

**T.C.**  
**İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**BANKACILIK ve FİNANS ANABİLİM DALI**  
**ULUSLARARASI BANKACILIK VE FİNANS**  
**YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**BİREYSEL EMEKLİLİK SEKTÖRÜNDE**  
**İŞVEREN (SPONSOR) KATKILI**  
**SÖZLEŞMELERİN ETKİSİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Resul BOSTANCI**

**0950Y75203**

**İstanbul, Ocak 2015**

**T.C.**  
**İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**BANKACILIK VE FİNANS ANABİLİM DALI**  
**ULUSLARARASI BANKACILIK VE FİNANS**  
**YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**BİREYSEL EMEKLİLİK SEKTÖRÜNDE**  
**İŞVEREN (SPONSOR) KATKILI**  
**SÖZLEŞMELERİN ETKİSİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Resul BOSTANCI**

**0950Y75203**

**Danışman: Prof. Dr. Yusuf TUNA**

**İstanbul, Ocak 2015**

T.C.  
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ONAY SAYFASI

Yüksek lisans öğrencisi *Prof. Dr. Mustafa* in *Büyük Etkili Sektörde İncelenen* konulu tez çalışması jürimiz tarafından *"Kültür Sektöründe"* Yüksek Lisans tezi olarak (oybirliği  / oyçokluğu  ) ile başarılı bulunmuştur.

Adı- Soyadı

İmza

Tez Danışmanı *Prof. Dr. Yusuf Tuna*

Jüri Üyesi *Yrd. Doç. Dr. H. Ersoy*

Jüri Üyesi *Yrd. Doç. Dr. Perhan Çelebi*

Hazırlamış olduğum tez özgün bir çalışma olup YÖK ve İTİCÜ Lisansüstü Yönetmeliklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmayı yaparken bilimsel etik kurallarına tamamiyle uyduğumu; yararlandığım tüm kaynakları gösterdiğimi ve hiçbir kaynaktan yaptığım ayrıntılı alıntı olmadığını beyan ederim. Bu tezin ihtiva ettiği tüm hususlar şahsi görüşüm olup İstanbul Ticaret Üniversitesinin resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

## ÖZET

Ülkemizde yapısal sorunlarından ilk sıralarında gelenlerden birisi de tasarruf oranlarımızın düşüklüğüdür. Gelişmiş ülkelerin tasarruf oranlarına göz attığımızda bu oranların GSYH'lerinde önemli bir paya sahip olduğu görünmektedir. İkincisi ise sosyal güvenlik sistemimizdeki aktif/pasif oranının istenilen seviyede olmayışıdır. Ülkemiz genç bir nüfus yapısına sahiptir. Bu genç nüfus yapısının iyi şekilde sosyal güvenlik sistemi içerisinde yapılandırılmaması, arkadan gelen nüfus sayısında da düşüklük gibi nedenlerle yaşanan bir nüfus olduğunda büyük bir sosyal problem ile karşılaşılması kaçınılmazdır. 2003 yılında ülkemizde başlayan bireysel emeklilik sistemi ile tasarrufu tabana yayarak çok bilinmeyenli bu denklemlerin çözülmesi için bir adımdır. Gelişmiş ülkeler ile kıyasladığımızda daha yolun başında olduğumuz görülmektedir. Devlet katkısının sağlamış olduğu büyümeye bir de işveren katkılı sözleşmelerin çoğalması sistemi kısa zamanda çok yol kat etmesi demektir.

**Anahtar Kelimeler :** Bireysel Emeklilik, Sponsor sözleşmeler,

## ABSTRACT

The first problem is in our country has low saving rates come the structural problems. When analyzed saving rates at developed countries, these rates are too high in their GDP. Some country has over the their GDP. The secondary, Social Security System's active/passive rate hasn't good levels in Turkey. And Turkey has too many young population now. But, this advantage don't use good, it will be disadvantage in the future. Because, Nowadays young people going to be older. In the other hand, population rising rate has falled year after year. If no action is taken now, too bad days are available in the future. In 2003, Personal Pension System was started by goverment and aim is the savings disseminate of the base. Goverment contribution has effected to the system. However, the sector delegates are common opinion is Employer contribution is needed. If we want to bigger than it in the short time.

**Keywords :** Personal Pension, Sponsor Group Plans

# İÇİNDEKİLER

Özet.....	iii
Tablolar Listesi.....	vi
Şekiller Listesi.....	vii
Kısaltmalar .....	viii
Giriş.....	1
<b>1. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ</b> .....	<b>4</b>
1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı .....	4
1.2. Dünyada Sosyal Güvenlik Sistemi Gelişimi .....	5
1.3. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi Gelişimi .....	8
1.3.1. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumları ve Uygulamaları.....	9
1.3.1.1. Emekli Sandığı.....	10
1.3.1.2. Sosyal Sigortala Kurumu .....	11
1.3.1.3. Bağ-Kur .....	12
1.3.1.4. Ordu Yardımlaşma Kurumu .....	13
1.3.1.5. Amele Birliği .....	13
1.3.1.6. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı .....	14
1.4. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları .....	14
1.4.1 Demografik sorunlar .....	15
1.4.2. Finansal sorunlar.....	16
1.4.3. Yönetim ve Kurumsal Yapı Sorunları.....	17
1.5. Türkiyede Yapılan Sosyal Güvenlik Reformu .....	18
<b>2. ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMİ</b> .....	<b>21</b>
2.1. Özel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi .....	21
2.1.1. Yapılarına Göre Özel Emeklilik Sistemleri .....	22
2.1.1.1 Tanımlanmış Yarar Esaslı Özel Emeklilik Sistemi .....	23
2.1.1.2. Tanımlanmış Katkı Esaslı Özel Emeklilik Sistemi .....	25
2.2. Özel Emeklilik Sistemlerinin Dünyadaki Örnekleri .....	28
2.2.1. Gelişmiş Ülkelerde Özel Emeklilik Sistemleri .....	28
2.2.1.1. ABD Uygulaması .....	29
2.2.1.2. İngiltere Uygulaması.....	31
2.2.1.3. Avusturya Örneği.....	32
2.2.1.4. Fransa Uygulaması.....	32
2.2.1.5. Almanya Uygulaması .....	32
2.2.1.6. Hollanda Uygulaması .....	33
2.2.2. Gelişmekte Olan Ülkelerde Özel Emeklilik Sistemleri .....	34
2.2.2.1. Macaristan Uygulaması .....	34
2.2.2.2. Polonya Uygulaması .....	35
2.2.2.3. Şili Uygulaması.....	35
2.2.2.4. Meksika Uygulaması .....	37
2.2.3. Seçilmiş OECD ülkelerinde Özel Emekliliğin Ekonomik Boyutu.....	38
2.3. Türkiyede Bireysel Emeklilik Sistemi .....	41
2.3.1. Tarihçe .....	41
2.3.2. Sistem Hakkında .....	43
2.3.3. Sistemin Amacı.....	46
2.4. Bireysel Emekliliğin Unsurları .....	47
2.4.1. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu .....	48
2.4.2. Hazine Müsteşarlığı.....	49

2.4.3. Sermaye Piyasa Kurulu.....	49
2.4.4. Takasbank .....	49
2.4.5. Emeklilik Gözetim Merkezi .....	49
2.4.6. Bireysel Emeklilik Şirketleri .....	50
2.4.7. Bireysel Emeklilik Araçları .....	50
2.5. Sektörün Türkiye Performansı.....	51
2.5.1. Katılımcı Sayısına Göre.....	51
2.5.1.1. Katılımcıların Yaşlara Göre Dağılımı.....	51
2.5.1.2. Katılımcıların İl Bazında Dağılımı (İlk 10 Şehir).....	53
2.5.2. Sistemden Emekli Olanların Sayısı ve Ortalama Birikimleri .....	53
2.5.3. Emeklilik Yatırım Fonları .....	54
2.5.3.1. Fon Grupları Büyüklükleri ve Ortalama Getirileri .....	55
2.6. Devlet Katkısı.....	56
2.6.1. Devlet Katkısında Hakediş.....	57
2.6.2. Devlet Katkısının Etkisi .....	58
<b>3. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE İŞVEREN (SPONSOR)</b>	
<b>KATKILI GRUP EMEKLİLİK SÖZLEŞMELERİ .....</b>	<b>59</b>
3.1. İşveren (Sponsor) Katkılı Sözleşmelerin Temel Çerçevesi .....	59
3.2. Vesting- Hakediş Uygulaması .....	60
3.3. İşverene Sağladığı Faydalar .....	61
3.4. Otomatik Katılım .....	62
3.5. İşveren (Sponsor) Sözleşmelerinin Sektöre Etkisi .....	65
<b>SONUÇ .....</b>	<b>66</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>69</b>

## TABLO LİSTESİ

	<b>Sayfa No.</b>
<b>Tablo.1</b> SGK Nakit Akımları, 2010-2012.....	17
<b>Tablo.2</b> Yıllar İtibariyle Emeklilik Yaşları.....	19
<b>Tablo 3.</b> Emeklilik Sistemlerinin Karşılaştırmalı Avantajları.....	28
<b>Tablo 4.</b> Yıllar İtibariyle Katılımcı Sayısı.....	51
<b>Tablo 5.</b> Yatırım Fonları Toplam Bilgileri 31/12/2013 Tarihi İtibariyle.....	55
<b>Tablo 6.</b> Fon Grupları Büyüklükleri ve Ortalama Getirileri.....	56
<b>Tablo 7.</b> İşveren Katkılı Sözleşmelerde Yıllara Göre Hakediş Oranları.....	60
<b>Tablo 8.</b> İşveren Katkılı Grup Emeklilik Sözleşme Adetleri.....	61

## ŞEKİL LİSTESİ

	<b>Sayfa No.</b>
<b>Şekil 1.</b> SGK Toplam Gelir ve Giderleri.....	15
<b>Şekil 2.</b> Dünyada Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi.....	22
<b>Şekil 3.</b> OECD Ülkelerinin Emeklilik Fon Büyüklükleri.....	40
<b>Şekil 4.</b> Bireysel Emeklilik Sisteminin Kurumsal Yapısı ve İşleyişi.....	48
<b>Şekil 5.</b> Emeklilik Sistemindeki Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	52
<b>Şekil 6.</b> Kadın ve Erkek Katılımcıların Yıllara Göre Sisteme Giriş Yaş Ortalaması..	52
<b>Şekil 7.</b> Katılımcıların İllere Göre dağılımı.....	53
<b>Şekil 8.</b> Sistemden Emekli olanlara Ödenen Tutar.....	54
<b>Şekil 9.</b> Katılımcı Sayısı Göstergesi.....	58
<b>Şekil 10.</b> Bireysel Emeklilik Sözleşme Çeşitleri.....	59



## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>AFORE</b>	: Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro
<b>AFP</b>	: Bireysel Emeklilik Fonu Yönetici Şirketleri (Şili)
<b>BEDK</b>	: Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu
<b>BES</b>	: Bireysel Emeklilik Sistemi
<b>BSMV</b>	: Banka ve Sigorta Muameleleri
<b>CONSAR</b>	: Comision Nacional de Sistemas de Ahora para el Retiro
<b>ÇSGB</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>DPT</b>	: T.C. Devlet Planlama Teşkilatı
<b>EGM</b>	: Emeklilik Gözetim Merkezi
<b>ERISA</b>	: Çalışanların Emeklilik Gelirini Güvence Yasası(ABD)
<b>EYF</b>	: Emeklilik Yatırım Fonu
<b>EYFY</b>	: Emeklilik Yatırım Fonları Yönetmeliği
<b>GSMH</b>	: Gayri Safi Milli Hasıla
<b>GSYİH</b>	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
<b>GVK</b>	: Gelir Vergisi Kanunu
<b>HM</b>	: Hazine Müşerharlığı
<b>İLKSAN</b>	: İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı
<b>ILO</b>	: International Labour Organization
<b>İMKB</b>	: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası
<b>İTO</b>	: İstanbul Ticaret Odası
<b>IMF</b>	: International Monetary Fund
<b>IMSS</b>	: Institute Mexicano de Seguridad Social
<b>IPS</b>	: Individual Pension System
<b>KHK</b>	: Kanun Hükmünde Kararname
<b>KİT</b>	: Kamu İktisadi Teşebbüsü
<b>MEYAK</b>	: Memur Yardımlaşma Kurumu
<b>OECD</b>	: Organisation for Economic Co-operation and Development
<b>OYAK</b>	: Ordu Yardımlaşma Kurumu
<b>PIF</b>	: Pension Investment Fund

<b>POC</b>	: Pension Observation System
<b>SERPS</b>	: State Earnings-Related Pension Scheme
<b>SGK</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>SHÇEK</b>	: Sosyal Hizmetler ve ocuk Esirgeme Kurumu
<b>SSK</b>	: Sosyal Sigortalar Kurumu
<b>SPK</b>	: Sermaye Piyasaları Kurumu
<b>TİSK</b>	: Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu
<b>TOBB</b>	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
<b>TÜRK-İş</b>	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>TÜSİAD</b>	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
<b>USD</b>	: Amerikan Doları

## GİRİŞ

Çalışmamızın amacı, ülkemizde 2003 yılında başlayan Bireysel Emeklilik Sisteminde bireysel katılımların yanı sıra işveren katkılı katılımlarında önemine değinilecektir.

Geçmişte, bugünde sosyal güvenlik sistemleri birer birer iflas etmekte, devlet otoriteleride sosyal bir kriz yaşanmaması için gerekli önlemleri almaktadırlar. Bu bağlamda da ülkemizde 1999 yılında bir sosyal güvenlik reformu yapılmış, bunun sonucunda sosyal güvenlik konularında radikal kararı siyasi mekanizma almıştır. Bunlardan en önemlisi emeklilik yaş sınırlarının ve prim ödeme gün sayılarının kademeli olarak erkek ve bayanlarda artırılmasıydı. Mevcut hali ile daha fazla işlerliğini sürdürememesi ve her sene kamu bütçesinden yapılan yamalar bu konuda yolun sonunun yakın olduğunu bildirmekteydi. Sosyal Güvenlik Kurumu 2013 verisine göre aktif sigortalıların pasif sigortalılara yani şuan bir işyerinde çalışıpta prim ödeyenlerin, sosyal güvenlik kurumundan maaş alanları karşılama oranı 1,9'dır. Pasif sigortalı bir kişiye 1,9 aktif sigortalı karşılık gelmekte ancak, aktüeryal dengenin sağlıklı bir şekilde işlemesi için bir pasif sigortalıya en az dört aktif sigortalı olması gerekmektedir.

Şu anda Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre nüfusumuzda 65 yaş ve üzeri olanların oranı %8,2 ve 2023 yılında bu oran %10,2'ye ulaşması öngörülüyor. Yaşlı bağımlılık 2015 oranı %12,1, genç bağımlılık oranı %34,7'dir. Ancak 2023 beklentilerinde yaşlı bağımlılık oranı %14,9, genç bağımlılık oranı ise %30,9 olarak öngörülmektedir. Nüfus artış oranı 2012'de %12'ken 2023 projeksiyonunun da bu oran %8,4 beklenmekte olup, 2000 yılında bu oranın %14,3 olduğunda unutmamak gerekir. 2000 yılında doğuşta beklenen yaşam süresi 71 yıl iken, 2023 yılında 77,9 yıl olarak beklenmektedir. İstatistik verilerin bize söylemek istediği Türkiye'de nüfus artış oranı azalmakla beraber yaşam süresini uzamasıyla ilerleyen yıllarda ülkemiz de yaşlanmış ve arkadan gelen genç nüfus sayısındaki azalış sosyal güvenlik politikalarında muhtemel bir kriz ile karşılaşılmasını göstermektedir.

Bunların yanı sıra ülkelerin sahip olmuş olduğu yurt içi tasarruf oranlarının yüksekliğinin iktisadi hayata sağlamış olduğu makro ve mikro faydaları yadsınamaz bir gerçektir. Özellikle bizim gibi gelişmekte olan ülkeler tasarruf açığının etkilerini kriz zamanlarında daha da fazla hissetmektedir. Hem kamu kesimi, hem de özel sektör tarafından yapılacak her türlü alt yapı ve yatırım kaynak ihtiyacını karşımıza çıkarmakta, aynı zamanda küreselleşen dünya'nın ve ülkemizde yaşanan ekonomik, siyasi olaylar karşısında, kırılganlık gösteren sermaye piyasalarımızın daha sağlam temellere oturtulması ülkemiz genelinde tasarrufu tabana yaymak ile gerçekleştirilebilir.

İçinde çok amaçlı politilaları barındıran bireysel emeklilik sistemi 2003 yılında, sosyal güvenlik reformunda alınan radikal kararlardan biri olarak sosyal güvenlik sisteminin bir ikamesi değil, tamamlayıcısı olarak başladı. Bu sistem ile bireyler de tasarruf alışkanlığı oluşturarak elde edilen birikimlerin, yetkilendirilmiş şirketler vasıtasıyla uzmanlar tarafından inançlı mülkiyet esasına dayanarak, belirlenmiş fonlarda yönetilerek sermayeyi tabana yaymak ile birlikte refah bir toplum yapısı amaçlanmıştır.

Sektör, Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) verilerine göre onbir emeklilik şirketi ile 2003 yılı sonunda 15.245 katılımcı sayısı, 5.692.556 TL fon büyüklüğüne sahipken, 02.01.2015 tarihli verilerine göre 19 emeklilik şirketi, katılımcı sayısında 5.098.027 kişi, fon tutarında da 34.830.173.093 TL'ye ulaşmıştır. Özellikle 2013 yılında devreye giren devlet katkısı ile sektör hem katılımcı hem de fon tutarı olarak bir ivme kazanmıştır. Fon tutarı olarak ülkemiz GSYH'da yaklaşık % 2'lik bir orana sahip iken 2012 yılında Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkelerinin ağırlıklı ortalaması %77'dir.

Devlet katkısının sektöre kazandırmış olduğu ivmenin hızını kaybetmesi, kısa vadeli tasarruf alışkanlığı, yüksek getiri beklentileri ve nakit ihtiyacının karşılanması gibi sebeplerden sistemlerden çıkışların olması ve de şirketlerin satış ve pazarlama kanallarıyla ulaşılamayan/erişilemeyen kişilere penetre olamamaları sektörün büyümesi önündeki başlıca engellerdir.

Bireysel katılımların yanı sıra sektörde son zamanlarda işveren katkılı katılımlarında yıllar itibariyle artığı ilgili datalardan gözlemlenmektedir. Sektör temsilcilerinin

yorumlarında sektörün büyümesinde en önemli katkının işveren katkılı sözleşmeler ile olacağı vurgulanmaktadır. Bu bağlamda 2014 yılında Hazine Müsteşarlığı (HM) tarafından Otomatik Katılım uygulaması pilot çalışma olarak şirketlerce yapılmasını istemiştir. Özellikle İngiltere'nin 2012 yılında bu sisteme geçmesi ile beraber iyi verim alması, sektör temsilcilerini ve kamu idaresinin gözünden kaçmamıştır. Pilot çalışma sonunda alınan veriler doğrultusunda 2016 yılında bu sistemin ülkemiz şartlarına uygunlaştırılarak başlanması beklenilmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde Sosyal Güvenlik Sistemi ile ilgili tarihçesi, ülkemiz uygulamaları, sorunları üstünde durulacak, ikinci bölümde ise özel emeklilik sistemi kavramı altında bireysel emeklilik ile ilgili dünya uygulamaları ve Türkiye'de oluşumuna değinilecektir. Üçüncü bölümde ise işveren katkılı emeklilik sözleşmelerin sektördeki önemi ve etkileri hakkında yorum getirilecektir.

# 1. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

## 1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı

Bireylerin hayatlarını sürdürdüğü müddetçe karşılaşacağı maddi boyutları olan risklere karşı koruma amacı için meydana getirilen devlet kaynaklı sosyal politikalar bütünüdür. İnsan doğuştan gelen içgüdüleri olan kendini güvende hissetme sosyal güvenlik sisteminin oluşmasının sebebidir. Tarih boyunca insanlar kendilerini ve ailelerini yaşamlarında karşılaşacakları olası tehlikelere karşı garanti altına alma ihtiyacı duymuşlar ve bunun için çeşitli yöntemler ve önlemler düşünmüşlerdir. İnsan düşüncesi geliştikçe geleceği güvence altına alma isteği de güçlenmiş ve bu vazgeçilmez bir ihtiyaç haline almıştır. İnsanlığın bu ihtiyacı sosyal güvenlik fikrini doğurmuştur (Paksu, 2007). Bireylerin güvenliklerinin sağlanmasını, başkalarının yardımına muhtaç olmaksızın hayatlarını idame ettirebilmelerini amaç edinen sosyal güvenlik terimi resmi olarak ilk defa 1935 tarihinde Amerika Birleşik Devletleri (ABD) mevzuatında kullanılmıştır ( Paksu, 2007).

Devlet mekanizmasının ilkelerinden olan sosyal güvenlik; bireylerin oluşturduğu toplumun şimdiki ve gelecekteki yaşamında güvence sağlamak adına, bu politikaları belirleyici ve uygulayıcı kurumlar vasıtasıyla sosyal hayata ilişkin her türlü risklerin oluşumunu engelleyen, oluşan riskleride bertaraf etmeyi amaçlayan sistemler bütünüdür. Bir başka anlatımla sosyal güvenlik; kişiyi ekonomik hayatta yalnız bırakmadan, ekonomik ve sosyal yapıda değişikliği öngörerek, ekonomik ve sosyal yaşama müdahale etmeyi amaçlamıştır. Sosyal hakların en önemli ayırt edici özelliği sosyal eşitsizlikleri gidermesidir ( Paksu, 2007). Bu gaye istikametinde sosyal güvenlik mekanizması kişiler ile ailelerin karşılaşacağı iktisadi ve sosyal tehlikelerin oluşumuna engel olmak, engel olunamayanlarla karşılıklıda da, onların hayat seviyelerininde negatif yönde bir ivmenin oluşmasını önlemek için çalışmaktadır. Bu tanımlardan hareketle sosyal güvenlik kavramına ilişkin ortak noktaları şöyle sıralamak mümkündür ( Akyıldız ve Korkmaz, 2009):

Sosyal güvenlik, sosyal devletin dikey fonksiyonudur.

- Sosyal risklerin yol açabileceği gelir kayıpları ile gider artışlarının zararlarından kurtarıcı bir sistemdir.
- Karşılaşılan zararlara karşı bireylere çalışma gücü kazandırmayı ve insan haysiyetine yaraşır yaşama seviyesini yakalamayı amaç edinen bir sistemdir.
- Kişinin, uğrayacağı tehlikenin türünü ve boyutunu, buna göre kendine sağlanacak koruma miktarını ve süresini önceden bilebildiği bir sistemdir.
- Birbirini bütünleyen sosyal sigorta, sosyal yardım ve sosyal hizmetlerden (kamu sosyal güvenlik harcamalarından) oluşmaktadır.
- Ülkedeki tüm bireyleri kapsamı içine almayı amaçlar.
- Sosyal güvenlik sistemi, insanları kaza, hastalık, yaşlılık, ekonomik sıkıntı, işsizlik, engellilik, ölüm, evlenme-boşanma, çocuk sahibi olma, analık, mesleki hastalık ve bunun gibi yaşamın bir parçası olan olaylara karşı tedbir vede telafi sağlayarak korumasıdır
- İş hayatı, fizyolojik veya sosyo ekonomik riskten dolayı geliri veya kazancı daimi ya da geçici olarak duran kimselerin iktisadi darlıkta bulduklarında geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını karşılayan bir sistemdir.

