sisteminin temel amacı bu sebeplerden dolayı gelir kaybına uğrayan kişilere asgari yaşam standartlarını sürdürebilmeleri için imkân sağlamaktır.

Sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanında, dağıtım yöntemi esas kullanılmaktadır. Dağıtım yönteminde 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 primlerle emekli kesim finanse edilir. Ancak; demografik ve ekonomik yapılar da meydana gelen hızlı değişimler sonucunda aktif/pasif oranındaki denge aleyhte işlemeye başlamıştır. Bu gelişmeler sosyal güvenlik sistemlerinde orta ve uzun vadede reform yapılmasını zorunluluk haline getirmiştir. Gelişmiş ülkeler emeklilik yaşının yükseltilmesi, prim artışları ve emeklilik maaşlarının düşürülmesi gibi önlemleri zamanında alarak olası krizlerin önüne geçmiştirler. Gelişmekte olan ülkelerde ise çeşitli imkânsızlıklar ve dünya konjonktürüne uyum göstermede karşılaştıkları zorluklar nedeniyle önlem alamamışlar ve sosyal güvenlik kurumları krize girmiştir.

Gelişmiş ülkelerdeki yüksek yaşam standardı nüfusun yaşlanmasını arttırmıştır. Eğitim seviyesinin yükselmesi, kadınların iş hayatına girmeleri doğum artış hızını düşürmüştür. Yaşlanan nüfus, dağıtım esasına göre çalışan sosyal güvenlik sistemlerini finansman krizine sokmuştur. Gelişmekte olan ülkelerde ise kayıt dışı istihdam, erken yaşta emeklilik, etkin olmayan fon yönetimi, popülist uygulamalar neticesinde sosyal güvenlik kurumları krize sürüklenmiştir.

Sosyal güvenlik sistemleri 20 yüzyılın son çeyreğine doğru bu sorunları daha çok hisseder hale gelmiştir. Bu gelişmelerle birlikte sosyal güvenlik sistemlerinde reform yapılması zorunluluk haline gelmiştir. Böylece sosyal güvenlik sistemlerinde çok ayaklı bir yapıya kavuşulmuştur. Sistemin birinci ayağında; kamunun yönetiminde, herkese asgari hayat standardını sağlayacak, dağıtım esaslı, katılımın zorunlu olduğu, devletin finansmanında katkıda bulunduğu bir sosyal güvenlik sistemi yer almaktadır. İkinci ayağında, işyeri ve işkolu bazlı mesleki emeklilik programları yer almaktadır. Finansman, ağırlıklı olarak işveren tarafından karşılanmaktadır. Sistemin üçüncü ayağında ise; bireylere ek gelir sağlayarak emeklilik dönemlerinde refah seviyelerini arttıracak, kamunun sosyal güvenlikteki yükünü azaltacak, toplanan fonlarla yatırımların ve istihdamın artmasına olanak sağlayacak, özel sektör tarafından yönetilen bireysel emeklilik sistemleri vardır. Sosyal güvenlik sistemindeki sorunları zamanında görüp önlemler alan gelişmiş ülkeler bireysel emeklilik sistemlerini gönüllülük esasına göre düzenlemişlerdir. Sorunlara seyirci kalan gelişmekte olan ülkeler sosyal güvenlik krizine girerek, radikal reformlar yapmak zorunda kalmışlardır. Şili bu anlamda, en radikal reformun yapıldığı ülkedir. Onu diğer Latin Amerika ve Doğu Avrupa ülkeleri izlemiştir. Bu ülkelerde bireysel emeklilik sistemi zorunlu tutulmuştur.

Dünya genelinde sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan sorunlar Türkiye’de de görülmüştür. Diğer ülkelere göre yeni olan sosyal güvenlik sistemimiz 1990’lı yıllarda finansman sorunlarıyla karşılaşmıştır. Dünya genelinde sosyal güvenlik krizlerinin nedeni nüfusun yaşlanması iken, Türkiye’de sorun tamamen farklıdır. Türkiye’deki sorunun temelinde toplanan primlerin verimli kullanılmaması, primlerin zamanında toplanamaması, geriye dönük olarak sık sık çıkarılan prim afları, geriye dönük borçlandırma, emeklilik yaşının düşürülmesi, etkili bir bilgi akışının olmaması ve denetim yetersizliği nedeniyle gereksiz harcama ve ödemelerdir. Popülist politikalar nedeniyle oluşan bu tablo sosyal güvenlik sistemimizin genç yaşta bozulmasına neden olmuştur.