Sosyal güvenlik, bir toplumda ekonomik kalkınmayı sağladığı gibi, sosyal refah düzeyinin korunması ve sürdürülmesi bakımından en temel ihtiyaçlardan birini oluşturmaktadır. Çünkü sosyal güvenlik, toplumun tüm kesimlerini her türlü risk ve tehlikelere karşı korumakla kalmayıp aynı zamanda geleceklerini güvence altına almak yönünden de önem taşımaktadır. Bu doğrultuda bir ülkedeki sosyal güvenlik sisteminin oluşumu, o ülkenin ekonomik ve sosyal koşulları ile birebir ilişki içersindedir (Egeli ve Özen, 2009).

## **1.2. Dünyada Sosyal Güvenlik Sistemi Gelişimi**

İnsanlık, varlığından itibaren oluşabilecek risklere karşı kendisini güvence altına alma ihtiyacı duymuş yani sosyal güvenliğe olan gereksinim insanoğlunun varlığı ile başlamıştır (Dilik, 1991). Sosyal güvenlik ihtiyacı yaşanan dönemdeki ekonomik

koşullar ile yakından ilişkilidir. Her dönemde dönemin ekonomik, sosyal ve politik koşullarına göre farklı şekillerde ortaya çıkmış ve sağlanan sosyal güvenlik de farklı olmuştur. Bu olay çeşitli sosyal güvenlik tekniklerinin ortaya çıkmasında etkili olmuştur (Arıcı, 1999).

İlk çağın karakteristik özelliğini tespit edebilmek güç olsa da otoriter ve totaliter yönetimlerin hakim olduğu bir dönemdir. Sosyal güvenliğin sağlanmasında bu dönemlerde daha çok ferdi teknikler kullanılmıştır. Çok eskilerde bu tür örgütlenmelere rastlanmıştır. Sosyal yardımlaşmalar bu dönemde başladığı için kilise, camii, havra gibi dini mabetler dayanışmaların yürütüldüğü yerler olmuştur. Yoksullara yardım, sakat ve muhtaçların korunması, onların bakımı birer dini vecibe olarak görülmekte hem de insanlığın gereği olarak kabul edilmiştir (Arıcı, 1999).

İlk Çağ dönemlerinde sosyal güvenlik farklı bölgelerde farklı şekillerde kendini gösterebilmektedir. Mısır'da milattan önce 2200–1800 yılları arasında yönetim varlıklı kişilerin dul, yetim veya yardıma muhtaç yoksul halka yardım yapılmasını emredici bir yolla gerçekleştirirken, aynı zamanda bu günkü kamusal sosyal yardımların ilk örneklerini göstermiştir (Dilik, 1991). Yine ilk çağ dönemlerinde Firavunun emriyle yedi yıl süren bolluk döneminde gerçekleştirilen erzak stokları yapılması daha sonra devam eden kıtlık döneminde halka dağıtılarak, muhtaçlığın önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Bu olay devlet tarafından gerçekleştirilen ilk organizasyon olarak kabul edilmektedir (Arıcı, 1999).

Orta çağda sosyal güvenlik ile ilgili kayda değer gelişmeler olmamışsada yardımlaşma ve yoksullukla mücadelede önemli mesafeler yol alınmıştır. Bu bağlamda sosyal güvenliğin ilerleyişi ilk çağın bitimi ile sanayi devrimine kadar ki bölüm içersinde gözlenmelidir. Bu devirde genellikle dini yapının eseri olan vakıf ve yardımlaşma kültür olguları meydana gelmiştir

İslam Dini'nin var olması ile birlikte sosyal güvenlik namına önemli gelişmeler meydana çıkmıştır. İslam Dini'nin emredici kuralları gereği sosyal dayanışma ve yardımlaşma namına zekat müessesesinin ortaya çıkması o dönem içerisinde Sosyal Güvenlik adına ele alındığında çok hususi bir gelişmedir. İslam Dini emirlerine göre Zekat; bir bağış veya sadaka değil, zengin için bir zorunluluk fakir için ise bir hak olarak görülmüştür. Zekat müessesinin yanında fitre, sadaka, fidye, adak gibi



İslamiyet'in emredici kuralları yardımlaşma ve gelir dağılımının eşitlenmesi konusunda iktisadi hayata düzenlemeye yönelik önemli gelişmelerdir (Dilik, 1991). Sanayileşme öncesinde devlet otoritesi ile yoksulluğa karşı koymaya amaçlayan bazı yasalar çıkartılmıştır. 1601 yılında İngiltere'de çıkartılan "Yoksulluk Yasası" ve 1622 yılında çıkartılan "İskan ve Nakil Yasası" bunlara örnek olarak verilebilir (Erol ve Yıldırım, 2004).

Sanayileşmenin sonucunda meydana gelen işçi sınıfı ve bu sınıfa ait ortaya çıkan gelir dağılımındaki eşitsizlikler, çocuk yaşta çalışanlar oranında fazlalıklar, çalışma saatindeki artışlar, yaşlılık, hamilelik, hastalık, doğum ve sakatlık gibi sıkıntılar, sosyal yardımlarla idare edilebilecek bir hali geçmiş, toplumun genelini saran problemlere dönüşerek siyasi düzen değişikliğinde reform arayışlarına sebep olmuştur. Sermayesi emeği olan işçi sınıfının iş göremez veya iş bulamaz hale gelmesiyle sefalet kaçınılmaz bir gerçek olmuştur. Ekonomilerde yaşanan kriz dönemlerinde ise işçiler için yaşamı devam ettirebilme olanağı kalmamıştır. Sosyal riskler, kişileri hem kendileri hem de aileleri ile alakalı yükümlülükleri yerine getiremez hale getirmiştir. Bu yaşananlar emeğin değerlendirilmesi ve toplumun yapı taşı olan ailenin korunması kavramlarına yeni boyutlar getirilmesini zorunlu kılmıştır (Uralcan, 2004).

1789 Fransız Devrimi, devlet ile şahıs arasındaki ilişkilere değişik yaklaşımlar kazandırmış, sonrasında 1793 İnsan Hakları Beyannamesi yayınlanmış ve kamu yardımlarının bir hak olduğu onaylanmıştır. 19. yüzyılın ikinci yarısından sonra artık işçinin korunması kabullenilmiş ve sosyal güvenlik tarihinin klasik dönemi diye adlandırılan dönemde, işçilerin ağır çalışma koşulları iyileştirilmeye çalışılmıştır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının tazmini sistemleri, sosyal sigorta sistemleri ve aile yardımlarını öngören sistemler geliştirilmiştir (Uralcan, 2004).

Sosyal risklerle ilgili iyileştirme faaliyetlerine İngiltere'de daha önce başlanmış olmasına rağmen, 17 Kasım 1881 tarihinde Bismarck tarafından hazırlanan ve I. Wilhelm tarafından ilan edilen fermanla, Almanya, sosyal güvenlik sistemini somutlaştıran ilk ülke olmuştur. Aile yardımları Belçika ve Fransa'da başlamakla beraber, yasallaşmış şekli, 1922 yılında Yeni Zelanda'da ve 1930 yılında Belçika'da kabul edilmiştir. Artık çağdaş sosyal güvenlik düşüncesinin kavranmış olduğu ve aileyi bütünüyle kapsayan reformlar yapılmaya başlanmıştır. ABD'de 14 Ağustos

1935 tarihli kanun ile iktisadi liberalizmin vatani olan bu ülkede sosyal güvenlik sisteminin mekanizmaları işlerlik kazanmaya başlamış ve işçiler için yaşlılık, ölüm sigortaları ve işsizliğe karşı bazı tedbirler geliştirilmiştir (Güzel ve Okur, 1994).

### **1.3. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi Gelişimi**

Ülkemizdeki Sosyal güvenlik sistemi risk algısının bertaraf edici unsuru olan sigortalar yöntemine göre oluşturulmuştur. Sosyal Güvenlik Kurumları 2007 yılındaki kanun değişikliğine kadar, çalışanların mesleki konumuna göre ve çalıştıkları sektör farklılıkları dikkate alınarak organize edilmiştir.

Kamu çalışanları için T.C Emekli Sandığı, özel sektör çalışanları, tarım işçileri ve isteğe bağlı sigortalılar için Sosyal Sigortalar Kurumu(SSK), esnaf, zanaatkâr çiftçi ve diğer bağımsız çalışanlar için Esnaf ve Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu(Bağ-Kur) Türk sosyal sisteminin ana bileşenlerini oluşturmaktaydı. Bu kurumların genel özelliği yönetim biçimlerinin, sağladıkları yardımların, hizmetlerinin birbirinden farklı olmasıdır. Örneğin 2003 yılında SSK Kurumu sosyal güvenlik kapsamında bulunan nüfusun % 51.4 üne hizmet vermekteydi. Emekli Sandığı, SSK Kurumundan farklı olarak Sosyal ve Güvenlik Bakanlığına bağlı olmayıp, Maliye bakanlığına bağlı idi ve sosyal güvenlik kapsamında bulunan nüfusun yalnızca %20’sine hizmet vermekteydi. Parasal ve yönetsel bakımdan özerk olan Bağ-Kur ise, sigortalı nüfusun %28.7ine hastalık ve yaşlılık ve maluliyet ve ölüm rizikolarına karşı güvence sağlamaktadır. (Tuncay, 2005)

Bu kurumların aynı çatı altına alınmasına kadar Bağ-Kur sigortalılara sağlanan sosyal güvenlik garantisi kapsamı ve seviyesi yönünden en zayıf kurum idi. Kurumlar arasında ki yapısal farklılıklar ve sigortalılar arasında ki hizmet yararlanma eşitsizliği bu kurumların tek çatı altında birleşmesinde en büyük etken olmuştur. Bu kurumların dışında bankalar, borsalar, ticaret ve sanayi odaları ve bunlara ait yardımlaşma sandıkları ile ek sosyal güvenlik sağlamaya yönelik Amele birliği ve Ordu Yardımlaşma Kurumu (Oyak) gibi yardımlaşma sandıkları vardır. (Maliye Bakanlığı, 2005)

Ülkemizdeki sosyal güvenlik sistemi, finansal idare bakımından dağıtım modelinin uygulandığı bir rejimden oluşmaktadır. Dağıtım sistemi, çalışan kuşağın kendisinden önceki kuşağı ve yardıma muhtaç kesimleri finanse etmesi üstüne kurgulanmış bir sistemdir. Bu sistem ile o yılın gelirleri ile aynı yada sonraki yılların giderleri karşılanmakta olup, gelir ve gider arasında bir denge oluşturulmaya çalışılmaktadır.

Pirimler işçiler ve işverenler tarafından karşılanır. Dağıtım yönteminde, gelecekteki giderleri karşılayabilmek amacıyla sistematik olarak önemli düzeyde bir fon biriktirilmesi söz konusu olmasa da beklenmeyen giderleri karşılamak amacıyla düşük seviyede rezerv ayrılmakta, ancak bunlar artık değer oluşturmamaktadır. Dağıtım modeli, para değerinde ki düşmelere karşı güven verici, sade ve karmaşık hesaplama işlemlerini ortadan kaldıran bir yöntemdir. (Erol ve Yıldırım, 2003)

Fon birikiminin temel hedef olmamasından toplanan primler hemen işletilebilir. Analık ve hastalık sigortaları gibi kalıcı olmayan riskleri karşılayan sigorta sınıfları için dağıtım modeli uygundur. Günümüzde sakatlık ve yaşlılık gibi mesafe alan sigorta sınıfları içinde bu yöntem uygulanmaktadır. Lakin prim ödeyenlerin veya prim gelirlerinin düşüşü, terazinin gelir ve gider arasındaki dengesinin bozulmasına neden olduğundan bu yöntem sağlıklı bir kontrol ve işleyişi olmalıdır.

Dağıtım sistemi, pek çok kolaylığı ile tüm dünyada geniş uygulama alanı bulmuşsa aktüel hesaplara aykırı olan yanlış hesaplanmalar, demografik yapıdaki gelişmeler gibi nedenlerle ihtiyaçlara tam karşılık verememiş ve reform arayışlarına hız verilmiştir. (Beyazıtı, 2002)

### **1.3.1. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumları ve Uygulamaları**

Türk sosyal güvenlik sistemi; primli ve primsiz rejim (olmak üzere iki ana rejime ayrılmış ve bu rejimleri yürütmek görevi, tek bir teşkilat yerine birden fazla sosyal güvenlik kurumuna bırakılmıştır. Türkiye’de uygulanan sosyal güvenlik sistemi; çalışma hayatına dönük olarak, aktif sigortalıların pasif sigortalıları finanse ettiği bir sosyal sigorta sistemi ile yardıma muhtaç ve kimsesizlere devletin vatandaşlarından topladığı vergiler ile fonladığı sosyal yardım mekanizmasından oluşmaktadır (Ergenekon, 2001)

Bu kurumlar özel ve kamu işveren bünyesinde çalışanlar için Sosyal Sigortalar Kurumu, kendi nam ve hesabına çalışan tüccarlar için Bağ-Kur ve kamu himayesinde çalışan memurlar içinse Emekli Sandığı idi. Bu kurumlar hizmetlerini verdiği kişilerden prim toplarlardı bu yüzden bu sisteme primli sistem denir.

Primsiz yada katkısız sosyal güvenlik uygulamalarında çalışanların sisteme bir katkıları söz konusu değildir. Bu mekanizmanın sürekliliği için sağlanan yardımlar genellikle devlet bütçesinden yada gönüllü özel kuruluslardan karşılanır. Bu kurumlara sosyal yardım ve sosyal hizmetler adları verilmiştir. Sosyal güvenlik sistemimizde primsiz sistem, primli sisteme oranla çok küçük bir yer tutar. Bu kurumlar; Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu ile Sosyal Yardımlaşma Genel Müdürlüğü'dür. Bu gibi kurumların giderleri devlet bütçesinden ayrılan kaynaklarla karşılanır.

Primli sistemde işveren ve işçilerin maddi katkısı söz konusu olup, ülkemizde sosyal güvenlik rejimi denilen yapının esasını teşkil etmektedir. Bir kaç seneye kadar bu rejimin idaresi iş ana kurum tarafından sürdürülmekteydi. Şimdi bu geçmişte kalan olan üç kurumu detaylandıracağız.

### **1.3.1.1. Emekli Sandığı**

Türkiye'de modern anlamda ilk sosyal güvenlik kuruluşu Emekli Sandığı'dır. 1866 yılında kurulan Askeri Personel Sandığı'nı, 1880 yılında kurulan Mülki İdare Sandığı izlemiş, daha sonra bu iki sandık birleştirilerek, adı da Askeri ve Mülki Memurlar Sandığı olmuştur. 1930 yılına kadar prim alarak faaliyetlerini sürdüren sandığın, bu tarihten sonra giderleri Devlet bütçesinden karşılanmıştır. 1934 yılından sonra diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanları kapsamına alan 9 sandık daha kurulmuş ve her biri çalışmasını ayrı ayrı yürütmüştür. Emekli Sandığı, bu 10 sandığın birleşmesiyle, 08.06.1949 tarih ve 5434 sayılı kanunla bu personelin tamamının emeklilik ve maluliyet ile kendilerinin ölümü halinde dul ve yetimlerin sosyal güvenlik ihtiyaçlarını gidermek amacıyla kurulmuştur. Kamu kesiminde daimi kadroda çalışanlar düzenli bir sosyal güvenlik rejimine kavuşturulan ilk gruptur (Güzel ve Okur, 2004).

Bu oluşumun ana irat kaynakları sandık üyelerinden alınan kanuni gelirler ve yatırımlardan kaynaklanan gelirlere oluşmaktadır. İştirakçilerden kesilen kanuni gelirler kapsamındaki bu gelirler giriş keseneği, aylık keseneği, fiili ve itibari hizmet zammı keseneğidir. Aynı zamanda kurumdan gelir kalemleri; ek karşılıklar, giriş-çıkış kesenek karşılığı, öğrenci keseneği, yönetim giderlerine katılma payı, fiili ve itibari hizmet zammı karşılığı, emekli ikramiyesi karşılığı, kadrosuzluk tazminat karşılığı ve ölüm yardımınıdır. Başlıca gider kalemleri arasında sağlık yardımları, aylıklar, yönetim ve faiz giderleridir.

Emekli Sandığının finansman yöntemi başlangıçta kapitalizasyon (fon biriktirme) esasına dayanmaktaydı. Ancak, Türkiye ekonomisinde yaşanan istikrarsızlıklar ile fiyatlar genel seviyesinin yükselmesine koşut olarak Türk parasının yabancı para birimleri karşısında değer kaybetmesi, toplanan kaynakların yatırıma yönlendirilmesinden sağlanan gelirlerin erimesi sonucunu doğurmuştur. Bir başka deyişle, enflasyonist ortamın ve devalüasyonun kısır döngüye dönüşmesi kapitalizasyon yönteminden beklenen faydanın gerçekleşmesine engel olmuştur (Kara, 2006).

### **1.3.1.2. Sosyal Sigortala Kurumu**

Ülkemizde Sosyal Sigortalar kurulması 1936 yılında 3008 nolu İş kanunu ile öngörülmüştür. Yürürlüğe girme tarihi 15.06.1937 tarihi olan 3008 sayılı kanunun 100. maddesi ile işçi sigortaları idaresinin kurulması istenmiştir. Bu hükmün uygulanması iki kez ertelenmiştir. 09.07.1945 tarih ve 4792 sayılı kanunla yürürlük tarihi 01.01.1946'dan başlamak üzere İşçi Sigortalar Kurumu oluşturulmuştur. Bu kurumun adı daha sonra 1964 tarih 506 sayılı kanunun 136. Maddesi ile Sosyal Sigortalar Kurumu olarak değiştirilmiştir.

Kurumun başlıca mali kaynakları işçi ( sigortalı ) ve işverenlerin ödediği primler ile devlet tarafından yapılan direkt yardımlardan meydana gelmektedir. Sosyal Sigortalar Kurumu'nun bunun dışındaki diğer gelir kaynakları ise; menkul kıymet gelirleri, kurumun sahibi veya iştiraki bulunduğu işletmelerden elde edilecek gelirler, genel bütçeden yapılacak yardımlar, taşınmaz kira gelirleri, 506 sayılı kanuna göre uygulanan idari para cezaları, 1475 sayılı iş kanuna göre uygulanan para

cezalarından bakanlıkça kuruma verilmesi uygun görülen pay, gerçek ve tüzel kişiler tarafından yapılacak bağış ve vasiyetler ile diğer gelirlerdir. Kurumun başlıca gider kalemi emekliliklere yapılan aylık maaş ödemeleri oluşturmaktadır. Bunun dışında kurumun aylık ödemeler dışındaki en büyük gider kalemi ise, 506 sayılı kanuna göre, daimi işgörmezlik geliri, malullük veya yaşlılık aylığı alanlar ile bunların eş, çocuk, ana ve babalarına, dul ve yetimlerine yapılan sağlık yardımlarıdır (Tuğsel, 2007).

### **1.3.1.3. Bağ-Kur**

02.09.1971 tarihinde 1479 sayılı “Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu’nun çıkması ile kurulan Bağ-Kur, bir iş yeri sahibine bağlı olmaksızın kendi nam ve hesabına çalışanları çatısı altında toplamıştır. 1984 yılında çıkan 2926 sayılı yasayla, kırsal kesimde tarım ile uğraşanlarda, bağımsız çalışanlar da zorunlu sigortalı olarak Bağ-Kur kapsamına alınmıştır. Ayrıca ev kadınları, yurt dışında bulunan Türklerin yanında bulunup bir işte çalışmayan eşleri, Türkiye’de oturan Türk asıllı yabancılar, belirli bir işi olmayanlar ve zorunlu sigortalılık niteliğini kaybedenler de Bağ-Kur bünyesinde “isteğe bağlı sigortalılık” tan yararlanabilmektedirler. Bağ-Kur yaşlılık, malullük, ölüm ve sağlık sigortası hizmetlerini vermektedir. Bu hizmetlerin tamamı sigortalılardan toplanan primlerle finanse edilmektedir (Tuğsel, 2007).

Diğer kurumlarda olduğu gibi Bağ-Kur’unda ana gelir kaynağı Bağ-Kur kapsamında olan sigortalılar tarafından ödenen primlerdir. Bağ-Kur kapsamında bulunan sigortalılar, buldukları basamağın gösterge tutarının %20’si oranında maluliyet, emeklilik, yetim ve dul sigortası primi, ve %15’i için sağlık sigortası primi ödemektedirler. 1479 sayılı kanuna tabi olan Bağ-Kur sigortalıları, bunlara ilaveten ilk işe girişlerinde tabi oldukları basamağın %25’i oranında giriş keseneği ödemektedirler. Bu gelirlerin dışında, tüzel ve gerçek kişiler tarafından yapılan bağış ve vasiyetler, bu kanun kapsamında belirlenen para cezaları, kurumun menkul ve gayrimenkul mallarının satışından elde edilen iratlar, genel bütçeden yapılacak yardımlar, kurumun iştirak ettiği tüzel kişiliklerden elde edilen gelirler oluşmaktadır. Kurumun giderleri ise emeklilere, dul, yetimlere ve malüllere ödenen aylıklar,

hastane, ilaç, cenaze yardımları, idari harcamalar ile gelir ile gider arasındaki farkı kapatmak için ödenen faiz giderlerinden meydana gelmektedir.

#### **1.3.1.4. Ordu Yardımlaşma Kurumu**

Ordu mensuplarının 01.03.1961 tarihinde, yaklaşık 65 bin kişinin katılımı ile Ordu Yardımlaşma Kurumu kurulmuştur. Bu kurum üyelerini hayattta karşılayabilecekleri sosyal ve fiziksel rizikolara karşı ek bir sosyal güvenlik meydana getirmek nedeni ile kurulmuştur. Özel hukuk hükümlerine bağlı, 205 sayılı kanun ile kurulan Türk Silahlı Kuvvetleri mensuplarının emeklilik ve yardımlaşma kurumudur. Anayasanın belirlediği sosyal güvenlik sistemi çerçevesinde üyelerine ayrı güvenceler sağlamaktadır. Hizmetleri, daimi üyelere yapılan emeklilik ödemeleri, ölüm, maluliyet, ve üyelerin çeşitli ihtiyaçlarını gidermek için sunulan diğer sosyal güvenlik hizmetleri sağlamaktadır.

OYAK, Milli Savunma Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyet göstermektedir. Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında görevli muvazzaf subay, askeri memur, astsubay, uzman jandarma, emekli maaşı sistemine giren üyeler ve ölümleri halinde sisteme devam etmek isteyen eşleri OYAK daimi üyelerini oluşturmaktadırlar. OYAK, daimi üyelerinin her türlü sosyal ihtiyaçlarını gidermek için; mesken inşa etmek, ordu pazarları, ordu evleri, ordu öğrenci yurtları, özel okullar kurmak, üye çocuklarına yurt içi ve yurt dışı tahsil ve staj bursları vermek gibi faaliyetlerde bulunmaktadır. Kurumun gelirleri, mensuplarından kesilen primler ile sahip olduğu iktisadi kıymetlerin işletilmesinden elde edilen gelirlerden oluşmaktadır (Bağcı, 2006).

#### **1.3.1.5. Amele Birliği**

1921 yılında kurulan Amele Birliği, çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı, yönetim, işleyiş ve denetimi kendi yönetmeliğine göre yapılan, idari ve mali açıdan özerk tüzel kişiliğe sahip bir sosyal güvenlik kuruluşu olarak faaliyet göstermektedir. Türkiye taşkömürü Genel Müdürlüğü, Karaelmas Elektrik Dağıtım A.Ş. Çatalağzı İşletme Müdürlüğü ve Türkiye Elektrik Üretim-İletim A.Ş. Kuzey-Batı Anadolu Şebeke İşletme Grup Müdürlüğü'nün Zonguldak ve Ereğli Kömür Havzasında

çalışan işçilere ilave sosyal güvenlik yardımı yapma amacı taşımaktadır. Amele Birliği, kapsamında bulunan personele geçici işgöremezlik yardımı, tedavi yardımları, öğrenim, cenaze, defin, iş kazası yardımları ile ikraz yardımları yapmaktadır. Prim oranı % 3 olup, zorunlu üyeler için yarısı işveren yarısı da işçi tarafından, gönüllü üyeler için ise tamamı işçi tarafından ödenmektedir.

#### **1.3.1.6. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı**

İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN), bir ek sosyal güvenlik kurumu fonksiyonu görmek üzere kurulmuştur. 1943 tarih ve 4357 sayılı kanunla kurulan İLKSAN, bütçeden maaş alan ilkokul öğretmenleri, ilkokul yardımcı ve stajyer öğretmenleri, yetiştirme yurtları öğretmenleri, engelli çocuklara ilk tahsillerini veren müesseselerin öğretmenleri, eğitim müdürleri, ilk öğretmen müfettiş ve denetmenleri, uygulama okulu öğretmenleri, ilköğretim umum müdürlüğü ve eğitim müdürlüklerinde görevli memurlar ile sandık işlerinde çalışan memurlara, sosyal yardım amacıyla kurulmuş ek bir sosyal güvenlik kurumudur (Gülhan, 2007).

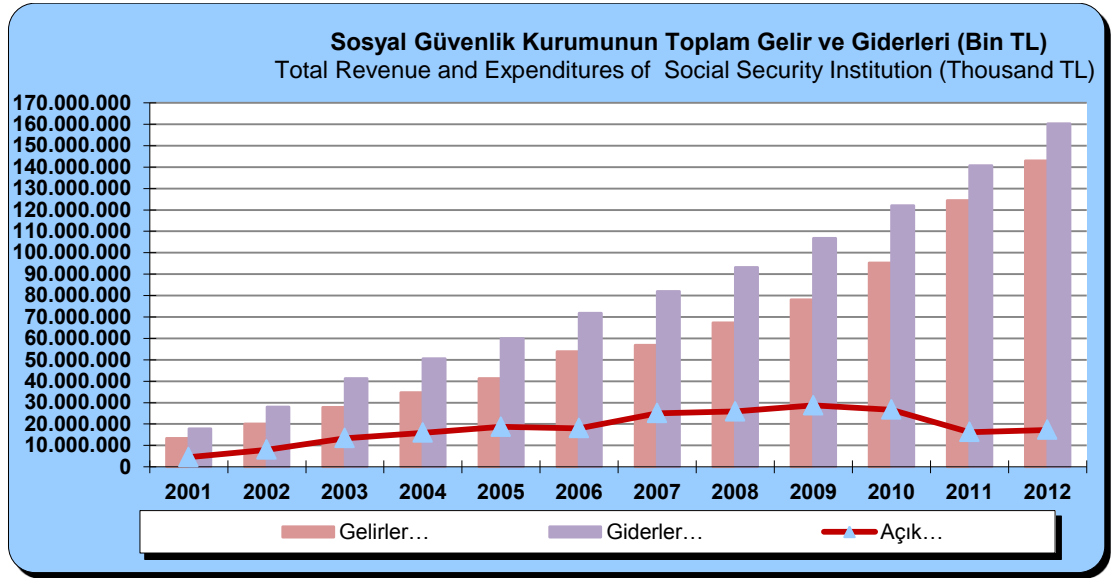
Sandık üyesi iken emekliye ayrılanlar, isterlerse üyeliklerini devam ettirebilmektedirler. Sandığın en önemli gelir kaynağı üyelerden alınan ve genel kurul tarafından miktarı tespit edilen aidatlardır. Sandığın yapacağı yardımların neler olacağı ana statü ile belirlenmektedir (4357 Sayılı Kanun m.11 ve 14). Hazırlanan ana statüler çeşitli şekillerde değişikliğe uğramıştır. Son değişiklikle sandık üyelerine, borç para verme, evlenme yardımı yapma gibi sosyal yardımlar sağlanmaktadır. Sandık, yardım faaliyetleri yanında öğretmen pazarları işletmek, misafirhane kurmak gibi faaliyetlerde de bulunmaktadır (Bağcı, 2006).

#### **1.4. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları**

Dünyada çoğu sosyal güvenlik sistemi çok ciddi problemlerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu sistemleri olumsuz yönde etkileyen nedenler ülkerin gelişmişlik seviyelerine göre farklılaşabilmektedir. Gelişmişlik kategorisine giren ülkelerde genelde demografik nedenlerden kaynaklanan sıkıntılar çıkmaktadır. Beklenen yaşam süresinin uzaması ile yaşlı nüfus oranının artması, arkadan gelecek nüfus



oranının düşmesi ile bağımlı nüfus oranının artması gibi sorunlar, gelişmiş ülkeler için çözülmesi gereken problemlerdir. Bizim gibi gelişmekte olan ülkelerin karşılaştıkları sorunlar arasında kısmende olsa demografik kökenli sorunlar olması beraberinde daha çok siyasi politikalar, yaşam standartları ve finansal problemlerdir. Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin geriye gitmesinin temel sebeplerinden bir tanesi aktüeryal dengeye dikkat edilmemiş olmasından kaynaklanmaktadır. Gelir-gider dengesinin bozulmasına neden olan yanlış uygulamalar sistemde krizin kaçınılmaz hale gelmesine imkan vermiştir.



Şekil .1 SGK Toplam Gelir ve Giderleri (SGK, İstatistik Yıllıkları, 2012)

#### 1.4.1 Demografik sorunlar

Türkiye, günümüzde diğer gelişmiş ülkeler gibi nüfusun yaşlanması tehlikesiyle karşı karşıya olmasa bile bu durumun yaratacağı sıkıntıları şimdiden düşünmelidir. Yaşlanma hızı olarak ifade edilen 65 yaş üstü nüfusun 0-64 yaş aralığındaki nüfusa bölünmesiyle elde edilen oran Türkiye için 2012 yılında %7 iken 2039 yılında bu oranın %14 olacağı tahmin edilmektedir (Aydın,2008).

Dağıtım esasına göre işlevlik kazanan sosyal güvenlik sistemimizde oluşan sorunlar iş gücü piyasası ile yakın korelasyon göstermektedir. Bir yıldaki sağlanan gelir o yıldaki giderleri karşılamakta kullanılmaktadır. Bu yüzden bu gibi sistemlerde, bu

gelir-gider dengesinin bozulmaması için aktif sigortalı diye tanımlanan çalışan nüfusun, pasif sigortalı sayısına oranı en az dört'e bir olmalıdır. Ülkemizde sosyal güvenlik sistemlerinin ilk oluşturulduğu tarihlerde aktif/pasif oranı yüksek iken 2013 yılı Sosyal Güvenlik Kurumu istatistik bilgilerinde 1,90 olarak görülmektedir. Bu düşüşün nedeni sadece demogarik sorunlardan olmayıp, erken yaşta emeklilik hakkı kazanılması sonucunda meydana gelen aktüeryal problemlerdir.

Çalışabilir güce sahip olan kişilerin erken yaşta emekli olmasıyla ortaya çıkan yüksek tutardaki sosyal güvenlik giderleri, halihazırdaki aktif sigortalılardan elde edilen gelir ile karşılandığı için büyük bir haksızlık ortaya çıkması ile birlikte sisteme olan güveni zayıflatmaya başlamıştır.

#### **1.4.2. Finansal sorunlar**

Ülkemizin sosyal güvenlik sisteminin taşıyıcı kolları olan SSK, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur kar yapan yada birikim yapan ve bu birikimini yatırım yaparak uzun vadede gelir elde eden kurumlar iken 1980'li yıllarda uygulanan yanlış sosyal güvenlik politikaları yüzünden her yıl artan bir şekilde zarar eden kurumlar haline gelmiştir.

Özellikle 1980'li yıllarda özkaynaklarını bitiren ve 2000'li yıllara kadar artan bir şekilde açık veren bu kurumlarına gelir-gider dengesini bozan finansman sorunlarının başlıcaları şunlardır,

- Emeklilik yaşı düşürülerek erken emekliler olması
- Erken emeklilerin aktif/pasif dengesini bozması
- Sosyal güvenlik ile ilgili fonların iyi değerlendirilememesi,
- Prim tahsilatlarının düşüklüğü, biriken prim alacakları,
- Kayıt dışı çalışmanın artması şeklinde sıralanabilir.

**Tablo.1** SGK Nakit Akımları, 2010-2012

Sosyal Güvenlik Kurumu Konsolide Nakit Akım Tabloları, 2010-2012												(Milyon TL)			
Gelir - Gider Kalemleri Revenues and Expenditures Items	2010				2011				2012						
	4-1/a	4-1/b	4-1/c	SGK Toplam SSI Total	4-1/a	4-1/b	4-1/c	SGK Toplam SSI Total	4-1/a	4-1/b	4-1/c	SGK Toplam SSI Total			
<b>Gelirler</b> Revenues	<b>60.468</b>	<b>7.959</b>	<b>26.847</b>	<b>95.273</b>	<b>76.890</b>	<b>15.962</b>	<b>31.628</b>	<b>124.480</b>	<b>96.128</b>	<b>11.839</b>	<b>34.961</b>	<b>142.929</b>			
<b>Prim Gelirleri</b> Premium Revenues	45.645	5.399	15.869	66.913	58.450	11.751	19.360	89.561	68.852	8.209	22.297	99.359			
<b>Diğer Gelirler</b> Other Revenues	14.823	2.560	10.978	28.360	18.440	4.211	12.268	34.919	27.275	3.630	12.664	43.569			
<b>Giderler</b> Expenses	<b>82.491</b>	<b>13.914</b>	<b>25.592</b>	<b>121.997</b>	<b>95.373</b>	<b>16.636</b>	<b>28.706</b>	<b>140.715</b>	<b>112.104</b>	<b>19.262</b>	<b>28.857</b>	<b>160.223</b>			
<b>Emekli Ayıkları</b> Pension Payments	45.455	13.337	20.165	78.957	53.380	15.929	22.306	91.615	61.537	18.427	25.330	105.294			
<b>Sağlık Giderleri</b> Health Expenditures	32.509	0	0	32.509	36.500	0	0	36.500	44.111	0	0	44.111			
<b>Diğer Giderler</b> Other Expenses	4.527	577	5.427	10.531	5.493	707	6.399	12.599	6.457	835	3.527	10.819			
<b>Açık</b> Deficit	<b>-22.024</b>	<b>-5.955</b>	<b>1.255</b>	<b>-26.724</b>	<b>-18.484</b>	<b>-674</b>	<b>2.923</b>	<b>-16.235</b>	<b>-15.976</b>	<b>-7.423</b>	<b>6.104</b>	<b>-17.295</b>			
<b>Bütçe Transferleri</b> Budget Transfers	<b>42.898</b>	<b>1.852</b>	<b>10.494</b>	<b>55.244</b>	<b>37.313</b>	<b>3.477</b>	<b>11.982</b>	<b>52.772</b>	<b>44.590</b>	<b>2.668</b>	<b>11.470</b>	<b>58.728</b>			

Not: 1- Prim gelirlerinin içerisinde yapılandırma prim geliri dahildir.  
2- Emekli aylıklarına ek ödeme dahil değildir.  
3- Sağlık harcamalarının içerisinde geçici işgöremezlik, yolluk ve sağlık personel ve idame giderleri dahil değildir. Bu giderler, diğer giderlerin içerisinde yer almaktadır.

**Kaynak:** SGK, İstatistik Yıllıkları, 2012

### 1.4.3. Yönetim ve Kurumsal Yapı Sorunları

Sosyal güvenlik sisteminin 2007 yılı öncesine kadar SSK, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur olmak üzere farklı kurumlarca idare edilmesi ödenen primlerin, teminat altına alınan sosyal rizikoların ve emeklilik maaşı bağlanma oranlarının kurumdan kuruma farklılık göstermesine neden olmuştur. Bu sosyal güvenlik kuruluşlarının farklı yapılarda olması, sosyal güvenliğin mevcut durumunun ölçülmesini zorlaştırdığı gibi sistemin gelecekteki durumunun analizi için gerekli olan istatistiklerin de tek bir elden toplanmasını olanaksız hale getirmiştir. Bu kurumların bir kurum haline getirilmesiyle kurumsal yapılardan kaynaklanan bu problemlerin çözülmesi amaçlanmıştır.

### **1.5. Türkiyede Yapılan Sosyal Güvenlik Reformu**

Ülkemizde sağlam aktüeryal temellere oturtulamamış ve doğru kurgulanmamış bir sosyal güvenlik sistemi nedeniyle emeklilik aylıkları ve muhtaç yaşlılara verilen sosyal yardımlar düşük seviyelerde kalmış, sağlık hizmetlerinde yeterli yaygınlık ve kalite sağlanamamış, sosyal güvenliğin kapsamı toplumun tümüne yaygınlaştırılamamıştır. Bunlara ek olarak, henüz geç bir toplum olmamıza rağmen sistemin hızla bozulan mali dengesinin ekonomik istikrarı tehdit eder boyutlara ulaşması, Eylül 1999'daki sosyal güvenlik reformun yapılmasını kaçınılmaz hale getirmiştir. (zyıldız, 2001)

Tüm bu sorunlara ilave olarak, şimdiden önem alınmadığı takdirde, ülke nüfusumuzun hızla yaşlanması sonucu artacak yaşlı nüfus ile birlikte, yakın bir gelecekte yukarıda bahsedilen mali krizin çok daha derinleşmesi kaçınılmaz olacaktır. Bu nedenle, sistemimizin sadece bugün içinde bulunduğu sorunlarını çözmeyi hedefleyen bir reform yeterli değildir. Özellikle emeklilik programlarında 40-50 yıllık bir mali ve demografik dengenin (aktüeryal denge) gözetilmesi, henüz geç bir nüfusa sahipken emeklilik amacıyla fon birikiminin oluşturulması ve bu fonların üretken alanlarda kullanılarak yaşlılık riskine karşı hazırlıklı olunması bugün artık bir zorunluluk haline gelmiştir. (zyıldız, 2001)

Meyveleri uzun bir süreç de görülecek olan sosyal güvenlik reformun ilk aşamasında yapılması gereken ana parametrelerin bazılarında radikal değişiklikler yapmaktır. İkinci aşamada ise halihazır sosyal güvenlik kurumlarını tekrardan elden geçirerek, etkinlik artışı, verimlilik artışı, hizmet kalitesini yükseltmek ve kamu emeklilik sisteminin ikamesi olmayıp, tamamlayıcısı olan bireysel emeklilik sisteminin alt yapısını oluşturmak belirlenmiştir.

**Tablo.2 Yıllar İtibariyle Emeklilik Yaşları**

YILLAR	ERKEK	KADIN
2005-2035	Değişmiyor	Değişmiyor
2036-2037	61	59
2038-2039	62	60
2040-2041	63	61
2042-2043	64	62
2044-2045	65	63
2046-2047	65	64
2048	65	65

**Kaynak:**www.sgk.gov.tr/cevrimiçi

Kamu ve özel emeklilik sistemleri bir bütün olarak dikkate alındığında, kamunun sosyal güvenlik sisteminde yaşanan sorunlara ek olarak ülkemizin nüfus yapısındaki değişimin dikkatle irdelenmesi gerekir. OECD ülkelerinde 60 yaş üstündeki nüfusun toplam nüfusa oranı %20 düzeyindedir. Ülkemizde bu oranın %7 olduğu dikkate alındığında OECD ülkelerine göre oldukça genç bir nüfusa sahip olduğumuz görülmektedir. Ancak, ülkemizde bu oranın 2030 yılında %16'ya 2050 yılında ise %23'e çıkması beklenmektedir. (Güzel, 2002)

Ülke nüfusunun hızla yaşlanacak olması sonucu artacak yaşlı nüfus ile birlikte, fazla uzak olmayan bir gelecekte sosyal güvenlik sistemindeki mali krizin daha da derinleşmesi kaçınılmazdır. Bu durum ileriye yönelik önlemlerin hemen alınmasını zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle, sosyal güvenlik sisteminin sadece bu gün içinde bulunduğu sorunları çözmeye hedefleyen bir reformun yeterli olmadığı açıktır. (Güzel, 2002)

- Özellikle emeklilik programlarında 40-50 yıllık bir mali ve demografik dengenin (aktüeryal dengenin) gözetilmesi gerekliliği, henüz genç bir nüfusa sahipken hem kamu hem de özel emeklilik sistemleri aracılığı ile fon birikiminin oluşturulması zorunluluk haline gelmiştir.
- Kamunun sosyal güvenlik sisteminde işlevinin yeniden tanımlanarak aktif çalışanlardan yapılan kesintilerin emeklilere yapılacak ödemeleri karşılmasına dayalı dağıtım sistemine ilave olarak tamamlayıcı nitelikte emeklilik programlarının da geliştirilmesi gereklidir.

- Diğer taraftan, SSK, Bağ-Kur ve Emeklilik Sandığı gibi üç farklı kurumdan oluşan kamu sosyal güvenlik sisteminin de yeniden yapılandırılması kaçınılmazdır. Orta ve uzun vadede sosyal güvenlik kuruluşlarının talep ettikleri primler ile sundukları hizmetlerin eşitlenmesi ve standartların artırılması gereklidir.
- Tek bir kamu sosyal güvenlik sistemi ile demografik açıdan genç nüfus yapımızdan da istifade ederek kayıtlı istihdamın artırılması, sistemin aktüeryal dengelerinin daha sağlıklı oluşmasına ve sistemin açıklarından kaynaklanan bütçe yükünün azalmasına neden olacaktır.

Bu yöndeki bir gelişmenin başarısı ancak kamu emeklilik sistemlerindeki finansal dengelerin oluşturulması ve reformların programlandığı şekliyle eksiksiz olarak uygulanması ile mümkündür. Bu husus, sosyal güvenlik alanındaki yapısal reformun başarısının önemini bir kat daha artırmaktadır.

İçinde bulunduğu yapısal sorunlar nedeniyle mali yapıları hızla bozulan sosyal güvenlik kuruluşlarımız 80'li yıllarda öz kaynaklarını tüketerek 1991 yılından reformun ilk aşamasının hayata geçirildiği 2000 yılına kadar katlanarak artan şekilde açık vermeye başlamışlardır. 1994 yılında % 1 olan finansman açıklarının GSMH içindeki payı 1999 yılında %3.7' ye yükselmiştir. (Erol, Yıldırım, 2009)

Sosyal sigorta sistemimizin uzun dönemli aktüeryal projeksiyonu 1996 yılında Hazine Müsteşarlığı koordinatörlüğünde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, mevcut sistemin herhangi bir iyileşme yapılmadan uzun dönemde mali olarak sürdürülmesinin imkânsız olacağı anılan Kuruluşça hazırlanan aktüeryal model yardımıyla ortaya konulmuştur. Aktüeryal projeksiyon herhangi bir önlem alınmadığı takdirde sadece emeklilik programlarımızın finansman açığının 2050 yılında GSMH'nın % 14'üne ulaşacağını göstermiştir. (Erol, Yıldırım, 2009)

Uzun dönemli aktüeryal dengelerin yeniden tesisini ve kurumsal etkinliği geliştirmeyi amaçlayan kapsamlı bir sosyal güvenlik reformu iki aşamalı bir süreç olarak tasarlanmış ve 1999 yılında hayata geçirilmeye başlanmıştır. (Güzel, 2002)

## 2. ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

### 2.1. Özel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi

Sosyal Güvenliğin gelişimine bakıldığında en önemli kırılma noktalarından biri liberal ekonomik anlayışın ortaya çıktığı günden beri var olan küreselleşme anlayışının özellikle 1980'li yıllarda hız kazanmış ve Sovyetler Birliği'nin çökmesiyle bütün dünyayı saran bir politika haline dönüşmüş olmasıdır. Etkileri ilk başlarda belirli ülkelerde özelleştirme furyaları ile görülse de günümüzde ailelerin yaşamları içerisinde bile hissedilir olmuştur. Küreselleşme ile birlikte (Alptekin Kamil 2004):

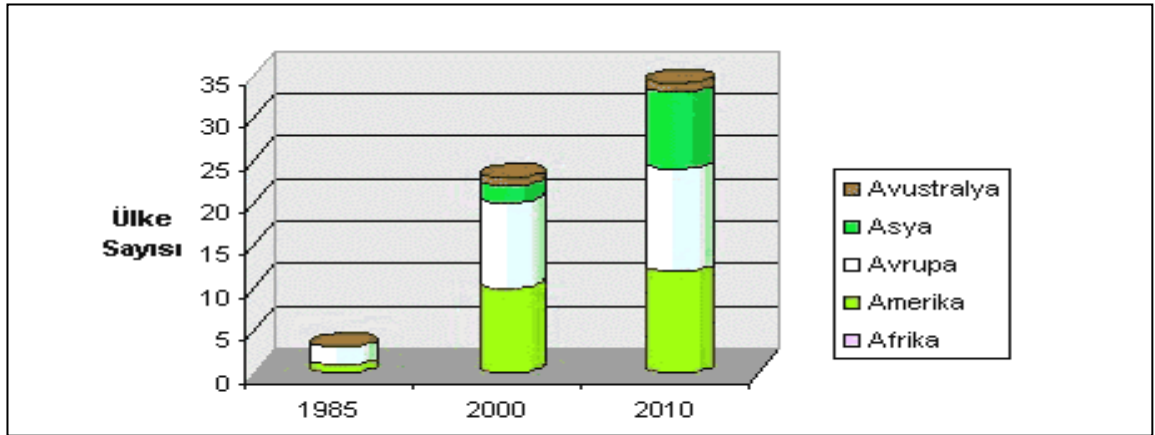
- Coğrafi sınırlar artık devletleri birbirinden ayıran bir öge olmaktan çıkmıştır.
- Küresel toplumu kuşatan tek bir ekonomik sistem söz konusudur, o da serbest piyasa ekonomisidir.
- Ulusal değerlere dayalı ve içe dönük kalkınma dönemi sona ermiştir. Bu süreçte ulus devletin tanımlayıcı özellikleri bulanıklaşmış ve zayıflamıştır.