Başlangıçta 7-8 çalışanın primleriyle 1 emekliyi aylığını finanse etmesi üzerine kurulan sosyal güvenlik sistemleri günümüzde global çapta 4-5 çalışanın ödediği primlerle 1 emekliyi finanse etmesi noktasına gelmiştir. Türkiye’de bu oran emeklilik yaşının düşürülmesi ile birlikte 1,7/1 düzeyine gerilemiştir. Şu anda sosyal

güvenlik sistemimizde 1,7 çalışan 1 emekliyi finanse etmektedir. Aktif/pasif oranındaki bu düşüş, sosyal güvenlik kurumlarının gelir gider dengelerinin bozulmasına neden olmuştur. Özellikle 90'lı yıllardan itibaren sosyal güvenlik kurumları açıklar vermeye başlamışlardır. Bu açıklar bütçeden yapılan transferler ile karşılanmaya çalışılmıştır. 1990'ların başında %2 olan sosyal güvenlik harcamalarının toplam giderlere oranı, 2004 yılında %14,2'ye ulaşmıştır. Sosyal güvenlik kurumlarına bütçeden yapılan transferler 1999 yılında 2.942 milyar YTL iken bu rakam yıllar itibariyle katlanarak 2002'de 9.684 milyar YTL, 2003'te 15.883 milyar YTL, 2004'te 19.466 milyar YTL ve 2005'te 22 milyar YTL düzeyine ulaşmıştır. 2005 yılında bütçeden Emekli Sandığı için 8.889 milyar YTL, Bağ-Kur için 5.993 milyar YTL, SSK için 6.592 milyar YTL ve İşsizlik Sigortası Fonu için de 524 milyon YTL ödenek ayrılmıştır. Sosyal güvenlik kurumlarına yapılan transferlerin, toplam transfer harcamaları içerisindeki payları %67,8'dir. 2006 yılında sosyal güvenlik kurumlarına yapılacak olan transferlerin 24.3 milyar YTL düzeyinde olması hedeflenmektedir. Sosyal güvenlik sorunu ertelenemeyecek sorun kalemlerinden birisidir. Çünkü; sosyal güvenlik açıkları her geçen yıl artmaya devam etmektedir. Eğer gerekli olan önlemler bir an önce alınmazsa ilerleyen yıllarda daha radikal reformlar yapılması bir zorunluluk haline gelecektir.

Sosyal güvenlik sistemindeki bu kötü gidişe yönelik ilk çalışma 1999 yılında yapılmıştır. 1999 yılında yapılan sosyal güvenlik reformu daha çok emeklilik yaşı, emekli maaşı bağlanma formülü ve aylık bağlama oranı gibi parametrik unsurları içermektedir. Emeklilik yaşı kademeli olarak kadınlarda 58 erkeklerde 60'a çıkarılmıştır. Reformun ikinci ayağında bireysel emeklilik sisteminin oluşturulması, üçüncü ayağında ise, sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesi ve sağlık sisteminde düzenlemeleri içermektedir.

Sosyal güvenlik reformunun ikinci ayağına ilişkin çalışmalara 2001 yılında başlanmıştır. Bireysel emeklilik sistemi ile ilgili olarak diğer ülke uygulamaları incelenmiş, çeşitli kurumlar tarafından konu hakkında çalışmalar yapılmıştır. 7 Nisan 2001 tarihinde 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun Resmi Gazete'de yayınlanmasıyla hukuki süreç başlamıştır. 27 Ekim 2003 tarihinde emeklilik şirketleri tarafından üye kaydetmeye başlanılarak sistem devreye girmiştir.

Bireysel emeklilik sisteminin amacı; kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, 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.

Bireysel emeklilik sistemi kamu sosyal güvenlik sistemine alternatif değil onu tamamlayıcı niteliktedir. Bireylerin gönüllü katılım esasına dayalıdır. Fonlama esası ile çalışan sistemde katkı payları özel emeklilik şirketleri tarafından oluşturulan emeklilik yatırım fonlarında, uzman portföy yönetim şirketinin yönetiminde profesyonel bir anlayışla yönetilir. Emeklilik yatırım fonlarına ilişkin çeşitli düzenlemelerle fonlardaki oynaklığın azaltılması amaçlanmıştır. Her katılımcının yatırıma yönlendirilen katkı paylarının en az %30'unun kamu kesiminin borçlanma araçlarından oluşan güvenli yatırım araçlarında değerlendirmesi zorunludur. Geri kalan miktar katılımcının risk anlayışına göre oluşturulan diğer emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilir. Böylece belirli bir süre sonunda oluşan fonlar devletin daha ucuza ve daha uzun vadede borçlanmasına olanak sağlayacaktır. Sistemin bir diğer özelliği de şeffaf olmasıdır. Katılımcıya verilecek olan şifrelerle katılımcı, birikimlerinin ne durumda olduğunu internet veya telefon aracılığıyla dilediği zaman kontrol edebilecektir. Ekonomideki beklentilerine göre katılımcı plan yâda fonlarını yılda dört sefer değiştirme hakkına sahiptir. Emeklilik şirketinin performansını yâda hizmetini beğenmeyen katılımcı dilerse bir yılın sonunda şirket değiştirebilme hakkına sahiptir. Sisteme katılımı teşvik etmek amacıyla vergi avantajları getirilmiştir. Katılımcı, aylık gelirin %10'u ve asgari ücretin aylık tutarını aşmayacak şekilde kendi, eşi ve çocukları için ödediği bireysel emeklilik primleri gelir vergisinden indirebilmektedir. Böylece katılımcı vergi dilimine göre %15'ten başlayan bir vergi avantajı sağlamış olmaktadır. Sistemden ayrılırken de kademeli vergi uygulamaları mevcuttur. Amaç katılımcıyı uzun vadeli bir yatırım yönlendirmektir. Bireysel emeklilik sistemi özel şirketler tarafından işletilmekte olsa da, devlet tarafından sıkı bir gözetim ve denetime tabi tutulmaktadır. Denetim mekanizması; Hazine Müsteşarlığı, SPK, EGM, Takasbank, bağımsız dış denetim ve iç denetim olmak üzere çok kademeli bir yapıdan oluşmaktadır.

Bireysel emeklilik hazırlanış aşamasında hemen hemen kusursuz bir gelişim süreci göstermiştir. Hukuki alt yapı çok sağlam temeller üzerine oturtulmuştur. Ancak tanıtım aşamasında emeklilik şirketlerinin birkaçının reklamları dışında bir çalışma gösterilmemiştir. Yapılan bu reklamlar, bireysel emeklilik sisteminin toplum tarafından algılanma düzeyini yükseltememiştir. Toplumun çoğunluğu halen bireysel emeklilik sisteminin kuruluş amacını ve ne derece önemli olduğunu bilmemektedir. Bireysel emeklilik sisteminin hazırlanış ve çıkış aşaması, Türkiye'nin son yıllarda yaşadığı en büyük ekonomik krizin yaşandığı 2001 senesine denk gelmesi bunda etkili olmuştur. Finans sektöründe yer alan bankaların batması ve hayat sigortalarında önceden yaşanan sorunlar bireysel emeklilik sistemine halkın önyargıyla bakmasına neden olmuştur.

Ekonomik krizin etkilerinden yeni kurtulmaya başlayan Türkiye ekonomisinde gelir dağılımında büyük adaletsizlikler söz konusudur. Halen toplumun büyük bir kesimi asgari ücret ve altında gelir elde ederken belirli bir zümre yüksek gelir elde etmektedir. Bu sebeplerden dolayı bireysel emeklilik sistemine katılım büyük oranda orta ve yüksek gelir grupları tarafından olmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemine katılımı arttırabilmek için yapılabilecekleri şöyle sıralayabiliriz;