Dünyadaki temel sorunlardan birisi, giderek yaşlanan ve bakıma muhtaç olan nüfusun artması ve çalışmayan kesimin refah düzeyinin korunması için gerekli sistemin kurulmaya çalışılmasıdır. Bazı ülkeler yıllar önce, ileride yaşayacakları problemleri fark ederek emeklilik sistemlerinde köklü değişiklikler yapmışlardır. Düzenlemeler ülkeden ülkeye değişiklikler göstermekle beraber, temel alınan düşünce; çalışırken biriktirmek ve emeklilikte refah düzeyinde herhangi bir değişiklik olmadan yaşamını sürdürmek olmuştur (Öğütgen, 2003).

Günümüzde hemen hemen tüm ülkelerde bir sosyal güvenlik krizi yaşanmaktadır. Gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde farklılık göstermekle birlikte esas itibarıyla insan ömrünün uzaması ve nüfusun yaşlanması, doğumların azalması, aktif pasif dengesinin pasif lehine bozulması, demografik yapının değişmesi, kronikleşen işsizlik, sağlık hizmetlerinin pahalılaşması, kişisel ihtiyaçların artması sebebiyle sosyal güvenlik sistemleri ekonomik krize sürüklenmiştir. Bunun sonucu olarak mevcut

sistemin yaşamını devam ettirebilmesi için devlet bütçesinden sübvansiyon yapılmasından, emeklilik ödemelerinin ve sosyal sigorta yardımlarının azaltılmasına ve emeklilik yaşının yükseltilmesine kadar çeşitli önlemlere başvurulmaktadır. Ancak her şeye rağmen bu olumsuzluklar kişilere sağlanan sosyal güvenlik hizmetlerinin düşmesine yol açmaktadır. Bu olumsuzluklar artık devlet tarafından kurulup onun güvence, denetim ve gözetiminde işleyen, çalışanların zorunlu katılımına dayalı, dağıtım esaslı, tek ayaklı sosyal güvenlik rejimleri yanında, çalışanların gönüllü katılımıyla işleyen ve çalışanlara esas itibariyle ek nitelikte emeklilik yardımı sağlayan fon esasına dayalı ikinci bir rejime ihtiyaç duyulmaktadır. Buna da BES denilmektedir (Kayhan, 2007).

Dünyada Özel Emeklilik sistemleri tarihçe olarak yeni sistemler olarak söylenebilir fakat emeklilik sistemlerinin üçüncü basamağında yer alan bu sistemler gün geçtikçe ülkeler tarafından benimsenmektedir. Aşağıdaki grafikten de anlaşılacağı gibi 802li yıllarda bireysel emeklilik sisteminde yer alan ülke sayısı beş civarındayken 2010 yılına gelindiğinde bu sayı 30 üzerine çıkmıştır. Bu bize gelişmiş ülkelerin yanı sıra gelişmekte olan ülkelerinde bu sistemi uyguladıklarını göstermiştir.



**Şekil.2** Dünyada Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi  
**Kaynak:** ([www.garantiemeklilik.com.tr/cevrimdisi](http://www.garantiemeklilik.com.tr/cevrimdisi))

### 2.1.1. Yapılarına Göre Özel Emeklilik Sistemleri

Batı ülkelerinde ve özellikle ABD’de emeklilik planları; tanımlanmış yarar planları (defined benefit plans) ve tanımlanmış katkı planları (defined contribution plans)



olarak adlandırılmaktadır. (Tuncay, 2005) Literatürde en çok rastlanan sınıflandırmada budur (Uralcan, 2005).

### **2.1.1.1 Tanımlanmış Yarar Esaslı Özel Emeklilik Sistemi**

Bu sistemde katılımcıların emekli olacakları zamanda alacakları hak ve faydalar önceden belirlenmiştir. Maaş esaslı sistemlerde diye tanımlanan bu uygulama da çalışanın yıl sayısı, emekli olacağı yaş ve toplamda sisteme ne kadar katkıda bulunacağı gibi kıstaslar doğrultusunda emeklilik te elde edeceği gelir hesaplanır.

Bu sistemde; katılımcıların emeklilik yararları, yatırım araçlarının getirisine bağlı olmaksızın ödenecek emekli maaşının önceden belirlenmesi esasına dayanmaktadır. Sisteme yapılan toplam katkı, çalışılan yıl sayısı, emekli olunan yaş gibi etmenler dikkate alınarak hesaplanmaktadır (Erol ve Yıldırım, 2004).

Tanımlanmış katkı planı olmayan tüm planlar tanımlanmış yarar planı olarak kabul edilmektedirler. Planda yer alan çalışanların emekli oldukları zaman sahip olacakları haklar ve yararlar tanımlanmıştır. Bu hakları sağlamak için gerekli katkıların yapılması çalışanların aktüeryal hesaplamalar ve varsayımlar, tanımlanmış yarar ve diğer etkenlere bağlı olarak değişmektedir. Bu planın uygulanabilmesi için profesyonel kurum veya kişilere gereksinim vardır. Bir başka deyişle, planlarda, emeklilik döneminde sağlanacak gelirin düzeyi başlangıçta işveren tarafından taahhüt edildiğinden, çalışanlar emeklilik dönemlerinde ne kadar emekli aylığı almaya hak kazanacakları konusunda bilgi sahibi olmaktadır. Emeklilik aylığının tespiti için belirli bir emeklilik geliri hedeflenerek, bireyin olası emeklilik yaşamı boyunca ne kadar ödeme yapılacağı hesaplanır. Ortaya çıkan bu tutarın peşin değerine eşit bir ödeme, emeklilik planı çerçevesinde bireyin çalışma yaşamı süresince aylık ya da yıllık taksitler halinde tahsil edilmektedir (Erol ve Yıldırım, 2004).

Tanımlanmış yarar planları faydası katılımcıların piyasada yaşanan muammalardan korunmasını sağlamaktadır. Genellikle batılı ülkelerde uygulanmakta olan entegre planlar, sosyal güvenlik ödemelerindeki değişimlerden katılımcıların korunmasını sağlamaktadır. Sponsorlar, fon katılımcılarına taahhüt ettikleri veri bir emeklilik

ödemesine gerçekleştirmeye yetecek kadar aktifi bir kenara ayırıp, bu aktiflere yapılan yatırımlar yeterli bir getiri sağlamakta başarısız olduğunda, sponsor aradaki farkı karşılamayı üstlenmektedir. Yüksek olması durumunda ise sponsorlar belirlenen emeklilik ödemesini sağlayan miktarın üstünü ilave bir getiri olarak görür ve alı koyar (Tunay, 2005).

Emeklilik ödemeleri, işveren ve/veya çalışanlar tarafından yapılan katkıların bir fonda toplanarak yatırımlara yönlendirilmesi ile finanse edilmektedir. Katılımcılara emeklilik ödemelerinin yapılabilmesi için fona aktarılması gereken katkı düzeyi; çalışanların gelirlerine, çalışma sürelerine ya da her ikisinin birleşimine bağlı aktüeryal esaslar çerçevesinde hesaplanmaktadır. Maaş esaslı emeklilik planlarında katılımcıların önceden belirlenen çalışma süresini tamamlamış olmaları koşuluyla, her çalışma yılına karşılık sabit bir emeklilik tutarına hak kazanabilmekte, emeklilik ödemeleri katılımcının çalışma süresi sonundaki aylık gelirin belli bir yüzdesi olarak ya da bu iki yöntemin karışımı şeklinde uygulanan bir yöntemle göre belirlenmektedir. Planın belirgin özelliği; çalışma süresi ve gelir düzeyine ilişkin varsayımlar ile belirlenebilir yarar ve belirlenemeyen ileriye yönelik maliyet unsurlarıdır (Erol ve Yıldırım, 2004).

Sistemin sosyal güvende kullanılan dağıtım modeline benzemekle beraber yapısal olarak temel farkı, çalışanlardan alınan katkı paylarının sistemden emekli olanların aylık ödemesinde kullanılmayıp, bir fon havuzunda biriktirilip yatırıma yönlendirilmesidir.

Bu uygulamada dikkat çalışanlar açısından en diikkat çekici farkındalık ise; emeklilik döneminde ne kadar gelir elde edeceklerini şimdiden bilmeleridir.

Genellikle orta ve büyük ölçekli kuruluşlar tarafından tercih edilen maaş esaslı özel emeklilik planlarında işveren genç çalışanlar için daha düşük prim ödemekte, çalışma yılı arttıkça işverenin çalışanları için yaptığı katkı da artmaktadır. Çalışanların iş değiştirmesi halinde, fonda biriken tasarrufların transfer edilmesi aşamasında kesinti yapılacağından sistem, çalışanların işyerine bağlılığını artırmakta ve işletmeler arasındaki işgücü hareketliliğini azaltmaktadır. Maaş esaslı emeklilik aylığının tespitinde dört alternatif bulunmaktadır (Erol ve Yıldırım, 2004).

- Çalışma yaşamı süresince kazanılan maaşın ortalaması

- Emekli olmadan önceki son maaş
- Emekli olmadan önceki belirli bir dönemin maaş ortalaması
- Emeklilik öncesi belirli bir dönemde elde edilen en yüksek 3 ya da 4 maaşın ortalaması

Maaş esaslı sistemlerin uygulandığı ülkelerde, yükümlülüklerin karşılanması ve yeterlilik açısından, birikmiş yükümlülükler, öngörülen yükümlülükler ve endekslenen yükümlülükler gibi çeşitli ölçme ve değerlendirme teknikleri bulunmaktadır. Aynı zamanda temelde plan varlıklarındaki değişme ve plan yükümlülüklerindeki değişimin ölçülmesi ile elde edilmektedir (Uralcan, 2005). Tanımlanmış yarar planlarının denetimi, bu planların sponsor işverenin varlıklarının dışında tutulması ve yasal zorunluluk haline getirilmesiyle kolaylaştırılmıştır. Ancak tanımlanmış yarar planları ile ilgili yükümlülüklerin sponsor işverenin bilançosunda çalışanların emeklilik planına borçlar adı altında gösterildiği uygulamalarda görülmektedir. Ülkeden ülkeye farklılık gösteren yasal düzenlemeler ile hem sponsorun hem de çalışanın riskin yükümlülüğünü paylaşması tesis edilmeye çalışılmıştır (Uralcan, 2005).

#### **2.1.1.2. Tanımlanmış Katkı Esaslı Özel Emeklilik Sistemi**

Katkı payı esaslı planlar, planda yer alan her bir katılımcılar için açılmış olan ve bu hesaba işverenin yıllık ne kadar katkı sağlayacağını belirlenmiş olduğu hesaplardır. Bu hesapların planda yer alan çalışanlara toplam yararının ne olacağı, bu hesaplara ne kadar katkıda bulunulacağı bu katkıların getirisine bağlı olarak değişmektedir. (Erol ve Yıldırım, 2004) Sistemde katkı payları, çalışanların maaşlarını belirli bir oran ya da herkes için maktu bir tutar üzerinden toplanarak, emeklilik dönemine kadar finansal piyasalar başta olmak üzere verimli alanlarda değerlendirilmektedir. Katkı payı esaslı özel emeklilik planları Şili, Avustralya, İsviçre, Danimarka ve Singapur'da zorunlu kılınmıştır (Ergenekon, 1998).

Tanımlanmış yarar planlı emeklilik sisteminin tersine, maaşların belirli bir yüzdesi şeklinde alınan katkı payları sayesinde, sistemin gelecekteki maliyeti başlangıçta hesaplanabilmektedir. Ancak, yatırım sonuçlarından etkilenecek olan emeklilik

ödeneği tahmini olarak belirlenmektedir. Bu nedenle, emeklilik planının gelecekteki maliyetinin tahmin edilebilir, yararının ise tahmin edilemez olduğu söylenebilmektedir. Bu planda, sponsor firmalar fon iştirakçisine emeklilik döneminde son ödemelerle ilgili herhangi bir taahhütte bulunmamakta; emeklilikte yapılacak ödemenin, plan aktifinin büyümesine, bir başka deyişle fonun yatırım performansına bağlı olacaktır (Erol ve Yıldırım, 2004).

Çalışanlara emeklilik döneminde sağlanacak gelir; katkı paylarının miktarı ile yatırımların getiri oranına bağlıdır. İşveren tarafından çalışana nihai ödemelerle ilgili bir taahhütte bulunulmadığı bu planlarda, portföy yönetimi son derece önemlidir. Katkı payı esaslı emeklilik sisteminde, sponsor konumunda yükümlölük sahibi bir işveren bulunmadığından, yatırım riski tamamen çalışanın üzerindedir. Tanımlanmış katkı planlarını; kar paylaşım planı, hisse senedi ikramiyesi planı ve parasal emeklilik planlarını içermektedir (Erol ve Yıldırım, 2004).

Kar paylaşım planında çalışanlar firma karına ortaklırlar. Bu planı uygulamak için mutlaka net kardan pay vermek gerekmez. Kardan pay dağıtımı için mutlaka kesin bir formölün uygulanması da koşul değildir. Ancak, formöl yoksa kar payı dağıtımları sistematik ve önemli oranda olmalıdır. Planda yer alan çalışanların, belli bir yaştan ve belli bir çalışma yılından sonra veya başka bir kıstasa göre, hesaplarda biriken ve değerlendirilen kar paylarından ne kadar pay alacakları konusunda ise belli ve kesin bir formölün olması gerekmektedir. Hisse senedi ve ikramiyesi planında yer alan çalışanların, belli bir yaştan ve belli bir çalışma yılından sonra veya başka bir kıstasa göre, şirketin hisse senetlerinde pay sahibi olmalarına imkan tanıyan bir plandır. Parasal emeklilik planlarında işverenin çalışanları için yapacağı katkı payları işverenin karından bağımsız olarak belirlenmiştir ve sabittir. Örnek olarak; planda çalışanın gelirinin % 10'unun emeklilik planına yatırılacağı belirtilmiş ise, işverenin kar veya zarar durumundan bağımsız olarak bu miktarın yatırılması gerekmektedir. Sistemde, fon varlıklarında ortaya çıkacak değer azalışları ya da yükümlölüklerde meydana gelecek artış sonrası gelir gider dengesini tekrar sağlayacak bir güvence bulunmamaktadır. Emeklilikte elde edilecek gelir düzeyi başlangıçta bilinmemekte, katkı paylarının yatırıma dönüştürölmesinden sağlanacak getiri düzeyi emeklilik döneminde elde edilecek gelirin temel belirleyicisi olacaktır. Bu nedenle katılımcıya

risk getiri düzeyleri farklı yatırım seçenekleri sunulmak suretiyle portföy oluşturulmaktadır (Erol ve Yıldırım, 2004).

Çalışanların iş değiştirmeleri halinde fonda biriken tasarrufunu ve fon gelirini hiç bir masraf ya da kesinti olmadan sistemden toplu olarak çekebilmekte ve işgücünü hareketini kolaylaştırmaktadır. Yani; maaş esaslı sistemin aksine, prim esaslı sistem çerçevesinde biriken emeklilik fonları iş değiştirme ya da emeklilik durumunda çalışanlara toplu olarak ödenebilmektedir. Bu nedenle, katkı payı esaslı planlar genellikle küçük ve yeni kurulan şirketler tarafından tercih edilmektedir. Ayrıca, işverenin yükümlülük üstlenmesi ve banka ve sigorta şirketlerinin de herkese açık olan bu sistemleri kurabilmesi, bu modelin avantajları arasında yer almaktadır (Şen ve Memiş, 2001).

Aktüeryal hesaplamaların yapılmaması nedeniyle, maaş esaslı planlara göre daha düşük maliyetli olan katkı payı esaslı planlarının işveren açısından bir başka avantajı ise; planın tamamıyla fonlanmış olmasıdır. Çalışanların bakış açısından değerlendirildiğinde ise; planın sona ermesi halinde, kaybedilecek tahakkuk etmiş, ancak fonlanmamış fayda olmayışı önem taşımaktadır. (Buzlupınar, 2001).

Tablo 3'de de görüldüğü gibi, fiyatlar genel düzeyinin sürekli artış gösterdiği ve endekslenmiş varlıkların bulunmadığı ülkelerde katkı payı esaslı planlar yatırım riskine karşı maaş esaslı planlara göre daha az koruma sağlamaktadır. Katılımcının fon hesabında biriken tasarruflar, satın alma gücünün azalmasına koşturarak hızla eriyebilir. Katkı payı esaslı özel emeklilik planlarında portföy yönetiminde etkinlik sağlanması ile enflasyon riskine karşı bir ölçüde koruma sağlanabilir. Bu nedenle, özel emeklilik planları kanunlarında yatırımların ne şekilde plase edileceği belirtilmiş; riskin dağıtılması suretiyle portföy yönetiminde ortaya çıkacak kötü sonuçlardan katılımcıların daha az zarar görmeleri amaçlanmıştır. Özel emeklilik planlarının taşıdığı risklere karşı bir çözüm olarak karma modeller ortaya atılmıştır. Bu modellere örnek olarak, katılımcılarına temel bir emeklilik maaşı sağlayan maaş esasına dayalı sistemler ile buna ek olarak katkı payı esaslı özel emeklilik planları sunulmaktadır. (Erol ve Yıldırım, 2004).

**Tablo. 3** Emeklilik Sistemlerinin Karşılaştırmalı Avantajları

Sistem	Tasarruf	Yeniden Dağıtım	Sigorta	Ekonomik Etkinlik	Temel Risk
Sosyal Güvenlik		X	X		Politik
Maaş Esaslı Program	X		X		Resesyon
Prim Esaslı Program	X			X	Yatırım/Enflasyon
Özel Tasarruflar				X	

**Kaynak:** Erol ve Yıldırım, 2004

## 2.2. Özel Emeklilik Sistemlerinin Dünyadaki Örnekleri

### 2.2.1. Gelişmiş Ülkelerde Özel Emeklilik Sistemleri

Toplumunu oluşturan bireylerin çalışma hayatı boyunca yakaladıkları hayat standardını emekli olduktan sonrada sürdürebilmelerini sağlamak amacıyla konulan bireysel emeklilik sistemleri, sosyal güvenlik sistemi çatısı altında oluşturulan basamaklarına genel olarak ikinci ve üçüncü basamaklarında yer almaktadır.

Son zamanlarda kamu emeklilik sistemleri, doğumların azalması, insan ömrünün uzaması, demografik özelliklerin değişmesi, işsizliğin artması, ekonomik kriz vs. sebeplerle çalışanları ve emekli aylığı ile geçinenleri memnun edememektedir. Çünkü emekliliğe hak kazanmak zorlaşmakta, kişilere bağlanan maaşlar ve yapılan toptan ödemeler insanları tatmin etmemektedir. Bu gibi olumsuz durumlar sebebiyle artık devlet tarafından kurulan, çalışanların zorunlu katılımına dayalı ve onun güvence, denetim ve gözetiminde işleyen sosyal güvenlik sistemi yanında, çalışanların gönüllü katılımıyla işleyen ve çalışanlara emekliliklerinde daha iyi geçinebilmek için emeklilik yardımı sağlayan fona dayalı ikinci bir sisteme ihtiyaç duyulmaktadır. Buna bireysel ya da özel emeklilik sistemi denmektedir (Tuncay, 2000). Bu sistemim kişilere ek nitelikte bir emeklilik geliri sağlarken aynı zamanda biriken emeklilik fonlarıyla sermaye piyasasını güçlendirmek, ülkenin GSMH ve istihdam olanaklarını artırmak gibi makroekonomik katkılar da sağlamaktadır. Günümüzde gelişmiş ülkelerin tercihi bu sistemdir. Bu sistem, gelişmiş ülkelerdeki sosyal güvenlik yapısı içinde üçüncü ayağı oluşturmaktadır. ABD, uzun zamandır Birleşik Krallık, Japonya gibi ülkelerde yaygın olarak kullanılan bireysel (özel)

emeklilik sistemi, Şili gibi bazı Güney Amerika ülkelerinde ise sosyal güvenlik sisteminin temelini oluşturmaktadır (Ergenekon, 2000).

Tamamlayıcı programlar, bazı ülkelerde (ABD, İngiltere, Almanya) işletme düzeyinde, Fransa, Danimarka, Hollanda, İtalya gibi ülkelerde ise ulusal düzeyde oluşturulmuşlardır. Bu ülkelerde bireysel tasarrufa ve özel sigorta şeklinde emeklilik fonları ise, sistemin üçüncü ayağında yer almaktadır (Güzel ve Okur, 2004).

Ülkelerin tarihinde sosyal güvenlik rejimleri belli müddet sonrasında işlerliklerini kaybetmişlerdir. Sağlık hizmetlerindeki maliyetlerinin artışı, nüfusun yaşlanması, ölüm yaşının yükselmesi, siyasilerin günü kurtarma adına benimsedikleri yanlış politikalar, ülkelerin iktisadi hayatta yaşadığı çalkantılar, işsizlik, kayıt dışı istihdam gibi aktif/pasif dengesini bozan etkenler bu rejimlerin bir süre sonra iflas etmesine neden olmuşlardır. Bunların doğurduğu sonuçlar ise emeklilik yaşının artışı, emeklilik ödemelerinin azaltılması, sağlık hizmetlerini azaltmak ve çalışma hayatında olan işçi ve işverenlerden alınan primleri yükseltmek olmuştur.

#### **2.2.1.1. ABD Uygulaması**

ABD'de sosyal güvenlik programları sağlık ve benzeri soruna karşılık tazminde bulunmak için oluşturulan bir sigorta programıdır. 2 Eylül 1974 tarihinde Amerika'da kabul edilen sosyal güvenlik mevzuatının son şekli Çalışanların Emeklilik Gelirini Güvence Yasası'na (ERISA) dayandırmaktadır (Ergenekon, 2000). Bu yasa Cumhuriyetçi ve Demokrat Parti'nin ortak girişimleri sonucunda güçlü bir destekle çıkarılmıştır ve temelde amaç çalışanların emeklilik aylıklarının güvence altına alınmasını sağlamaktır. Bu amaçla yasa, kolektif ve kişisel nitelikteki tüm uzun vadeli tasarruf planlarını kapsayacak biçimde düzenlenmiştir.

Emeklilik planlarının bu Kanun tarafından getirilen şartlara uygun olması gerekmektedir. Bu perspektifte emeklilik faydasının ödenebilir hale gelmesine dair asgari standartlar bu kanunla belirlenmiştir. Emeklilik planlarının ERISA ile uyum içerisinde işleyip işlemediğinin kontrol etmek için periyodik raporlama ve kamuyu aydınlatma belgesi hazırlanmaktadır (Erol ve Yıldırım, 2004).

Sosyal güvenlik mevzuatını federal yasalar, ERISA'ya uygun olarak düzenlemektedir. ERISA'ya göre her sosyal güvenlik planının yazılı bir yatırım politikası bulunmalıdır. Planı oluşturanların dışındakilere oluşan fonu yönetme sorumluluğunun geçmesi, planlardan faydalananlar için bir risktir. İyi bir plan aktif-pasif dengesini bozmayacak nitelikte olmalıdır.

ABD'de belirli fayda ve belirli katkı planı olmak üzere iki temel tipte işveren destekli program bulunmaktadır. Belirli fayda esaslı (aylık vb.) program düzenlemesi ile programda belirlenmiş formüle göre hesaplanan fayda, emeklilikteki yıllık ödeme için şart koşulmaktadır. Belirli katkı esaslı program ile her bir katılımcı için bir bireysel hesap tesis edilmekte, emeklilikteki fayda hesaptaki varlıkların değeri ile hesaplanmaktadır.

Çalışanların haklarını korumak amacıyla tasarruf planlarının dizaynı, faaliyetleri ve varlık tahsisine ilişkin ERISA'da bulunan düzenlemeler aşağıdakileri kapsamaktadır (Ergenekon, 2000).

- Üyelere tebliğ edilmesi gereken emeklilik planı hakkında veriler,
- Tahakkuk ve emekli maaşının ödenme şekilleri,
- Çalışanların hazırlanan plana ödeyeceği en azami prim veya plandan alacağı azami emeklilik geliri düzeyi,
- İşveren kurumun gerçekleştirebileceği asgari fonlama standartları,
- Plan üyelerinin emeklilik gelirlerine ilişkin itirazlarını çözüme kavuşturma ile ilgili süreç,
- Emeklilik planı varlıkları ile gerçekleştirilebilecek yatırımlar,
- Planın sona ermesi halinde varlıkların tahsis edilmesi,
- Plana katılma koşulları,
- Sona eren planlarda emeklilik gelirinin federal sigorta güvencesi kapsamındaki bölümü,
- Emeklilik maaşının çalışanlara ödenme şekilleri,



- Emeklilik planlarının yönetim faaliyetlerinde ve fonlarının plasmanında görev alanlara yönelik yeterlilik ve performans standartları.

### 2.2.1.2. İngiltere Uygulması

İngiltere’de emeklilik sistemi devlet ve özel sektörün emeklilik programlarından oluşmaktadır. Üç ayaklı bu sistemde devlet tarafından oluşturulan birinci ayak, ikinci ayağında ise işverenler tarafından işleyen mesleki emeklilik, üçüncü ve son ayağında ise bireysel emeklilik planları mevcuttur.

Emeklilik sisteminin ilk basamağını İngiltere’de temel emeklilik ve kazançlarla bağlantılı emeklilik oluşturmaktadır. Kamu emeklilik sistemine üyelik hem işçilere, hem de kendi adına çalışanlara zorunludur. Kazançlarla bağlantılı emekliliğe üyelik ise, hafta başına 64 sterlinden daha fazla kazanan tüm işçiler için zorunlu tutulmuştur. Temel emeklilik programının finansmanı dağıtım yöntemiyle finanse edilmektedir. Emeklilik yaşı kadınlarda 60, erkeklerde 65’tir. 2020 yılında hem kadınlar hem de erkekler için emeklilik yaşı 65 olacaktır ( The Association of British Insurers, 2000).

İngiliz devletinin ödediği emekli aylıklarının yetersiz olmasının etkisiyle bireyler özel sigortalara yönelmişlerdir. Bu özel sigortalara teşvik etmek için vergi konusunda önemli sübvansiyonlar yapılmış ve mesleki emeklilik programlarında bu doğrultuda gelişmiştir. Patronlar tarafından çalışanlarına teklif edilen mesleki emeklilik programlarında, bu programa dahil olan çalışanlara gelirleri doğrultusunda ödeme yapılmaktadır.

State Earnings Related Pension Scheme (SERPS) sistemi İngiltere’de 1978 ile 2002 arasında uygulanan emeklilik sistemidir. SERPS’ten ayrılmak için de çalışanlar mesleki emeklilik planlarını, kullanabilmektedir. SERPS’ten ayrılan bir çalışan, emeklilik fonunda değerlendirmek üzere yıllık kazancının yüzde 1,6’sı kadar bir vergi avantajı elde etmektedir. Bu planlarda, fonların getirileri de vergiden muaf bırakılmıştır. Çalışanın ya da işverenin SERPS’e geri dönmek istemesi durumunda devlet emeklilik primi adı altında özel bir prim ödenmesi şartı ile geri dönüşe izin vermektedir (Ekinci, 2002).

### **2.2.1.3. Avusturya Örneği**

Avusturya'daki özel emeklilik fonlarında uluslararası standartlara uygun getiriler sağlanmıştır. Bu fonların özsermayedeki toplam varlıkların sadece yüzde 11'ine yatırılmasına karşın bunlar 1992-1998 yılları arasında yüzde 9,3'e varan yıllık getiriler sağlamıştır. Bu rakam ABD için ise yüzde 13, İsveç için yüzde 10,4'tür, İsveç ve ABD fonları özsermayedeki toplam varlıkların sırasıyla yüzde 20 ve yüzde 55'ine yatırmışlardır.

Avusturya, emeklilik fonları yatırım stratejilerini hisseler doğrultusunda kaydırmaktadır (Erol ve Yıldırım, 2004).

### **2.2.1.4. Fransa Uygulaması**

Fransa' da 1997 yılında kabul edilen yasayla emeklilik tasarrufu planları ve emeklilik tasarruf fonları sistemi oluşturulmuştur. Dağıtım sisteminin yerleşmiş olması ve fon biriktirme sistemine çok sınırlı bir alan tanınmış olması, özel hayat sigorta sisteminin çok yaygın bir biçimde uygulanmakta olması, özellikle işçi sendikalarının şiddetli tepkileri sebebiyle hükümetin gerekli kararnameleri yürürlüğe koyamaması nedeniyle uygulanmamıştır (Güzel ve Rıza, 2003).

### **2.2.1.5. Almanya Uygulaması**

Almanya'da sosyal güvenlik sisteminin merkezinde sosyal sigortalar bulunmaktadır. Sosyal sigortalar; işçileri ve işçilerin ailelerini, bütün emeklilerin yer aldığı ve toplam nüfusun yaklaşık yüzde 90'ını içine alan bir yapıdır.

Sistem tarafından emekliler için garantili bir yaşam standardı nafakası sağlanmaktadır. Yaşlıların emeklilik finansmanı, nesiller arası dayanışma anlayışına göre, çalışan nüfusça karşılanmaktadır. İşçiler, sivil hizmetliler, kendi işini yapanlar, çiftçiler ve diğer küçük meslek erbabı, düzenli emeklilik sigortası çerçevesinde olmamakla birlikte onlar, özel bir sosyal güvenlik sistemine sahip bulunmaktadır (Sözer, 2000).

Özel emeklilik planı Almanya'da, çalışan kesimden belli bir gruba sunulabilmektedir. 1974'ten önce emeklilik maaşına hak kazanmak için üyenin emeklilik yaşına gelinceye kadar aktif bir katılımcı olarak kalması, emeklilik planlarının genel bir zorunluluğu olmuştur. 1974'te yürürlüğe giren Şirket Emeklilikleri Kanununda çalışanlar için ya bir plana 10 yıllık üyelikten sonra ya da bir plana 3 yıllık üyelik ve bir işverenle 12 yıllık hizmetten sonra hak kazanma zorunluluğu getirmiştir. Ayrılan çalışanın, hak kazanmak için en az 35 yaşında olması gerekmektedir. Ayrıca, işverenlerin öncesinde olmak kaydıyla katılım süresinin tamamlanmasının gerektiği daha yüksek yaş limitleri belirlemeleri mümkündür.

#### **2.2.1.6. Hollanda Uygulaması**

Sosyal güvende, "Pay as you go" (Birikimlerle harcamaları finanse edildiği sistem) yu uygulayan Batı Avrupa ülkelerinde yaşanan sıkıntıları fark eden Hollanda, 1996 yılında yeni bir sistem oluşturmuştur. Uygulanan bu sistemi üç ana kısma ayrılmaktadır (Pintera , 2000)

Tüm çalışanlara basit emeklilik imkanının tanındığı ve "pay as you go" sistemindeki yöntemle organize edilmesi şeklinde kullanılmaktadır.

Emeklilik fonu şeklinde ve özel kesim tarafından yönetilen, katılımcılara ait bireysel hesaplar açılmaktadır. Özel emeklilik fonu varlıklarının gelişmesine koşul olarak sermaye piyasası da gelişecek ve ekonomik büyüme gerçekleşecektir. Bu kısımda, anüiteler, ancak 15 yıl sonra elde edebilecektir. Bu uygulamada katılımcılar; vefat edene kadar aylık bağlanan "yaşam annüitesi, yaşam annütesinin belirli bir süre ile sınırlandırıldığı annüite ya da isteğe bağlı ortak emeklilik fonlarından oluşan bölümüdür.

1999 yılı sonuna kadar bu üç bölümden birisini tercih etmeyenler tamamen devlet yönetiminde olan fonlara aktarılmıştır. Hollanda sosyal güvenlik sisteminde oluşturulan bu uygulama ile özel emeklilik fonları ve isteğe bağlı emeklilik fonları hızlı gelişim süreci içerisine girmiştir.

### **2.2.2. Gelişmekte Olan Ülkelerde Özel Emeklilik Sistemleri**

Köklü bir geçmişi bulunmamakla beraber tasarrufun gelişmişlik düzeyine ulaşılmasında büyük bir etekken olduğu farkına varılmasıyla sistem kendini kabul ettirmiştir.

#### **2.2.2.1. Macaristan Uygulaması**

Temmuz 1997’de yasalaşan ve 1 Ocak 1998’de yürürlüğe giren Macaristan’ın yeni BES’i üç kademedен oluşmaktadır. Karma yapıli yeni emeklilik sisteminde zorunluluk esasli karışık bir emeklilik seçeneğine sahip fonlu yeni bir ayak daha oluşturulmuştur. Herkes için zorunlu olan bu ilk ayak, tümüyle işverenlerin kısmen de çalışanların katkılarıyla ve dağıtım yöntemiyle finanse edilmektedir.

Avrupa Birliği'ne 2004 yılında üye olan ve serbest piyasa ekonomisini uygulamaya çalışan Macaristan, sosyal güvencikte üç ayaklı bir sistemi benimsemiştir (Tuncay, 2004): Bunlar;

- Devlet tarafından garanti edilen ve emeklilik döneminde kişilere asgari düzeyde bir gelir seviyesi sağlamayı hedefleyen emeklilik programı,
- Çalışanlar ve işverenler tarafında ödenen primler ile finanse edilen zorunluluk esasına dayalı tamamlayıcı emeklilik programları,
- Gönüllülük esasına dayalı bireysel emeklilik programları. Demografik değişikliklerin uzun vadede şimdiki sistemin finansmanını zorlaştıracak olması nedeniyle, Macaristan'da sosyal güvenlik katkılarının kişilere bağlandığı bir emeklilik reformuna ihtiyaç duyulmuştur. 1993 yılında Macaristan'da katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu BES'in yasal düzenlemeye kavuşması ile birlikte gönüllü emeklilik fonları kurulmaya başlamıştır.

#### **2.2.2.2. Polonya Uygulaması**

Polonya, 1997 yılında özel emeklilik fonlarının kurulması ile ilgili yasayı yürürlüğe geçirmiştir (Erol ve Yıldırım, 2004: 199). Doğu Avrupa'daki geçiş ekonomilerinden Polonya'da 1 Ocak 1999'dan itibaren yürürlüğe giren yeni emeklilik sistemi, 31 Aralık 1948'den sonra doğanlar için eski sistemin yerini almıştır. Doğu Avrupa'da uygulamaya giren reformlarla benzerlikler gösteren yeni sistemle birlikte belirli fayda esaslı programdan, belirli katkı esaslı programa geçiş yapılmıştır.

Yeni emeklilik sisteminin yapısı karma olmakla birlikte bu sistemde, daha yoğun uygulanan dağıtım esaslı kamu programına ek olarak zorunluluk esaslı karışık bir emeklilik seçeneğine sahip fonlu yeni bir ayak daha yaratılmıştır. Bu ayakta, üyelerin çalışma ve kazanç esasına dayalı bir katkı planına bağlı olarak ödedikleri katkılar, üyeler adına yatırıma yönlendirilmekte ve emeklilik fonunun fonksiyonları dışarıdan firmalar tarafından sağlanmaktadır. Emeklilik maaşına hak kazanıldığında, üyeler bir yaşam yıllığı almaktadırlar. Bu yaşam yıllığı cinsiyet ayrımı yapılmaksızın üyenin bireysel emeklilik hesabında biriken tasarrufların miktarına bağlı olarak değişmektedir (Erol ve Yıldırım, 2004).

#### **2.2.2.3. Şili Uygulaması**

1970'li yıllara kadar Latin Amerika'nın en zayıf ekonomilerinden biri olan Şili, bu tarihten itibaren ciddi bir dönüşüm geçirerek piyasa ekonomisine geçmiş ve Şili modelinin doğmasına yol açmıştır (Ekin ve diğerleri, 1999).

Birçok Latin Amerika ülkesi emeklilik sistemlerinin yeniden yapılandırılmasında dünyaya öncülük etmektedir. Latin Amerika ülkeleri arasında Şili, özel emeklilik modelini en erken uygulayan ülkelerden biridir. Mayıs 1981'de başlatılan yeni özel emeklilik sisteminde ücretli işçiler için zorunluluk temeline dayanan ve her üyenin katkısının yatırıldığı bir bireysel emeklilik hesabı vardır.

Şili'de bireysel emeklilik planları sosyal sigorta yerine uygulanmaktadır. Ancak böyle bir sistemde de katlanılması gereken sosyal sigorta sisteminden, özel emeklilik sistemine geçişin maliyeti olmaktadır (Pinaera, 2000).

Geleneksel emeklilik sisteminden yeni sisteme geçişi teşvik etmek için bazı önlemler alınmış ve bu geçişte ortaya çıkan maliyet de devlet tarafından üstlenilmiştir. Devlet, mevcut emeklilerin emekli maaşlarını garanti altına almış; bir başka deyişle emekli aylıklarının devlet tarafından karşılanmasına devam edilmiştir. Ayrıca kamu ve özel sektörde çalışan ve 45 yaşın altındakilere eski sistemde kalma ya da yeni sisteme geçme konusunda serbestlik tanınmıştır (Pinaera, 2000).

Birikimli vefat poliçesi bulunan planlara yalnızca birikim aşamasında izin verilmektedir. Emeklilik fonları piyasasının ortalama getiri limiti içinde, katılımcıya belirli bir getiri sunması gerekmektedir. Emekli olduğunda biriken bakiye sonsuz getirili tahvile çevrilebileceği gibi toplu ya da kademeli olarak da tahsil edilmektedir. Emeklilik sonrası alınacak paranın anüiteye çevrilmesi durumunda, sigorta şirketleri ile anlaşılması zorunludur. Geri ödeme seçeneği olarak anüite seçilmiş ise, katılımcı kendi sigorta şirketini seçebilmektedir. Diğer ödeme seçenekleri de Açık Emeklilik Planı (AFP) tarafından gerçekleştirilmektedir. Her AFP iki tip emeklilik fonu sağlamaktadır. Bunlardan biri sabit getirili diğeri ise bakiyeli emeklilik fonlarıdır. Getirili fonları sadece emekliler ve emekli olmaya aday olan kişiler tercih etmektedir. AFP'den istenildiği zaman diğeri fonlar da seçilebilmektedir. Mevzuatta bunun için yasal bir engel bulunmamaktadır (Özsucu, 1999).

Katılımcılar AFP'deki bireysel emeklilik hesabında biriken tasarrufun emeklilik döneminde kullanılması sürecinde aşağıdaki seçenekleri kullanabilmektedir (Türkmenoğlu, 2002):

- Emeklilik tasarruf hesabındaki biriken para, fon yönetim şirketinden çekilerek devlet tarafından denetlenen bir hayat sigortası şirketi aracılığıyla anüiteye çevrilebilmektedir. Katılımcılara enflasyona endeksli yaşam boyu bir gelir sağlanmaktadır. Katılımcının bakmakla yükümlü olduğu kişilere yönelik dul ve yetim maaşları da bu gelire ek olmaktadır.
- Tasarruf hesabında biriken fonlar belli tutarlar halinde çekilmek üzere AFP'de değerlendirilmeye devam edilebilmektedir. Emekliliğe hak kazanan katılımcı ve fon yönetim şirketi arasındaki özel bir anlaşma uyarınca emeklilik döneminde yapılacak ödemeler, sigortalının ait olduğu grubun yaşam süreleri de dikkate alınarak enflasyona endeksli olarak

hesaplanmaktadır. Bu metotta emeklilik ödemeleri, emeklinin ölümünden sonra dul ve yetimlerine uygulanmamaktadır fakat emeklinin mirasçıları sigortalının yönetim şirketinde bulunan fonlarından yararlanabilmektedir.

- Sigorta şirketi ile çalışan arasında belirli bir tarihten itibaren enflasyona endeksli bir aylığın kendisine bağlanması maddesini içeren bir anlaşma imzalayabilmektedir. Anlaşmaya konulan bir diğer madde ise sigortalı öldüğünde emeklilik haklarının kanuni mirasçılarına geçeceği.

#### **2.2.2.4. Meksika Uygulaması**

Meksika'da gerçekleştirilen sosyal güvenlik sistemi reformun temelini, emeklilik sisteminin dağıtım esasından (Pay as you go) tamamen fonlanmış sisteme geçiş oluşturmaktadır. Yani tanımlanmış fayda sisteminden tanımlanmış katkı sistemine geçilmiştir (Tantan, 2001).

Meksika'daki şu anda işleyen sistemde, sosyal güvenliğin işlevi iki kurum tarafından gerçekleştirilmektedir. Sosyal güvenlik ve refah programları özel sektör çalışanları için Meksika Sosyal Güvenlik Enstitüsü (Institute Mexicano de Seguridad Social - IMSS) tarafından ve kamu çalışanları için Meksika Sosyal Güvenlik Hizmetler Enstitüsü - ISSSTE kurumlarının yaptığı planlar doğrultusunda yürütülmektedir. Finansal baskıların çoğalması, kredilerin yanlış değerlendirilmesi, emeklilik koşullarının istenilen düzeyde olmaması sebepleri ile yaklaşık 10 milyon çalışanın dahil olduğu Meksika sosyal güvenlik sisteminde köklü bir reform gereksinimi ortaya çıkmıştır (Ekin ve diğerleri, 1999).

Yeni sistemle birlikte yaklaşık 14,5 milyon Meksikalı çalışan, kendi hesaplarındaki emekli maaşı birikimlerini "AFORE" (Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro) adındaki özel emeklilik şirketlerine devretmişlerdir. AFORE, devlet tarafından denetlenmekte ve çalışanların gelecekte seçecekleri bir kaç fondan oluşmaktadır. AFORE'un işletme değerleri ve yönetimi ise "Emeklilik Tasarruf Sistemleri Ulusal Komisyonu" (Comision Nacional de Sistemas de Ahorro para el Retiro-CONSAR) tarafından yürütülmektedir. Bu komisyon emeklilik fonlarının yurt dışı satışlarının yönetilmesi ve emeklilik sigorta fonlarının yasal mevzuata uygun

yönetilip yönetilmediğinin denetlenmesi amacıyla ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda CONSAR, katılımcıların primlerini toplayarak sektörde faaliyet gösteren bir yatırım firmasına transfer etmeden önce Meksika Merkez Bankası'nda açılacak bir hesapta bloke etmektedir. Daha sonra toplanan primlerin bordro kayıtları kontrol edilmekte ve bu hesaplar yatırım şirketindeki bireysel işçi hesaplarına ve konut fonlarına aktarılmaktadır (Ekin ve diğerleri, 1999).

### **2.2.3. Seçilmiş OECD ülkelerinde Özel Emekliliğin Ekonomik Boyutu**

OECD ülkelerindeki emeklilik fonu varlıklarının Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'ya (GSYH) oranının ağırlıklı ortalaması 2011 yılında %72,4 iken 2012 yılında %77,0'a yükselmiştir (Emeklilik Gözetim Raporu,2013).

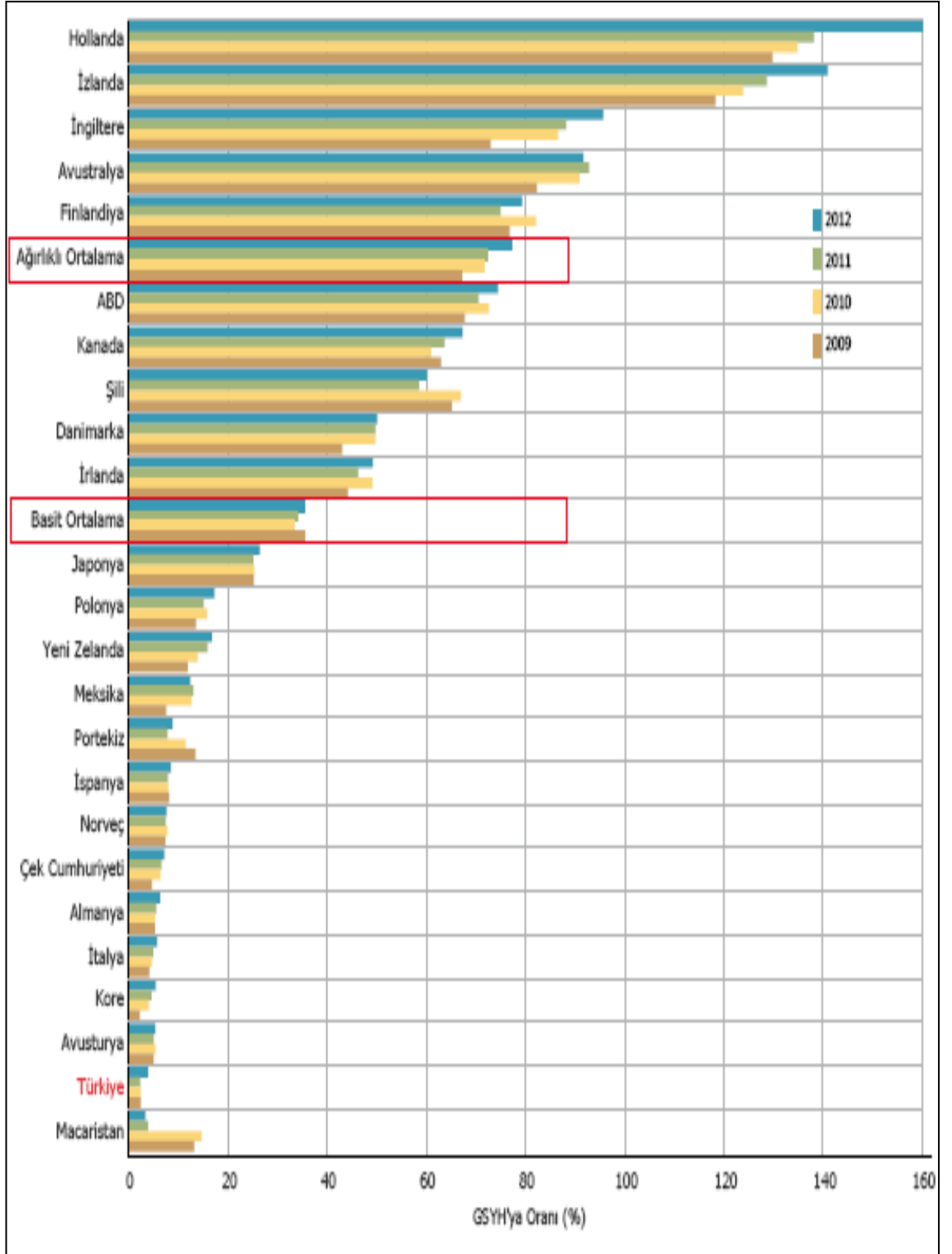
Hollanda 2012'de de %160,2 ile emeklilik varlıklarının GSYH'ya oranı en yüksek olan ülkedir. Özel emeklilik sistemlerinin önemi, birikmiş varlıkların piyasa değerinin ekonominin büyüklüğüne oranına bakılarak değerlendirilebilir. Yatırımların büyüklüğü, ne kadar artarsa, bireylerin yüksek fayda sağlama yetenekleri de o kadar artacaktır(Emeklilik Gözetim Raporu,2013).