- Bireysel emeklilik sisteminin; amacını, ekonomiye sağlayacağı katkıları ve ne derece gerekli olduğunu yansıtacak tanıtım programları hazırlanmalıdır. Bunlar; halkın yoğun olarak televizyon izlediği saatlerde yayınlanacak kısa tanıtım filmleri, geniş katılımlı sempozyumlar, paneller, açık oturumlar ve halkın geniş katılımının sağlandığı fuar, sergi ve gösteriler ile sağlanabilir.
- Vergi oranlarında yeniden düzenleme yapılarak katılımın üst ve alt gelir grupları açısından daha cazip hale getirilmesi sağlanabilir. Bu kapsamda, halen uygulanmakta olan aylık gelirin %10'una kadar asgari ücretin aylık tutarını geçmeyecek şekilde vergi indirimine sözkonusu olan tutar, Bakanlar Kurulunun yetkisi dahilinde olan aylık gelirin %20'si ve asgari ücretin 2 katı oranına çıkartılmalıdır. Ayrıca sistemden emekli olup, toplu para almayı tercih eden katılımcıdan alınan %3,75'lik stopaj

vergisinin hiç alınmaması gibi bir düzenleme ile sistem daha cazip hale getirilebilir.

- Mevcut emeklilik yatırım fonları çeşitleri ekonomik gelişmeler ve katılımcıların beklentilerine göre arttırılabilir. 2006 yılında çıkması beklenen Mortgage Sistemi kapsamında oluşacak gayrimenkul fonlarını içeren bir fon oluşturulabilir.
- Belirli bir çalışan sayısına sahip olan işletmeler, çalışanları için maaşlarının belirli bir oranında zorunlu bireysel emeklilik sözleşmesi yapılması sağlanabilir. İşverenler burada vergi indirimleriyle teşvik edilmelidir.
- Sık sık emeklilik şirketi değiştirilmesini önlemek amacıyla düzenleme yapılarak şirketler arası yıkıcı rekabet önlenmelidir.
- Hayat sigortalarındaki gibi belirli bir oranda getiri şartı getirilebilir. Bunun için zorunlu %30'luk kamu fonuna yatırım oranı arttırılabilir.

Araştırmanın hipotezi “Bireysel emeklilik sistemi, ilk iki yıllık faaliyet süresi boyunca önceden hedeflenen toplam sözleşme/katılımcı ve toplam fon büyüklüğü sayılarına ulaşmıştır.” şeklindedir. Emeklilik gözetim merkezinin 26.12.2005 tarihi itibarıyla yayınladığı rakamlara göre hedefler yakalanmıştır. Bireysel emeklilik sisteminde toplam sözleşme sayısının minimum 616.065, ortalama 689.630 hedeflenmekte iken 705.138 adet ile beklentilerin üzerinde gerçekleşmiştir. Toplam katılımcı sayısı minimum 608.065, ortalama 682.595 hedeflenmekte iken 26.12.2005 itibarıyla sistemde toplam 666.142 kişi katılımcı sayısına ulaşmıştır. Minimum rakamlar yakalanmış ortalama hedefe ise çok yaklaşmıştır. Bu rakamlara geriye kalan 5 günlük periyotta yürürlüğe girecek sözleşmeler ve ödemesi kredi kartından gerçekleşecek olan ve provizyon bekleyen sözleşmeler de katıldığında hedeflerin yakalandığını söyleyebiliriz. Yatırıma yönlendirilen toplam fon tutarının ortalama 663.625.122 YTL, maksimum 741.347.227 YTL olarak hedeflenmekteydi. 26.12.2005 itibarıyla yatırıma yönlendirilen toplam fon tutarı 1.061.358.051 YTL ile maksimum beklentilerin %43 üzerinde gerçekleşmiştir. Hedeflenen sayılara ulaşıldığından hipotezimiz kabul edilmiştir.

Bireysel emeklilik sisteminde ilk iki yıllık süre içerisinde ulaşılan rakamlar umut vericidir. Sistem başlamadan önce yapılan çeşitli projeksiyonlara göre hesaplanan rakamlara rahatça ulaşıldığı görülmüştür. Gerek sözleşme sayısı, gerekse yatırıma yönlendirilen toplam fon büyüklüğü açısından hedeflenen rakamların üstünde bir performans kaydedilmiştir. Ayrıca hayat sigortalarından aktarım yoluyla gelmesi beklenen katılımcı/fon büyüklükleri ve grup emeklilik sözleşmelerinde de beklentilerin üzerine çıkmıştır.