Sadece üç OECD ülkesinde emeklilik varlıklarının GSYH'ya oranı %100'ün üzerindedir. Hollanda (%160,2), İzlanda (%141,0) ve İsviçre (%113,6) (Emeklilik Gözetim Raporu, 2013).

Bu ülkelere ek olarak, Avusturalya (%91,7), İngiltere (%95,7) ve Finlandiya'ya (%79,3) ait varlık oranları da ağırlıklı OECD varlık oranının üzerindedir. Emeklilik fon varlığının GSYH'e oranı diğer ülkelerde değişkendir. OECD ülkelerinin büyük bir kısmında emeklilik fon varlığının GSYH'ye oranının %20'nin altında olması büyüme beklentisine yol açmaktadır. Son on yıl boyunca emeklilik yatırım fonlarının GSYH'ye oranının büyüme yüzdesi Macaristan'da 0,6 puan, Belçika'da 0,9 puan ve Portekiz'de 6,4 puan gerilemiş olmasına rağmen Hollanda'da bir yılda 57,6 puan ve İzlanda'da 56,6 puan yükselmiştir. Portekiz ve Macaristan'da emeklilik fon varlıklarının gerilemesinin nedeni 2010 sonunda Macaristan hükümetinin zorunlu emeklilik sistemini kapatma kararı ve Portekiz'de bankaların emeklilik fon varlıklarını devlet emeklilik planlarına transfer etmesiyle ilgilidir. Otuz altı ülke



arasından (grafikte sadece ilgili yılların tümü için verileri mevcut olan yirmi dört ülkeye yer verilmiştir) sadece on beşinin emeklilik varlıklarının GSYH'ye oranı %20'nin üzerindedir. %20, emeklilik fon pazarının OECD'nin olgun pazar tanımında değerlendirilmesi için belirlenen minimum orandır. Türkiye'de ise bu oran sadece %3,8'dir. Amerika Birleşik Devletleri (ABD) 11,6 trilyon USD fon varlığı ile OECD ülkeleri içindeki en büyük emeklilik fonu pazarına sahiptir. Ancak ABD'nin OECD emeklilik fon varlıkları içindeki payı 2001 yılında %67,6 seviyesinde iken 2012 yılında %53,4 seviyesine inmiştir. Büyük emeklilik fon sistemi ile OECD ülkeleri içinde yer alan İngiltere 2,3 trilyon USD fon varlığı ve %10,7 pazar payına sahiptir. Pazar paylarına göre İngiltere'yi izleyen ülkeler sırasıyla Japonya (1,4 trilyon USD, %6,7), Avustralya (1,4 trilyon USD, %6,3), Hollanda (1,3 trilyon USD, %5,8), Kanada (1,2 trilyon USD, %5,5) ve İsviçre (0,7 trilyon USD, %3,4)'dir. Geri kalan 27 ülkenin 2012 yılı toplam fon varlığı yaklaşık 1,8 trilyon USD iken, bu ülkelerin toplam pazar payı %8,2'dir (Emeklilik Gözetim Raporu, 2013).



Şekil 3. OECD Ülkelerinin Emeklilik Fon Büyüklükleri

Kaynak: OECD Pension Market In Focus7, Issue 8,9,10

## 2.3. Türkiyede Bireysel Emeklilik Sistemi

### 2.3.1. Tarihçe

Ülkemizde yapısal reformlardan birisi olan sosyal güvenlik reformunun bir parçası olarak kamu sosyal güvenlik sistemine tamamlayıcı nitelikte emeklilik programlarının geliştirilmesine yönelik 16 Mayıs 2000 tarihinde Bakanlar Kurulu'nca Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'na sunulan "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı" ile vatandaşların emekliliğe yönelik gönüllü tasarruflarını düzenleyen bireysel emeklilik hesaplarına dayalı fonlu bir sistem oluşturulması amaçlanmıştır.(Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM),2015)

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı Taslağı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı nezdinde Ağustos 1999 tarihinde kurulan "Bireysel Emeklilik Komisyonu"ndaki çalışmaların sonucunda hazırlanmıştır. Bireysel Emeklilik Komisyonu çalışmalarına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kuruluşları, Hazine Müsteşarlığı, Sermaye Piyasası Kurulu ile ilgili sektör temsilcileri katılmıştır.(EGM, 2015)

Komisyon çalışmaları sırasında bireysel emeklilik ile ilgili kurum ve kuruluşların görüşlerinin yansıtılmasını teminen Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği, Sigorta Denetleme Kurulu, portföy yönetim şirketleri, sosyal güvenlik amaçlı vakıfların yöneticileri, yatırım şirketleri ve bu konuda çalışma yapan uzmanlar Komisyon'a davet edilerek çalışmalara aktif katılımları sağlanmıştır. Ayrıca, komisyon çalışmaları sırasında basın kuruluşları, üniversiteler ve sendikalardan konuya ilişkin görüşleri yazılı olarak talep edilmiş ve komisyon çalışmalarında değerlendirilmiştir.(EGM, 2015)

Bu açıdan, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu başta Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu olmak üzere ilgili tüm kesimlerin görüş ve önerilerinin değerlendirildiği ortak bir metin ve sosyal güvenlik reformunun bir parçası olarak TBMM tarafından 28 Mart 2001 tarihinde kabul edilmiş, 7 Nisan 2001 tarih ve 24366 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Kanun, yayımı tarihinden itibaren 6 ay sonra 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir.(EGM, 2015)

Yapılan mevzuat çalışmaları ile sistemin etkili bir biçimde uygulanabilmesini teminen gerekli olan idari ve hukuki çerçeve çizilmiş, 27 Ekim 2003 tarihinde bireysel emeklilik sisteminin başlamasıyla birlikte emeklilik şirketleri faaliyete geçmiştir. 27 Ekim 2003 tarihinde Yapı Kredi Emeklilik A.Ş., Ak Emeklilik A.Ş., Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş., Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. ve Koç Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş., Oyak Emeklilik A.Ş., 17 Kasım 2003 tarihinde Vakıf Emeklilik A.Ş. ve Ankara Emeklilik A.Ş., 1 Aralık 2003'te Başak Emeklilik A.Ş. ve Doğan Emeklilik A.Ş. ve son olarak 15 Aralık 2003 tarihinde ise Commercial Union Hayat ve Emeklilik A.Ş. faaliyete geçmişlerdir. 14 Eylül 2004 tarihi itibarı ile Commercial Union Hayat ve Emeklilik A.Ş.'nin unvanı Aviva Hayat ve Emeklilik A.Ş., 21 Kasım 2005 tarihi itibarı ile Doğan Emeklilik A.Ş.'nin unvanı Fortis Emeklilik ve Hayat A.Ş., 16 Nisan 2007 itibarı ile Başak Emeklilik A.Ş.'nin unvanı Başak Groupama Emeklilik A.Ş., 26 Eylül 2008 itibarı ile Ankara Emeklilik A.Ş.'nin unvanı Aegon Emeklilik ve Hayat A.Ş., 7 Ekim 2008 itibarı ile Koç Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş.'nin unvanı Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş., 27 Ocak 2009 itibarı ile Oyak Emeklilik A.Ş.'nin unvanı ING Emeklilik A.Ş., 30 Eylül 2009 itibarı ile Başak Groupama Emeklilik A.Ş.'nin unvanı Groupama Emeklilik A.Ş. olarak değişmiştir. 31 Ekim 2007 tarihinde Ak Emeklilik A.Ş. ve Aviva Hayat ve Emeklilik A.Ş. birleşmiş, yeni şirketin unvanı Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş. olmuştur. 11 Nisan 2008 tarihinde Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş., 20 Ağustos 2008 tarihinde Ergoİsviçre Emeklilik ve Hayat A.Ş., 21 Mayıs 2009 tarihinde Deniz Emeklilik ve Hayat A.Ş., 24 Ocak 2011 tarihinde Ziraat Hayat ve Emeklilik A.Ş., 5 Mayıs 2011 tarihinde Axa Hayat ve Emeklilik A.Ş., 20 Ocak 2012 tarihinde Asya Emeklilik ve Hayat A.Ş. ve Halk Hayat ve Emeklilik A.Ş., 29 Temmuz 2013 tarihinde Fiba Emeklilik ve Hayat A.Ş., 9 Mayıs 2014 tarihinde Katılım Emeklilik ve Hayat A.Ş. emeklilik branşı faaliyet ruhsatı almıştır. 26 Nisan 2010 itibarı ile Ergoİsviçre Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin unvanı Ergo Emeklilik ve Hayat A.Ş. olarak, 18 Temmuz 2011 itibarı ile Fortis Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin unvanı BNP Paribas Cardif Emeklilik A.Ş. olarak, 26.03.2012 itibarı ile Deniz Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin unvanı Metlife Emeklilik ve Hayat A.Ş. olarak değişmiştir. 10.06.2013 itibarı ile Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin unvanı Cigna Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş. olarak değişmiştir. 03.10.2013 itibarı ile Yapı Kredi Emeklilik A.Ş.'nin unvanı Allianz Yaşam ve Emeklilik A.Ş. olarak değişmiştir. (EGM, 2015)

### 2.3.2. Sistem Hakkında

Bireysel emeklilik sistemi, mevcut kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak kurulmuştur. Temel amacı, bireylerin çalışma yaşamları boyunca yaptıkları düzenli tasarrufların yatırıma yönlendirilmesini sağlayarak, oluşacak birikimlerle, tasarruf yaptıkları dönemde sahip oldukları refah seviyesinin emeklilik döneminde de devam etmesini sağlamaktır. Sistem gönüllü katılım esasına dayanmaktadır (EGM, 2015).

Bireysel emeklilik sistemine fiil ehliyetine sahip kişiler katılabilir. Sisteme katılım için bir emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi akdetmek yeterlidir (EGM, 2015).

Şirket, bireysel emeklilik sistemine girmek isteyenlere, sisteme girme kararını etkileyebilecek hususlar hakkında bilgi verir. Kişinin emekliliğe yönelik beklentilerine, gelir düzeyine ve yaşına uygun bir emeklilik planı teklifi sunulur. Emeklilik sözleşmesine sahip olmak isteyen kişi, giriş bilgi formunu ve emeklilik planı, plan kapsamında sunulan fonlar, yapılan kesintiler, varsa katkı payı tutarı ile emeklilik sözleşmesinin taraflarına ilişkin bilgileri içeren “teklif formu”nu usulüne uygun olarak doldurup imzalar. Şirketin İnternet sitesi, çağrı merkezi veya şirketçe yetkilendirilen çağrı merkezi aracılığıyla düzenlenen sözleşmelerde ise, katılımcı, emeklilik sözleşmesine, emeklilik planına ve sisteme ilişkin gerekli bilgilerin kendisine verildiğini teyit ederek teklifi çağrı merkezi veya elektronik imza aracılığıyla onaylar (EGM, 2015).

Emeklilik sözleşmesi, şirket tarafından reddedilmediği takdirde, varsa blokaj süresinin tamamlanmasını müteakip, katkı payı olarak yapılan ilk ödemenin şirket hesaplarına nakden intikal ettiği tarihte yürürlüğe girer. Katılımcı, teklif formunun imzalanmasını veya teklifin onaylanmasını müteakip 60 gün içinde cayma hakkına sahiptir. Cayma bildiriminin şirkete ulaşmasını müteakip verilen ödeme talimatları iptal ettirilir ve yapılan tüm ödemeler, fon toplam gider kesintisi haricinde hiçbir kesinti yapılmadan, varsa yatırım gelirleriyle birlikte 10 iş günü içinde ödeyene iade edilir. (EGM, 2015)

Katılımcının, bireysel emeklilik sistemine ilk defa katılması sırasında veya farklı bir şirkette ilk defa emeklilik sözleşmesi akdetmesi halinde, katılımcıdan veya sponsor kuruluştan, teklifin imzalandığı veya mesafeli satışta teklifin onaylandığı tarihte geçerli aylık brüt asgari ücret tutarı dikkate alınarak aşağıdaki esaslar dahilinde peşin, azami 1 yıl içinde tahsil edilmek üzere taksitli veya ertelenmiş olarak giriş aidatı alınabilir (EGM, 2015) :

- Peşin ve taksitli olarak alınan giriş aidatı, teklifin imzalandığı veya onaylandığı tarihte geçerli aylık brüt asgari ücretin %10'unu aşamaz.
- Peşin ve ertelenmiş olarak alınan giriş aidatlarının toplamı teklifin imzalandığı veya onaylandığı tarihte geçerli aylık brüt asgari ücretin;  
0-3 Yıla Kadar %75'i  
3 Yıl-6 Yıla Kadar %50'si  
6 Yıl-10 Yıla Kadar %25'i kadar olabilir.
- 10 yılını dolduran, vefat, maluliyet, emeklilik hakkını kullananlardan ertelenmiş giriş aidatı tahsil edilmez.

Emeklilik şirketi, katılımcının bireysel emeklilik hesabına yapılan katkı payları üzerinden azami % 2 oranında yönetim gideri kesintisi yapabilir. Katılımcı, emeklilik sözleşmesi süresi içinde katkı payı ödenmesine ara verilebilir. Vadesinde ödenmeyen katkı payının ödeme tarihini müteakip üç ay içinde, ilgili hesaba herhangi bir ödeme yapılmaması durumunda, ilgili sözleşmede ödemeye ara verildiği kabul edilir. Bu durumda şirket, ara verme süresi boyunca katılımcının birikiminden, ara verilen her tam ay için 2 TL'yi aşmayacak şekilde ara verme durumunda yapılan ek yönetim gideri kesintisi alabilir. Fon net varlık değeri üzerinden yapılan fon işletim gideri kesintisi dahil olmak üzere, fona ilişkin giderlerin karşılanması için fondan gider kesintisi yapılabilir. Bu kapsamda yapılacak toplam kesinti oranları üst sınırları, günlük azami yüzbinde 3, yüzbinde 5,25, yüzbinde 6,25 olmak üzere üçe ayrılmış olan fon grubu bazında belirlenmiştir (EGM, 2015).

Emeklilik şirketi tarafından tahsil edilen katkı payları, varsa kesintiler yapıldıktan sonra emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilir. Katılımcı, birikiminin hangi fon veya fonlarda değerlendireceğine risk ve beklenti tercihinine göre kendisi karar verir. Herhangi bir fon dağılımı tercihinde bulunmayan katılımcıların birikimleri, dahil

olduğu plan kapsamında sunulan standart fonda yatırıma yönlendirilir. Fonlar uzman portföy yöneticileri tarafından yönetilir. Sistemde katılımcılara herhangi bir getiri garantisi verilmemektedir (EGM, 2015).

Fon portföyündeki varlıklar Takasbank nezdinde ve şirket varlıklardan ayrı şekilde saklanır. Katılımcıların sahip oldukları pay adedi Takasbank nezdinde katılımcı bazında ve katılımcıların erişebileceği şekilde izlenir (EGM, 2015).

Sistemin şeffaflığının ve güvenliğinin sağlanması amacıyla emeklilik şirketlerinin denetimi için detaylı denetim ve gözetim mekanizmaları kurulmuştur. Sistem, Hazine Müsteşarlığı, Sermaye Piyasası Kurulu, Emeklilik Gözetim Merkezi, Takasbank ve bağımsız denetim şirketleri gibi çeşitli kurum ve kuruluşların denetim, gözetim ve kontrolü altındadır. Emeklilik şirketlerinin faaliyetleri Hazine Müsteşarlığı, fonların ve portföy yöneticilerinin faaliyetleri Sermaye Piyasası Kurulu tarafından denetlenir. Fonların hesap ve işlemleri de yılda en az bir defa bağımsız dış denetime tabidir (EGM, 2015).

Katılımcı (EGM, 2015):

- Emeklilik sözleşmesi süresi içinde katkı payı tutarını ve ödeme dönemini değiştirebilir.
- Başka şirketten aktarımla düzenlenenler hariç diğer bireysel emeklilik hesaplarındaki birikimlerini, şirkette en az 2 yıl kalmak şartıyla; başka şirketten aktarımla düzenlenmiş sözleşmelerini ise şirkette en az 1 yıl kalmak şartıyla başka bir emeklilik şirketine aktarabilir.
- Emeklilik sözleşmesi süresi içinde katkı payı ödemeye ara verebilir.
- Yılda en fazla 6 kez fon dağılım oranını ve yılda en fazla 4 kez emeklilik planını değiştirebilir.

Bireysel emeklilik sisteminde, işverenler tarafından ödenenler hariç katılımcı adına bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı paylarının %25'ine karşılık gelen tutar katılımcının vergi mükellefi olup olmamasına bakılmaksızın devlet katkısı olarak katılımcıların ilgili hesaplarına ödenmektedir. Bir katılımcının bir takvim yılı içinde

alabileceği devlet katkısı tutarı, ilgili yıla ilişkin brüt asgari ücret tutarının %25'ini geçemez (EGM,2015).

İşverenler ise, çalışanları adına ödedikleri katkı paylarını (ödemenin yapıldığı ayda elde edilen ücretin %15'ini ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşamayacak şekilde), doğrudan gider yazabilmektedirler.

Bireysel emeklilik sisteminde emekli olmak için katılımcının, sisteme ilk giriş tarihinden itibaren 10 yıl süreyle sistemde kalması ve 56 yaşını tamamlaması gerekir. Katılımcı isterse, emeklilik hakkını ileri bir tarihte kullanabilir.

Katılımcının birden fazla emeklilik sözleşmesi bulunması halinde, tüm sözleşmelerden emekliliğe hak kazanması için en az birinden bu hakkı kazanması yeterlidir. Emeklilik hakkını kullanmak isteyen katılımcının tüm sözleşmelerini birleştirmesi gerekmektedir.

Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir kısmının veya tamamının defaten ödenmesini talep edebilir. Bunun dışında birikimlerinin bir kısmının veya tamamının yıllık gelir sigortasına aktarılmasını talep ederek yapılacak sözleşme çerçevesinde, kendisine belirli bir süre veya ömür boyu maaş bağlanmasını talep edebilir. Ayrıca, belirlenen geri ödeme programına göre birikimlerini kısım kısım şirketten almayı da tercih edebilir. (EGM, 2015)

Katılımcı, emeklilik sözleşmesi süresi içinde istediği anda birikimlerini alarak sistemden ayrılabilir. Sistemden ayrılan katılımcılara yapılan ödemeler, ödenen tutarın içerdiği getiri tutarı üzerinden stopaj kesintisine tabidir. Stopaj kesintisi oranı, sistemden emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, maluliyet veya tasviye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlar için %5, 10 yıl süreyle sistemde kalmakla birlikte sistemden emeklilik hakkı elde etmeden ayrılan katılımcılar için %10, 10 yıldan az süreyle sistemde kalarak ayrılan katılımcılar için ise %15'tir. (EGM, 2015)

### **2.3.3. Sistemin Amacı**

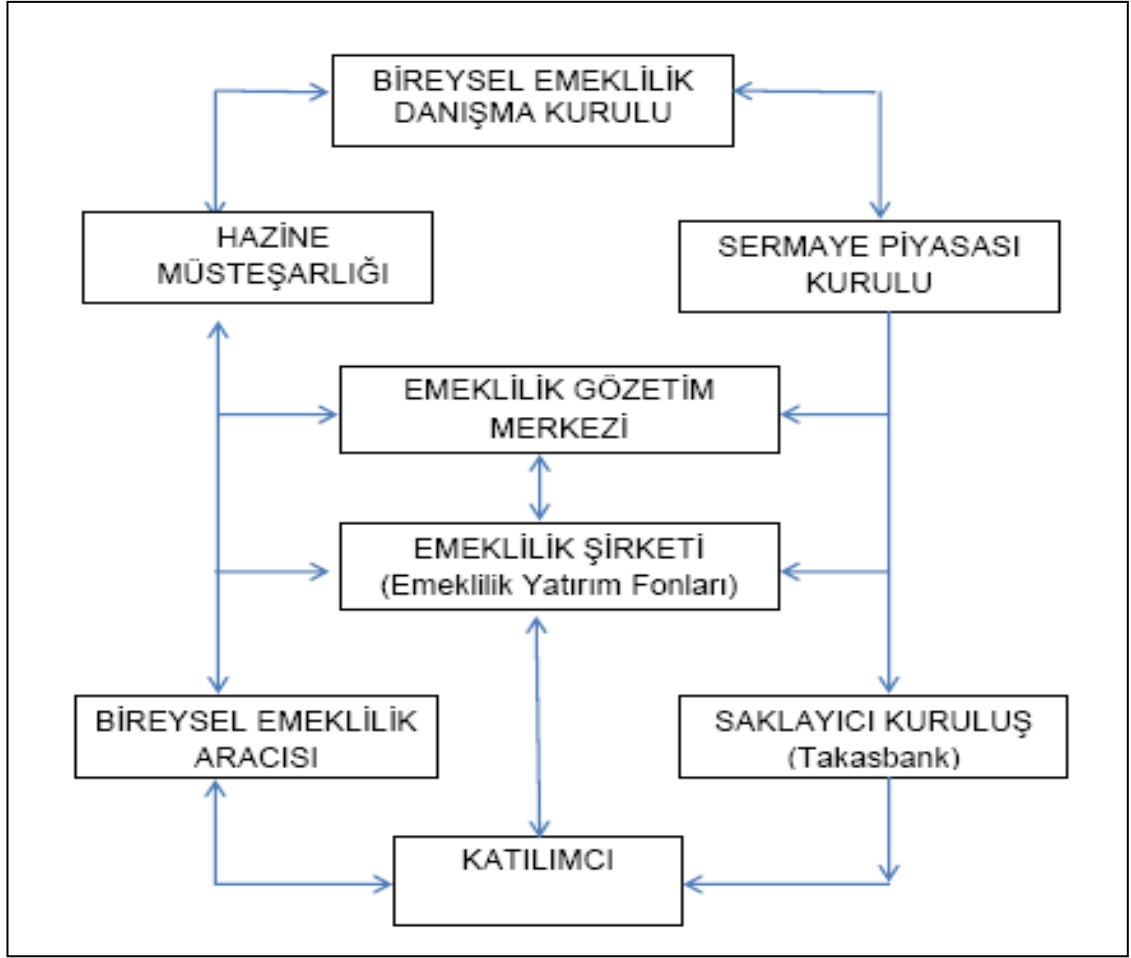
Bireysel emeklilik tasarruf ve yatırım sistemi ikinci emeklilik geliri ile bireylerin emeklilikte refah seviyelerinin artmasına, alt yapı yatırımları ve uzun vadeli yatırımlara kaynak yaratılarak sistemin yeni iş ve istihdam olanakları yaratmasına,



sosyal güvenliğin kapsamının artmasına ve kamunun sosyal güvenlik kaynaklanan yükünün azaltılmasına, mali sektörde uzun vadeli fonların artmasına böylece mali sektörün daha sağlıklı işlemesine, enflasyonla mücadele ve istikrarlı büyümeye olumlu katkı sağlamasına, kurumsal yatırım stratejileri ile piyasalardaki dalgalanmaları ve spekülasyonların azalmasına, sermaye piyasasının derinleşmesine olanak sağlayacak bir özel emeklilik sistemidir. (EGM, 2015)

#### **2.4. Bireysel Emekliliğin Unsurları**

Bireysel emeklilik sistemine ilişkin faaliyetlerin yürütülmesinden sorumlu birçok kurum bulunmaktadır. Devlet, özel sektör ve katılımcıların dahil olduğu sistemde, kurumlar arasında doğrudan veya dolaylı ilişkiler mevcuttur. Oluşturulan bu ortak yapı ile birlikte, sistem sağlıklı ve düzenli bir şekilde yürütülmektedir. Şekil 4.'de bireysel emeklilik sisteminde bulunan kurumsal yapılar arasındaki ilişkiler gösterilmiştir (Uğur, 2004).