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine karşı güven unsuru oluşturulduğunda, ülke olarak ekonomik anlamda iyi bir duruma gelindiğinde ve gerekli düzenlemeler yapıldığında, sisteme katılımın artacağı, emeklilik yatırım fonlarında birikecek fonların ciddi boyutlara ulaşacağı tahmin edilmektedir. Bu gelişmelerle birlikte, bireysel emeklilik sisteminin faaliyetinin onuncu yılında hedeflenen 4 milyon katılımcı, 15-25 milyar dolar arasında bir fon büyüklüğüne ulaşılması hayal olmayacaktır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- ALTAN, Ömer Zühtü, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 3. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:79, Eskişehir, Kasım 2000.
- BALLAR, Suat, **Yeni Vakıflar Hukuku**, 2. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 1991.
- DERELİOĞLU, Deniz, **Dünyada Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler**, SPK Kurumsal Yatırımcılar Dairesi, Rota Yayın, Ankara, 2001.
- Emeklilik Gözetim Merkezi, **Bireysel Emeklilik Sistemi 2004 Gelişim Raporu**, BEST Yayıncılık, İstanbul, 2005.
- EKİN, Nusret-ALPER, Yusuf-AKGEYİK, Tekin, **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi'nde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma**, İstanbul Ticaret Odası Yayın No:1999-69, İstanbul,1999.
- ERGENEKON, Çağatay, **Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi**, Sigortacılık Sektörü Bilimsel Eser Yarışması, Rota Yayın, İstanbul, 2001.
- _____, **Özel Emeklilik Fonları Şili Örneğinden Alınacak Dersler**, İMKB, İstanbul, Temmuz 1998.
- EROL, Ahmet -YILDIRIM, Ercan, **Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi**, 2. Baskı, Yaklaşım Yayınları, Ankara, Ocak 2004.
- GÜZEL, Ali-OKUR, Ali Rıza, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 8. Bası, Beta Basım, İstanbul, 2002.
- GÜVEN, Sami, **Sosyal Politikanın Temelleri**, 3. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa, Eylül 2001.
- ŞAKAR, Müjdat, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 6. Bası, Beta Basım, İstanbul, 2002.
- ŞEN, Murat - MEMİŞ, Tekin, **Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi**, TÜGİAD Bilimsel Eser Yarışması, Rota Yayınları, İstanbul, 2001.
- TALAS, Cahit, **Sosyal Ekonomi**, 6. bası, Ankara, 1983.
- TANİLLİ, Servet, **Uygarlık Tarihi**, 6. Bası, Say Yayınları, İstanbul,1991.
- TUNÇOMAĞ, Kenan, **Sosyal Güvenlik Kavramı Ve Sosyal Sigortalar**, Beşinci Bası, Beta Basım, İstanbul, 1990.

TÜRK DİL KURUMU, **Türkçe Sözlük**, 9. Baskı, Ankara, 1998

TÜSİAD, **Emekli ve Mutlu, Türk sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları, Çözüm Önerileri ve Özel Sigortacılık Girişimi**, Yayın No: TÜSİAD-T/96-1/193, Ocak 1996.

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

Vakıf Emeklilik, **Bireysel Emeklilik Sistemi Temel Eğitim Notları**, Eğitim ve Kalite Müdürlüğü, İstanbul, 2003.

_____, **Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Mevzuat Kitapçığı**, İstanbul, 2004.

_____, **Bireysel Emeklilik Tanıtım Rehberi**, İstanbul, 2004.

Yapı Kredi Emeklilik, **Bireysel Emeklilik Sistemi İlgili Mevzuat Eğitim Kitabı**, İstanbul, 2004.

_____, **Bireysel Emeklilik Sistemi Eğitim Kitabı**, İstanbul, Haziran 2004.

YURTMAN, Arzu–AKGÜR, Muhsin, **AB Ülkelerinde Sosyal Güvenlik Sistemi ve Prim Kesintilerinin Sosyal Taraflar Üzerindeki Yükü**, İTO Yayın No:2004-59, İstanbul, 2004.

Kanun ve Yönetmelikler

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu (4632 Sayılı Kanun), **Resmi Gazete**, 4366; 07.04.2001.

Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik, **Resmi Gazete**, 25391; 03.03.2004.

Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, **Resmi Gazete**, 25107; 13.05.2003.

Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik, **Resmi Gazete**, 24569; 31.10.2001.

Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, **Resmi Gazete**, 24681; 28.02.2002.

Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, **Resmi Gazete**, 24681, 28.02.2002.

Yayınlanmamış Tez

AKYOL, Serpil, **Hayat Sigorta Şirketlerinde Fonların Oluşumu- Yönetimi ve Kar Payı Olarak Dağıtımı**, İ.Ü. Sos. Bil. Enst. İktisat Fakültesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1994.

AY, Gülender, **Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Bireysel Emeklilik Sistemi**, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2003.

EKİNCİ, Selma, **Özel Emeklilik Fonlarının Sermaye Piyasası Üzerindeki Rolü**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü; İstanbul, 2002.

TÜRKMENOĞLU, Sibel İldem, **Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye Uygulaması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü; İstanbul, 2002.

YAVRU, Mehmet Özgür, **Bireysel Emeklilik Sistemi Sermaye Piyasalarına Etkileri ve Türkiye Üzerine Bir Uygulama**, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2004.

ZAKOĞLU, Beste, **Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform ve Bireysel Emeklilik Sistemine Geçiş**, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2002.

Dergi, Gazete ve Makaleler

A’dan Z’ye Bireysel Emeklilik Özel Eki, **Capital Dergisi**, , Sayı:112572 Eylül 2003.

Bireysel Emeklilik, Sayı:4 Ocak 2004.

Bireysel Emeklilik, Sayı:5 Şubat 2004.

Bireysel Emeklilik Sistemi Özel Eki, **Milliyet**, 24 Ekim 2004.

Bireysel Emeklilik Eki, **Hürriyet**, 6 Aralık 2004.

BÜYÜKKÖŞDERE, Şenay, “BES’te Hedefler Tuttu”, **Yeni Para**, Sayı.2005/25, 19-25
Haziran 2005.

İŞERİ, Müge, “Bireysel Emeklilikteki Son Gelişmeler”, **Finans-Politik ve Ekonomik
Yorumlar**, Yıl:42 Sayı:491, Şubat 2005.

1000 Gün Vatan Ekonomi Eki, **Vatan Gazetesi**, 30 Mayıs 2005.

Seminer

ELVEREN, Ali Haydar, “**Bireysel Emeklilik Sistemi: Sosyal Güvenlik Sistemi
İçerisindeki Yeri ve Geleceği**”, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı,
Oruçoğlu Tesisleri, Afyon,28-31 Mart 2002
_____, **Bireysel Emeklilik Sistemi: İşleyişi ve Gelişmeler**, “11. Ulusal İnsan
Yönetimi Kongresi” Peryön Personel Yönetimi Derneği İstanbul, 3-4 Ekim
2003

İnternet Kaynakları

Anadolu Hayat Emeklilik İnternet Sitesi,
http://emeklilik.anadoluhayat.com.tr/bireysel_emeklilik_rehberiniz/adim_adim_bireysel_emeklilik.asp (10.09.2005)

Emeklilik Gözetim Merkezi, http://www.egm.org.tr/BES_tanim1.asp (10.09.2005)

_____ http://www.egm.org.tr/BESTemelGostergeler_26122005.xls

_____ <http://www.egm.org.tr/kurulus.asp> (10.09.2005)

_____ http://www.egm.org.tr/26.12.2005_Sirket_siralamasi.xls (29.12.2005)

_____ http://www.egm.org.tr/BESTemelGostergeler_26122005.xls (29.12.2005)

_____ http://www.egm.org.tr/egtdur_aracdag.htm (29.12.2005)

_____ http://www.egm.org.tr/sozsay_odeper.htm (29.12.2005)

_____ http://www.egm.org.tr/tkatkipay_odeper.htm (29.12.2005)

_____ http://www.egm.org.tr/tahgiris_aidat.ht (29.12.2005)

_____ http://www.egm.org.tr/para_birimi.htm (29.12.2005)

_____ http://www.egm.org.tr/grup_bireysel.htm (29.12.2005)

_____ http://www.egm.org.tr/katilimci_yas.htm (29.12.2005)

http://www.artiemeklilik.com/bes_nedir.asp (10.09.2005)

Oyak Emeklilik İnternet Sitesi, <http://www.oyakemeklilik.com/SSS.jsp> (10.09.2005)

Sigortam.net İnternet Sitesi, <http://www.besonline.net/disp.asp?oid=287> (11.09.2005).