**Şekil 4.** Bireysel Emeklilik Sisteminin Kurumsal Yapısı ve İşleyişi

Şekil 4.'e göre sistemin en üst basamağında bireysel emeklilik danışma kurulu bulunmaktadır. Burada HM ve SPK, sistemin devlet ayağını oluşturmaktadır. Sistemi oluşturan unsurlar arasındaki ilişkiler de yine Şekil 4.'de görülmektedir.

#### 2.4.1. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu

Bireysel Emeklilik danışma Kurulu, bireysel emeklilik sisteminin kurumsal yapısının en üstünde bulunmaktadır. BEDK, bireysel emeklilik sistemine ilişkin politikaları belirlemek ve bu politikaların uygulanması konusunda gerekli olan önlemleri almakla sorumludur. HM'nin başkanlığını yürüttüğü BEDK; HM, SPK, Maliye Bakanlığı ve çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından görevlendirilen en az genel müdür seviyesindeki birer temsilciden oluşmaktadır (Resmi Gazete, 2001).

#### **2.4.2. Hazine Müsteşarlığı**

Bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve uygulanması konusunda belirleyici temel kamu kuruluşudur. Bu kuruluş bünyesindeki Sigortacılık Genel Müdürlüğü bireysel emeklilik sistemi ile ilgili mevzuat çalışmaları, sistemin içeriği, emeklilik şirketlerinin kurulması ve Şirketlerin denetlenmesi gibi temel konulardan sorumludur.

#### **2.4.3. Sermaye Piyasa Kurulu**

Bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve uygulanması ile ilgilenen belirleyici kurumlardan biridir. Emeklilik fonları ile ilgili detaylı düzenlemeler SPK tarafından yapılmaktadır. Emeklilik yatırım fonlarının türleri, kuruluşları, örgüt yapısı, faaliyet ilke ve esasları, katkıların bu fonlarda toplanması ve değerlendirilmesi, fon malvarlığı, fon portföyündeki varlıkların saklanması, portföyün yönetimi, fonların birleşme ve devir esasları, iç ve dış denetimi ile kamunun aydınlatılmasına ilişkin esas ve usuller SPK'nın sorumluluğundadır (Resmi Gazete, 2013).

#### **2.4.4. Takasbank**

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcıların katkı paylarıyla oluşturulan fonlar, Takasbank bünyesinde saklanır. Türkiye'de menkul kıymetlerin takası, saklanması ve uluslararası standartlarda numaralandırılması ile görevlendirilmiş bir sektör bankası olan Takasbank, emeklilik yatırım fonları için fon paylarının her bir katılımcı için ayrı hesaplarda tutulmasını sağlamaktadır. Ayrıca katılımcıların, emeklilik şirketi hesaplarında bulunan pay sayılarını fon bazında izlemelerine olanak tanımaktadır (Yapı Kredi Emeklilik, 2013).

#### **2.4.5. Emeklilik Gözetim Merkezi**

Merkezi İstanbul'da olmak üzere 10 Temmuz 2003 tarihinde kurulmuş olan Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) A.Ş., HM'nin görev ve yetkilendirmesi çerçevesinde değerlendirilmektedir.

EGM; bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve etkin bir biçimde işleyişini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla hem denetleyici kamu otoritelerinin (HM ve SPK) karar almasına yardımcı olacak verileri, hem de kamuoyuna sağlıklı bilgi aktarımı için gerekli verileri sağlamak için görevlendirilmiş bir kurumdur (EGM, 2013).

#### **2.4.6. Bireysel Emeklilik Şirketleri**

Bireysel emeklilik sisteminde faaliyette bulunmak için emeklilik branşında ruhsat almış Şirketler, emeklilik şirketleri olarak tanımlanır. Emeklilik şirketleri sadece bireysel emeklilik alanında değil, hayat ve ferdi kaza sigortaları alanlarında da çalışabilmektedir (EGM, 2015).

Türkiye’ de 2014 yılı itibarıyla faaliyet gösteren 19 emeklilik Şirketi vardır. Aegon Emeklilik ve Hayat, Allianz Hayat ve Emeklilik, Anadolu Hayat Emeklilik, Asya Emeklilik ve Hayat, Avivasa Emeklilik ve Hayat, Axa Hayat ve Emeklilik, BNP Paribas Cardif Emeklilik, Ergo Emeklilik ve Hayat, Cigna Finans Emeklilik ve Hayat, Garanti Emeklilik ve Hayat, Groupama Emeklilik, Halk Hayat ve Emeklilik, ING Emeklilik, Metlife Emeklilik ve Hayat, Vakıf Emeklilik, Allianz Yaşam ve Emeklilik, Ziraat Hayat ve Emeklilik, Fiba Emeklilik ve Hayat, Katılım Emeklilik ve Hayat ülkemizde bulunan emeklilik şirketleridir (EGM, 2015).

#### **2.4.7. Bireysel Emeklilik Araçları**

Bireysel emeklilik araçları, emeklilik Şirketlerinin bireysel emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bu işlemleri emeklilik şirketi adına yapan kişilerdir. Araçlar, gerçek kişi olacağı gibi tüzel kişi de olabilir. Bireysel emeklilik araçları sisteme katılmak isteyen kişilere şirket seçimi, emeklilik planlarının tanıtımı, bireysel emeklilik sözleşmelerinin pazarlanması ve satışı gibi hizmetler sunmaktadır (Tuncay, 2012).

## 2.5. Sektörün Türkiye Performansı

### 2.5.1. Katılımcı Sayısına Göre

Bireysel Emeklilik Sisteminde katılımcı sayısı 31.12.2003'te 15245 kişi iken 26.12.2014 itibariyle 5062659 kişi sayısına ulaşmıştır. Emekleme döneminde olan sektör için bu rakam gayet başarılıdır. Özellikle devlet katkısının 01.01.2013'de devreye girmesiyle sektör büyük bir ivme yakalamıştır. Öyleki, son iki senede katılan katılımcı sayısı 1934529 kişi olup, sektörün toplam kişi sayısındaki payına yaklaşık % 38,2' katkı sağlamıştır.

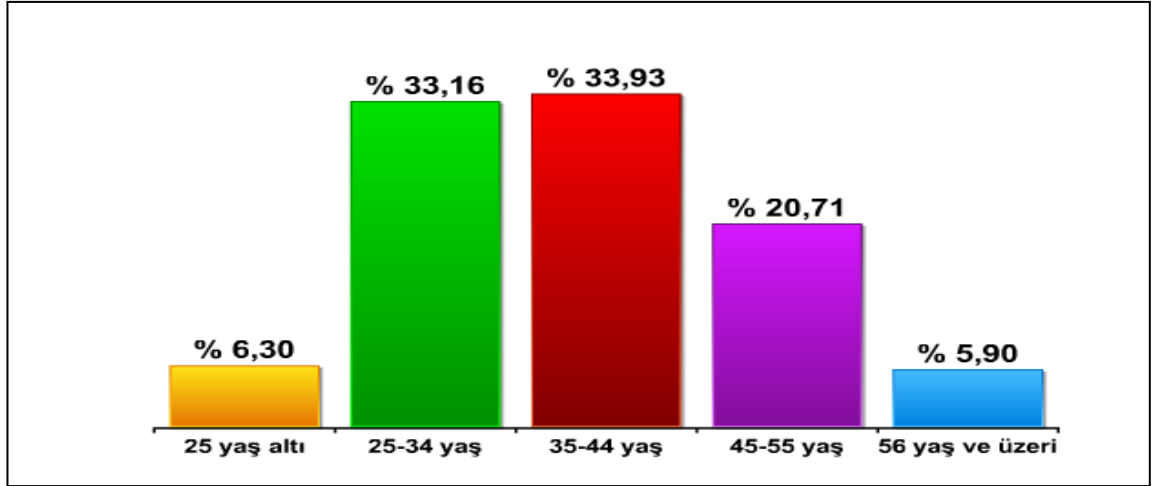
**Tablo 4.** Yıllar İtibariyle Katılımcı Sayısı

<u>Tarih</u>	<u>Katılımcı</u>	<u>Katılımcı</u> <u>Sayısı</u> <u>ArtışYüzdesi</u>
31.12.2003	15245	100%
31.12.2004	314257	1961,38%
31.12.2005	672696	114,06%
31.12.2006	1073650	59,60%
31.12.2007	1457704	35,77%
31.12.2008	1745354	19,73%
31.12.2009	1987940	13,90%
31.12.2010	2281478	14,77%
31.12.2011	2641843	15,80%
31.12.2012	3128130	18,41%
31.12.2013	4153055	32,76%
26.12.2014	5062659	21,90%

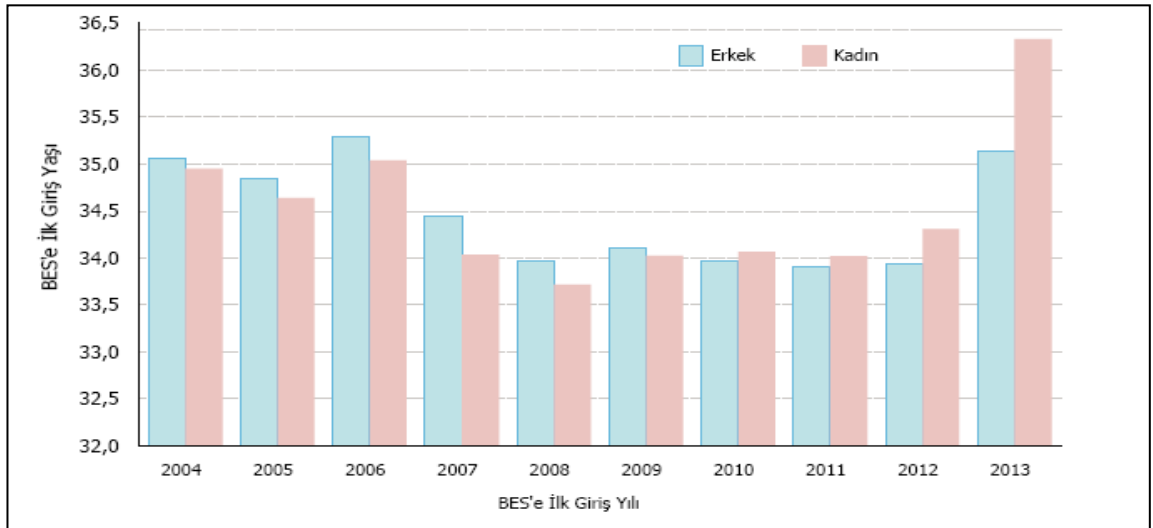
**Kaynak :** Emeklilik Gözetim Merkezi

#### 2.5.1.1. Katılımcıların Yaşlara Göre Dağılımı

Sistemde 26/12/2014 tarih itibariyle katılımcıların yaş dağılımına baktığımızda % 33,93 ile 35-44 yaş aralığı ilk sırada olup %33,16 25-34 yaş aralığı ikinci sıradadır. Sektörün nüfus penetrasyon yaş aralığı 25-45 yaş aralığı katılımcılar olup sistemdeki katılımcıların yaklaşık % 67'si bu yaş aralığındadır.



Şekil 5. Emeklilik Sistemindeki Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı( EGM2015)

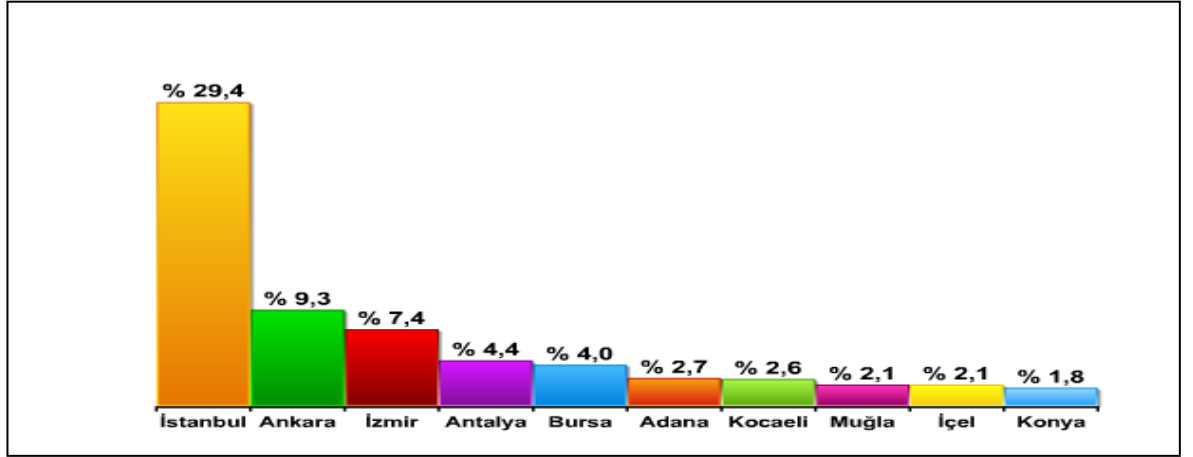


Şekil 6. Kadın ve Erkek Katılımcıların Yıllara göre sisteme giriş yaş ortalamaları (EGM, 2015)

Katılımcıların sisteme ilk kez giriş yaptıklarındaki yaşları, katılımcı cinsiyeti ve giriş yılı detayında incelenmiştir. Sisteme ilk girişte genel yaş ortalaması 34,64 olarak gerçekleşmiştir. Çalışmada sisteme birden fazla girişi olan katılımcıların, sadece ilk giriş tarihindeki yaşları dikkate alınmıştır ( Emeklilik Gözetim Raporu, 2013).

### 2.5.1.2. Katılımcıların İl Bazında Dağılımı (İlk 10 Şehir)

Sektörün 26/12/2014 tarihi itibarıyla katılımcıların yaşadıkları şehirlere göre dağılımına baktığımızda %29,4 İstanbul ikinci sırada % 9,3 ile gelen Ankara'dan üç kat daha fazla katılımcı olduğu gözükmektedir. Tabi bunda nüfus yoğunluğu ve iş istihdamının önemli bir katkısı bulunmaktadır.



Şekil 7. Katılımcıların İllere Göre Dağılımı (EGM, 2015)

### 2.5.2. Sistemden Emekli Olanların Sayısı ve Ortalama Birikimleri

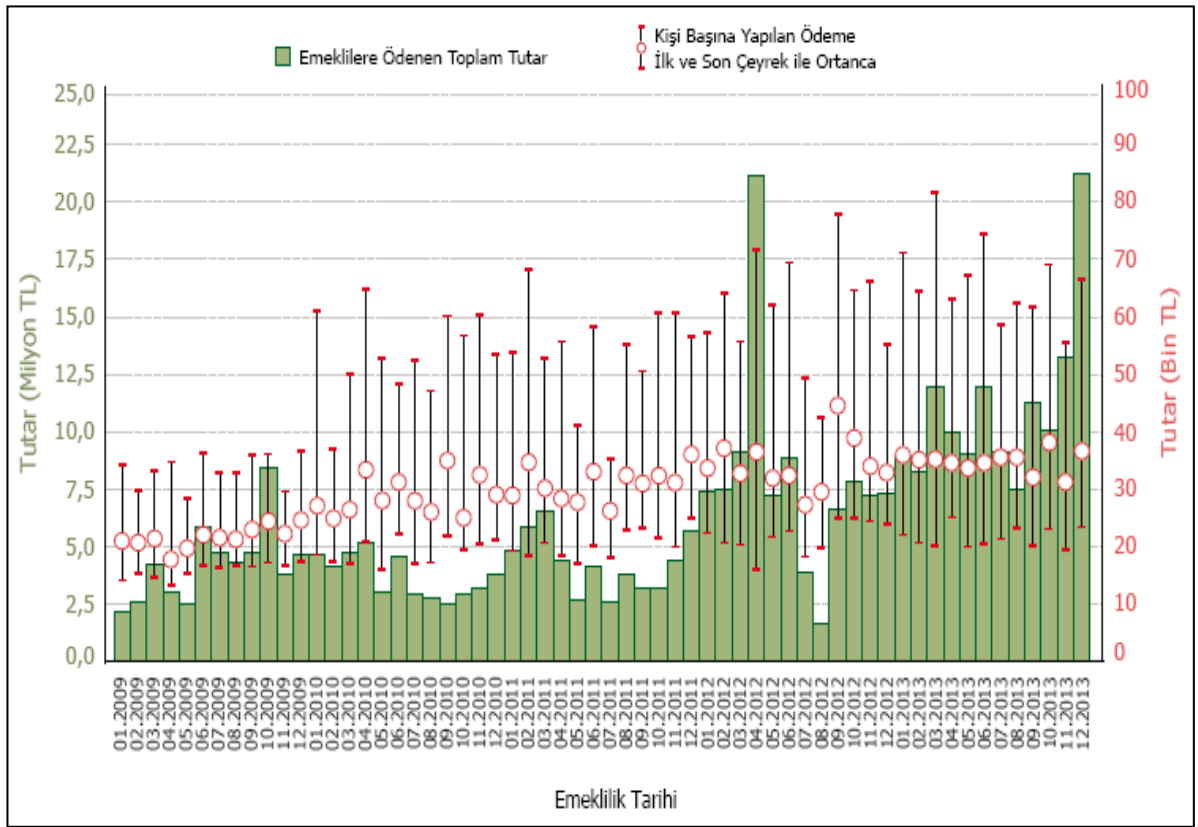
Bireysel emeklilik sisteminde 31.12.2013 tarihine kadar 7.577 kişi emekli olarak birikimlerini düzenli ödeme ya da toplu olarak almaya hak kazanmıştır. Bu kişiler, 31.12.2013 itibarı ile emeklilik hakkını kazanmış kitlenin yaklaşık olarak %52'sini oluşturmakta, %48'lik bir kesim de emeklilik hakkını elde etmesine rağmen sistemde birikim yapmaya devam etmektedir. (Emeklilik Gözetim Raporu, 2013)

Bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkını kazanabilmek için kişinin en az 10 yıl sistemde kalması ve 56 yaşını tamamlaması gerekmektedir. İlk emekliler, birikimli hayat sigortalarından veya vakıf, sandık, tüzel kişiliği haiz meslek kuruluşu veya sair ticaret şirketinden aktarım yapan katılımcılardan oluşmaktadır. (Emeklilik Gözetim Raporu, 2013)

Bu tür kuruluşlardan aktarılan ve daha sonra bireysel emeklilik sisteminde ödenen toplam 300,6 milyon TL katkı, bireysel emeklilik sisteminde geçirdiği süre sonunda,

gelir vergisi stopajı sonrası %22 getiri elde ederek 365,6 milyon TL'ye ulaşmıştır. (Emeklilik Gözetim Raporu, 2013)

Kişilere yapılan ödeme tutarlarına bakıldığında, ortalama birikimin 66.150 TL civarında ve ortanca birikimin de 30.600 TL civarında olduğu, emeklilerin %75'inin 18.750 TL veya üzerinde emeklilik ödemesi aldığı görülmektedir (Emeklilik Gözetim Raporu, 2013).



Şekil 8. Sistemden Emekli Olanlara Ödenen Tutar (EGM, 2015)

### 2.5.3. Emeklilik Yatırım Fonları

2012 yılına göre %29 büyüyen bireysel emeklilik fonları, 2013 yılı sonu itibarı ile 26.186.322.638 TL toplam değerine ulaşmıştır. 2013 yılı içinde halka arz edilen fonlarla birlikte 31 Aralık 2013 itibarı ile halka arz edilmiş fon adedi 230'a yükselmiştir. 2013'te halka arz edilen elli yedi adet emeklilik yatırım fonundan yirmi dördü Devlet Katkısı Fonu, on ikisi Standart Fon, on biri Kıymetli Maden



Fonu, altısı Esnek Fon, iki tanesi Kamu Borçlanma (TL), birer adedi de Hisse ve Likit Fon grubundadır. (Emeklilik Gözetim Raporu, 2013)

Aşağıdaki tabloda 31 Aralık 2013 tarihi itibarıyla, yatırım fonları ve emeklilik yatırım fonlarının büyüklükleri, portföy dağılımları ve ortalama vadeleri yer almaktadır. A tipi yatırım fonları toplam değeri geçen yıla göre %24 artarken; B tipi yatırım fonları toplam değeri geçen yıla göre %2 artmıştır. Emeklilik yatırım fonlarında ise %29'luk bir büyüme meydana gelmiştir (Emeklilik Gözetim Raporu, 2013).

**Tablo 5.** Yatırım Fonları Toplam Bilgileri 31/12/2013 Tarihi İtibarıyla

Fon Tipi	Ortalama Vade (Gün)	Toplam Net Varlık Değeri (TL)	Hisse Senedi (%)	Kamu Borçlanma Senedi (%)	Ters Repo (%)	Borsa Para Piyasası (%)	Yabancı Menkul Kıymet (%)	Diğer (%)
<b>Yatırım Fonları</b>								
A Tipi	290	1.782.361.193	71,48	10,95	10,38	1,23	0,01	5,95
B Tipi	93	28.730.618.301	1,23	17,05	30,5	11,94	0,53	38,74
<b>TOPLAM</b>	<b>104</b>	<b>30.512.979.494</b>	<b>5,33</b>	<b>16,70</b>	<b>29,33</b>	<b>11,32</b>	<b>0,50</b>	<b>36,83</b>
<b>Emeklilik Yatırım Fonları</b>								
<b>TOPLAM</b>	<b>923</b>	<b>26.186.322.638</b>	<b>14,04</b>	<b>58,88</b>	<b>6,83</b>	<b>1,24</b>	<b>0,92</b>	<b>18,09</b>

**Kaynak:** Sermaye Piyasası Kurulu

### 2.5.3.1. Fon Grupları Büyüklükleri ve Ortalama Getirileri

Fon gruplarına 31/12/2014 tarihiyle baktığımızda katılımcılar %40,24 Kamu Borçlanma, %33,14' te Esnek fonları tercih etmekteledir. 2013 yılı en iyi getiriyi ise %27,20 ile fon yapısı Uluslararası borçlanma araçlarından oluşan fonların olduğunu, % -10,99 getiri ile Hisse senedi ağırlık fonların katılımcılara hayal kırıklığı yaşattığı görülmektedir.