_____ <http://www.besonline.net/disp.asp?oid=560> (10.09.2005)

_____ <http://www.besonline.net/disp.asp?oid=469> (10.09.2005)

_____ <http://www.besonline.net/disp.asp?oid=266> (10.09.2005)

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Amelebirliği İnternet Sayfası
<http://www.amelebirligi.gov.tr/baskanlik/tarihce.htm> (11.09.2005)

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bağkur İnternet Sayfası
<http://www.bagkur.gov.tr/genel.html> (11.09.2005)

T.C. Emekli Sandığı İnternet Sayfası, <http://emekli.gov.tr/genel.html> (11.09.2005)

T.C. Sosyal Sigortalar Kurumu İnternet Sayfası,
<http://www.ssk.gov.tr/wps/portal/lut/p/.cmd> (11.09.2005)

DİZİN

- ABD, 45, 46, 57, 60, 64, 65, 73
Aktüeryal denetim, 104
Almanya, 1, 18, 19, 20, 45, 46, 66, 72, 73, 132
Amele birliği, 36, 37
Analık, 8, 10, 11
- Bağımsız dış denetim, 102, 104
Bakanlık, 37
Bireysel emeklilik aracı, 108
Bireysel emeklilik sistemi, 3, 43, 80, 82, 83, 84, 85, 87, 90, 91, 93, 94, 96, 100, 102, 106, 115, 116, 117, 118, 120, 125, 127, 129, 134, 135, 136, 137, 138
Bismarck, 1, 16, 19, 132
- Dağıtım yöntemi, 1, 132
Demografik, 14
Denetim, 100, 102, 103, 104, 105, 135
- EGM, 85, 100, 102, 103, 107, 108, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 135
Emekli, 24, 31, 32, 34, 40, 59, 73, 98, 116, 134, 140, 143
Emekli sandığı, 32, 34, 116
Emeklilik, 3, 5, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 35, 36, 38, 40, 41, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 134, 135, 137, 139, 140, 141, 142, 143
Emeklilik şirketi, 85, 89, 90, 92, 93, 94, 96, 100, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 109, 135
- Finans, 98, 136, 142
Fonlama yöntemi, 82
- Giriş aidatı, 94, 95
Gözetim, 85, 86, 102, 122, 123, 124, 139, 142
Güvenlik, 5, 6, 8, 12, 13, 14, 16, 18, 20, 21, 26, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 39, 40, 78, 84, 85, 87, 116, 139, 140, 141, 142, 143
- Hayat sigortaları, 94, 117, 118, 119, 137
Hazine müsteşarlığı, 108
- Kamu, 33, 67, 74, 111, 113
Katkı payı, 60, 90, 93, 120
Kuruluş, 101, 102, 141
- Maaş esaslı, 27, 60, 73
Malullük, 9, 11, 15, 32, 33, 34, 35, 36
Mevzuat, 85, 102, 104
- Ölüm, 9, 10, 12, 15, 22, 32, 33, 34, 35, 36, 38
- Piyasa, 14, 45, 48, 54, 55, 96, 111, 112, 113, 114
Portföy, 60, 85, 96, 101, 102, 109, 110, 111, 119, 135
Program, 28, 31, 52, 69
- Rekabet, 48, 96, 137
- Sermaye, 3, 27, 28, 45, 48, 60, 68, 80, 81, 89, 101, 112, 113, 114, 115, 120
Sigorta, 7, 19, 35, 56, 61, 71, 87, 141
Sosyal güvenlik sistemi, 11, 81, 132, 133, 134
Sosyal sigortalar, 33
Sözleşme, 59, 63, 85, 90, 91, 104, 121, 122, 125, 127, 129, 130, 137, 138
SPK, 60, 85, 88, 89, 100, 102, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 135, 139
SSK, 31, 32, 33, 83, 116, 134
- Şili, 2, 44, 47, 50, 51, 52, 81, 133, 139

Takasbank, 85, 103, 119, 135

Üniversite, 130

Vergi, 14, 64, 96, 97, 136

Yaşlılık, 8, 11, 19

Yönetim gideri, 95

Zorunlu, 13, 45, 48, 63, 67, 69, 99