**Tablo 6.** Fon Grupları Büyüklükleri ve Ortalam Getirileri

Fon Grubu	Fon Adedi	Toplam Net Varlık Değeri (TL)		Değişim Oranı (%)	Fon Grubu Net Varlık Değeri'nin Toplam İçindeki Oranı (%)	2013 Yılı Getirisi (*)
	31.12.2013	31.12.2012	31.12.2013	2013/2012	31.12.2013	(%)
Kamu Borçlanma (TL)	28	10.118.428.326	10.091.234.248	-0,27	40,24	-0,32
Esnek**	65	6.197.462.118	8.309.948.221	34,09	33,14	-1,45
Likit	22	1.688.869.114	2.202.351.946	30,40	8,78	5,52
Hisse Senedi	27	1.449.132.546	1.831.446.562	26,38	7,30	-10,99
Kamu Borçlanma (YP)	24	799.223.000	934.374.066	16,91	3,73	8,10
Uluslararası	8	86.231.784	227.041.134	163,29	0,91	27,20
Standart***	21	-	1.396.123.236	-	5,57	-
Kıymetli Maden	11	-	84.083.580	-	0,34	-
<b>TOPLAM</b>	<b>206</b>	<b>20.339.346.889</b>	<b>25.076.602.991</b>	<b>23,29</b>	<b>100,00</b>	<b>-0,76</b>

**Kaynak:** Emeklilik Gözetim Raporu, 2013

## 2.6. Devlet Katkısı

Devlet katkısı, 01.01.2013 yılından itibaren bireysel emeklilik sisteminde bireysel katılımcı statüsünde sözleşmesi olan katılımcıların sisteme ödedikleri katkı paylarına % 25 oranında devlet bütçesinden ek katkı yapılmasıdır. Bilindiği üzere devlet katkısından önce yine bireysel katılımlarda kişilerin ödemiş olduğu katkı payları, kişilerin gelir vergilerinden düşülmek kaydı ile bir vergisel avantaj sağlamaktaydı.Lakin, bu sistemin kullanışlı olmaması sektörde yeterli ivme kazandırma konusunda verimsiz kalmıştır. Bunların başlıca nedenleri;

- Katılımcının gelir vergisi mükellefi olması,
- Gelir vergisi dilimlerine göre ( %15, %20, %27, %35) vergisel avantaj sağlanması ki, bunda ülkemizde çalışanların çoğu yılı %15 ve %20 diliminde vergi vermesi,
- Özellikle net maaş politikası üzerinden çalışanına maaş veren işverenlerin bu avantajı çalışanlarına yansıtılmaması,

- Operasyonel olarak aylık takip gerektirmesi (Tahsilat makbuzlarının çalışanlar için her ay çalıştıkları kurumun ilgili departmanına ulaştırılması)
- Gözle görünen bir fayda sağlayamaması

Özellikle çalışmayan nüfusun ve/veya kayıt dışı çalıştırılanların bu sistemden yararlanamaması vergi avantajı uygulamasının sistem üstündeki etkisizliği başlıca nedenlerindendi.

Bu sebepler doğrultusunda 01.01.2013 itibariyle bu uygulama yerini %25 devlet katkısı uygulamasına bırakmıştır. Bu uygulama devlet bireysel katılımcının ödediği tutara katkı yapması ve bu katkının kişinin birikimlerinden ayrı takip edilmesi ve ayrı değerlendirmesine dayanmaktadır. Bu şekilde katılımcılar net faydayı görebilme imkanına kavuşmuş ve % 100 bütün katılımcılar bu uygulamadan yararlanabilmiştir.

Devlet katkısında bir azami katkı belirlenmiştir. Bu kişilerin sisteme bir takvim yılında ödemiş oldukları bireysel emeklilik katkı paylarının o seneki toplam brüt asgari ücretin %25'inden fazla olmamasıdır. Örneğin bir katılımcı 2014 yılında toplamda 15.000 TL sisteme katkı payı ödese devletten alacağı azami katkı payı 2014 yılının toplam asgari ücreti olan 13.230 TL'nin %25 olan 3.307,50 TL'yi devlet katkısı olarak alabilecektir.

### **2.6.1. Devlet Katkısında Hakediş**

Sitemin amaçlarından biri ülkemizde tasarrufları tabana yayıp bireylere tasarruf alışkanlığı kazandırmaktır. Devlet bu yüzden %25 devlet katkısı uygulamasını desteklemektedir. Türkiye şartlarına bakarsak bu katkının iyi bir oran olduğu söylenebilir. Ama bu uygulamanın kısa vadede bir kazanç kapısı olmaması, sistemin işleyişini speküle etmemesi için devlet katkısı hakediş süreleri belirlenmiştir.

Bu süreler;

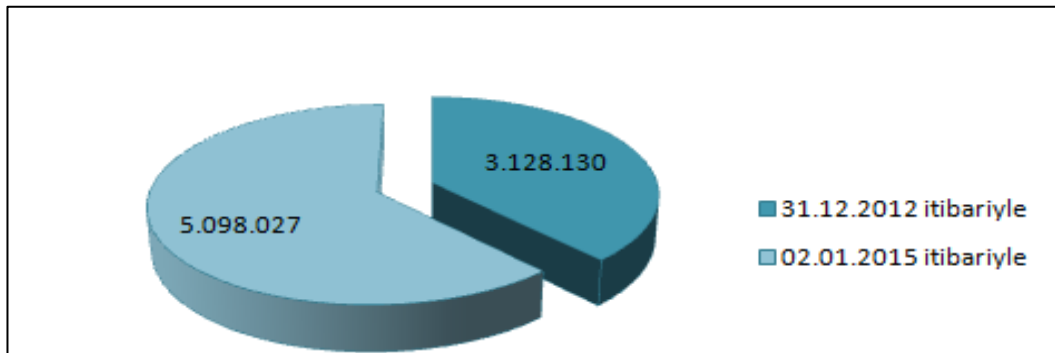
- 0-3 yıl içerisinde sistemden çıkışlarda devlet katkısını elde edememe,
- 3-6 yıl içerisinde sistemden çıkışlarda devlet katkısının %15'ne hak kazanma,

- 6-10 yıl arasında çıkışlarda %35 oranında hak kazanma,
- 10 yılı aşanlara %60 oranında hak kazanma,
- 10 yıl ve 56 yaş şartlarını yerine getirdikten sonra % 100 hak kazanma olarak belirlenmiştir.

Ayrıca 01.01.2013 öncesinde sisteme en az üç sene önce katılanlara 1 yıl, en az 6 sene önce katılanlara 2 yıl ve en az 10 yıl'dan beri sistemde bulunanlara 3 yıl olmak üzere 01.01.2016 tarihinde hak ediş sürelerine ilaveten eklenecektir. Burada önemli olan nokta 01.01.2016 itibariyle bu sözleşmelerin sistemde halen yürürlükte olmasıdır.

### 2.6.2. Devlet Katkısının Etkisi

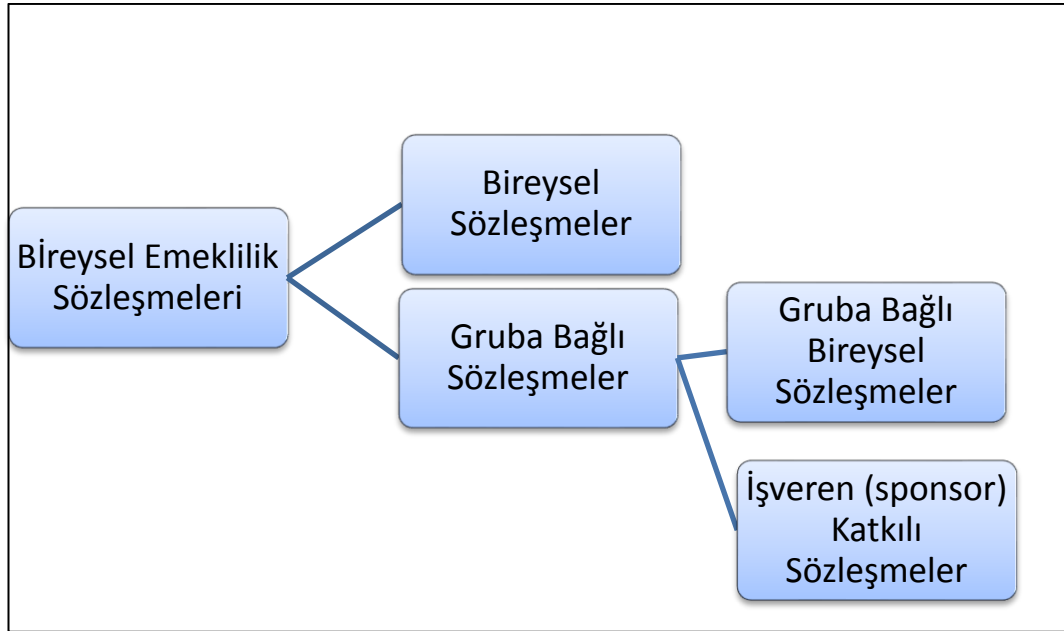
Bireysel emeklilik sistemi ülkemizde 31.12.2014 yılı itibariyle onbirinci yılını tamamlamıştır. Henüz sistem emeklilik döneminde olup devlet katkısı uygulamasından önce 31.12.2012 itibariyle Emeklilik Gözetim Merkezi verilerine göre sistemdeki katılımcı sayısı 3128130 ve katılımcıların fon tutarı 20.346.290.278 TL'dir. Emeklilik Gözetim Merkezi'nin 02.01.2015 tarihli verilerine göre sistemdeki katılımcı sayısı 1969897 kişi artış göstererek toplamda 5098027 katılımcı sayısına ulaşmış ,yaklaşık %62 'lik bir büyüme göstermiştir. Yine aynı tarihli veri datasında mevcut fon büyüklüğü devlet katkısı hariç 14.483.882.815 TL'lik artış göstererek toplamda 34.830.173.093 TL olmuş ve ortalama %71'lik bir büyüme göstermiştir.



Şekil 9. Katılımcı Sayısı Göstergesi

### 3. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE İŞVEREN (SPONSOR) KATKILI GRUP EMEKLİLİK SÖZLEŞMELERİ

Bireysel emeklilik sisteminde sözleşmeler çeşitlerine göre ikiye ayrılmaktadır. Bireysel Sözleşmeler ve Gruba Bağlı Sözleşmeler olarak sınıflandırılır. Gruba Bağlı Sözleşmeler de kendi içerisinde iki sınıfa ayrılır Gruba Bağlı Bireysel Sözleşmeler ve İşveren (Sponsor) Katkılı Grup Emeklilik Sözleşmeleridir.



Şekil 11. Bireysel Emeklilik Sözleşme Çeşitleri

#### 3.1. İşveren (Sponsor) Katkılı Sözleşmelerin Temel Çerçevesi

Bireysel Emeklilik Sisteminde katılımcı sayısını ve sistemde ki fon tutarını artırmak amacıyla kurgulanmış, işveren ile çalışan arasındaki istihdam ilişkisine dayanan bir uygulamadır. İşverenlerin işyerlerinde çalışan personelinin tümüne veya bir kısmına onların nam ve hesabına katkı payı ödemesi işlemidir.

Bireysel sözleşmelerde katılımcı sözleşmenin direkt muhatabı olduğundan sözleşmeden doğan haklar doğrudan katılımcı tarafından kullanılır. Yılda 4 kez plan

değişikliği, yılda 6 defa fon değişikliği, şirketler arasında aktarım, sözleşmeden ayrılma gibi haklar katılımcı tarafından kullanılabilir. Fakat İşveren Katkılı Sözleşmeler de bu gibi hakların kullanımı işveren tarafından emeklilik şirketiyle yapılan anlaşma ile önceden belirlenir. Bu sözleşme şekil ve usulleri ilgili yönetmelik ile belirlenmiştir.

Özellikle işveren katkılı sözleşmeler de bağlayıcı unsur olarak göze çarpan uygulama “Vesting” isimli hakediş’tir. Özellikle eleman sirkülasyonu fazla olan işletmeler sadece bu Vesting için İşveren Katkılı Bireysel Emekliliği tercih ettikleri belirgin bir gerçektir.

### 3.2. Vesting- Hakediş Uygulaması

Bu uygulamanın işlevi işveren tarafından bir yan hak olarak Bir İşveren Katkılı Sözleşme çerçevesinde çalışanı adına ödemiş olduğu katkı paylarına hakediş süresi belirlemesidir. Sözleşme başında belirlenen bu süre ilgili mevzuat doğrultusunda en az 1 yıl ve en fazla 7 senedir.

**Tablo 7.** İşveren Katkılı Sözleşmelerde Yıllara Göre Hakediş Oranları

		Sözleşme Yılı Sonu İtibarıyla Asgari Hak Kazanma Oranı (%)						
		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
<b>Sözleşmede Belirlenen Hak Kazanma Süresi (Yıl)</b>	<b>1</b>	100						
	<b>2</b>	0	100					
	<b>3</b>	0	0	100				
	<b>4</b>	0	0	75	100			
	<b>5</b>	0	0	60	80	100		
	<b>6</b>	0	0	60	70	80	100	
	<b>7</b>	0	0	50	60	70	80	100

Yıllara göre çalışanın kazanacağı hakediş oranları işverenin belirleyeceği hakediş süresine göre değişmektedir. Bu oranlar dışında;

- İş Kanununa göre haklı nedenle işinden ayrılması,
- İşveren tarafından haksız sebeple işten çıkarılması,
- Maluliyet ve sürekli işgöremezlik gibi zorunlu nedenlerle işinden ayrılması,
- İşveren grup emeklilik sözleşmesini feshetmesi,
- İflas yahut konkordato ilan etmesi halinde kendi nam ve hesabına ödenen katkı paylarına ve getirilerine çalışan hak kazanma süresini beklemeden hak kazanır.

### 3.3. İşverene Sağladığı Faydalar

Özellikle son yıllarda artan bir hızla işverenler tarafından benimsenen yan hak olarak İşveren Katkılı Emeklilik Sözleşmelerinin işverene faydaları genel anlamda ileriye dönük faydalardır. Eski nesil işverenlerin ücret'e bile maliyet gözüyle bakmasına karşın yeni nesil patronların çalışana yaptığı yatırımın işyerine yapacağı bir yatırım olduğunun farkındalar. Çünkü erişebilirlik anlamında küçülen dünyamızda artık, yetenekleri çekmek ve elde tutmak sadece maaş,prim ve ödüllendirme sistemiyle mümkün olmamaktadır.

Kuşaklar arasındaki hayata bakış açısı farklılıkları dikkate alındığında özellikle yeni kuşakların aidiyet duygusu olmayışı işyerlerini çalıştıracak eleman bakımından istikrar sağlayamamalarını neden olmaktadır. Yeni bir elemanın işyerine ve işe uyum gösterme sürecinde ek bir maliyet olarak dikkate alındığında eleman tutundurmanın önemi daha da fazla anlaşılmaktadır.

**Tablo 8.** İşveren Katkılı Grup Emeklilik Sözleşme Adetleri

Tarih	İGES Adedi
31.12.2009	72554
31.12.2010	93630
31.12.2011	110814
31.12.2012	178524
31.12.2013	283915
02.01.2015	379185

Firmaların insan kaynakları sürecini yönetenlerinde sürecin farkında olmaları doğrultusunda özellikle bir yan hak olarak işyerleri çalışanlarına İşveren Katkılı Sözleşmelerine dahil etmeye başlamışlardır. Belli başlı yararları sıralamak gerekir ise;

- Çalışan motivasyonunu artırması,
- İşyerine karşı çalışanda sadakat duygusu vermesi,
- Aidiyet sağlaması,
- İşyerine kurumsal bir kimlik kazandırmada yardımcı olması,
- İşyerinin farkındalığını artırması,
- İş arayanların tercih etme olasılığını artırması söylenilebilir.

Bunların yanında işverenlere ilgili mevzuat çerçevesinde ödediği katkı paylarını gider olarak göstermesi bu konuda işverenleri cezbedebilmektedir.

### **3.4. Otomatik Katılım**

Devlet katkısının sektöre kazandırmış olduğu ivme ile sektörde yeni bir uygulama da Otomatik Katılım olma yönündedir. Otomatik Katılım, işveren tarafından işe yeni başlayan işçisi adına iki adet bireysel emeklilik sözleşmesi başlatılması ve bir sözleşmeye asgari tutarda işveren tarafından ödenmesi, diğer sözleşmeyede çalışanın maaşından kesilen asgari tutarın ödenmesi esasına dayanmaktadır. 2014 yılında Hazine Müsteşarlığının şirketlere göndermiş olduğu taslak metinde, emeklilik şirketlerince pilot çalışma yapılmasını istemektedir. İlgili taslakta çalışan sayısının en az 50 kişi olan işyerleri olması ve asgari katkı payında hem işveren katkılı hem de çalışan katkılı sözleşmeler için 50 TL olması yer almaktadır. Otomatik kapsamında sisteme kayıt ettirilen çalışan sistemden çıkma hakkına sahiptir. İşverende sistemden katkı yapmayan çalışanına ödeme yapmak zorunda değildir.

Pilot çalışmanın amacı işverenlerce ödenen katkı paylarının bireyleri sistemde kalma sürelerine etkisini, sisteme olan farkındalığın ölçülmesi ve emeklilik şirketlerince pazarlama-satış sürecinde erişilemeyen ve de ulaşılamayan kişilerin sisteme



katılmasına olanak sağlaması gibi parametreler yardımı ile otomatik katılımın sisteme sağlayacağı fayda araştırılmaktadır.

### **İngiltere Örneği**

İngiltere’de otomatik katılım fikri, kişilerin emekliliklerine yönelik yeterli derecede tasarruf etmemelerinin gözlemlenmesi üzerine ortaya çıkmış; 2012 yılının Ekim ayında ise sistem hayata geçirilmiştir. Uygulama en büyük işletmelerle başlatılmış olup sistemin 2018 yılının Şubat ayında tam anlamıyla hayata geçmesi hedeflenmektedir (Özdağ, 2014).

Otomatik katılım yolu ile sisteme dahil olacak kişiler en az 22 yaşında, yasal emeklilik yaşına ulaşmamış ve her yıl güncellenen bir eşik gelir seviyesinin üzerinde kazanca (2014 için yıllık 9440 sterlin) sahip çalışanlar olarak tanımlanmaktadır (Özdağ, 2014).

İngiltere’de Department of Work and Pensions tarafından yapılan araştırmaya göre otomatik katılım sisteminin yaklaşık 8 milyon çalışanın tasarruf etme seviyesini yükselteceği (yeni girişler ve katkı payı tutarını yükselten katılımcılar) ve yıllık tasarruf tutarını 11 milyar sterlin arttıracığı öngörülmektedir.

Aynı kurum tarafından 50 büyük ölçekli işletmede yürütülen araştırma, otomatik katılımın etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma, işletmelerde emeklilik planlarından sorumlu kişilerle ve ilk 1 aylık yasal sürede sistemden çıkış hakkını kullanan çalışanlarla yapılan mülakatlarla yürütülmüştür (Özdağ, 2014).

Araştırma sonucunda ortaya çıkan sonuçlar, aşağıda görülmektedir(Özdağ, 2014):

- İşverenlerin tamamı dikkate alındığında çıkış oranı % 9 olup söz konusu oran işveren bazında % 5 -% 15 aralığındadır.
- Tüm yaş, cinsiyet ve gelir gruplarında sistemden çıkışın en büyük sebebi, aile geçindirme veya konut kredisi geri ödemesi gibi sebeplerle katkı payı ödemelerinin zorluk yaşatacağının düşünülmesidir.

- Kişilerin mevcut işyerlerinde uzun süre çalışmayacaklarını ve kısa süre için emeklilik sözleşmesi yaptırmak istememeleri, sistemden çıkışın önemli bir sebebi olarak görülmektedir.
- Yüksek yaş gruplarında emeklilik döneminin çok yakında başlayacağı ve uzun vadeli bir tasarruf aracına başlamak için çok geç olduğu düşüncesi, sistemden çıkışa yol açmaktadır.
- Çıkışın diğer bir sebebi ise halihazırda bir emeklilik planına sahip olunmasıdır.
- İşverenlerin büyük kısmı, otomatik katılım düzenlemesinde öngörülen en düşük işveren katkı seviyesini seçmişlerdir. (Çalışanın maaşının % 1'i işveren katkısı, % 1'i çalışan katkısı)
- İşverenlerin yarıya yakını, düzenlemenin elverdiği erteleme süresini kullanmayı tercih etmişlerdir. Bunun sebebi, işveren katkı payı ödemelerinin yaratacağı ek maliyet olarak belirtilmektedir.

İşverenlerin birçoğunda, otomatik katılım sistemi yürürlüğe girmeden önce mevcut işveren emeklilik planları bulunmaktadır. Burada öne çıkan husus, işverenlerin bu planlara üye olmayan kişilere hitap ederek otomatik katılımı sağlıklı bir şekilde gerçekleştirmeleridir. Bu aşamada otomatik katılım sürecine ilişkin bilgilendirmenin basit ve genelleştirilmiş olması ve çalışanları aşırı bilgilendirme ile sıkıntıya sokmaması büyük önem taşımaktadır (Özdağ, 2014).

İşverenlerin büyük bir kısmı, otomatik katılım sistemi başlamadan önce sistemi çalışanlarına nasıl anlatacağı konusunda strateji geliştirmişlerdir. Sistemin hayata geçmesinden aylar öncesinde şirketin intranet sistemi üzerinden bilgilendirici dokümanlar paylaşılması, broşürler hazırlanması, insan kaynakları birimlerinin çalışanlarla soru-cevap toplantıları gerçekleştirmesi gibi uygulamalarla çalışanlar arasında farkındalık yaratılmıştır. Bu tip uygulamalar, çalışanların otomatik olarak Bireysel Emeklilik Sistemi'ne katıldıklarında kafalarında oluşacak soruları ve sistemden çıkış oranını azaltıcı etki yaratacaktır.( Özdağ, 2014)

### 3.5. İşveren (Sponsor) Sözleşmelerinin Sektöre Etkisi

Türkiye'nin sahip olmuş olduğu genç nüfus her zaman karşılaştırmalı üstünlük olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'nin önünde bugünün genç kuşağını 2023 ve ötesinin mevcut durumuna hazırlamak için sadece 8 yılı kaldı. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programının 2008 yılında yayınladığı Türkiye'de Gençlik başlıklı İnsani Gelişme Raporuna göre 15 yıllık demografik fırsat penceresinin neredeyse yarısını tükettik. 2023'e ulaşıldığında Türkiye nüfusunun yaklaşık %70'i çalışma çağında olacak ve azalan bir hızla olsa da, ülkenin çalışma çağında nüfusu 2040 yılına kadar artmaya devam edecek. Nüfus artış hızı düşerken, çalışma çağındaki nüfusun artmaya devam etmesi durumunda oluşan bu dönüşüme demografik fırsat penceresi deniliyor. Böyle bir olgu, bir ülkenin tarihinde ancak bir kez rastlanan bir fırsat. (Orkun, 2014)

2040 yılına gelindiğinde Türkiye nüfusunun 96,8 milyona ulaşması bekleniyor (Birleşmiş Milletler 2006 verileri). 2040 yılında 15-64 yaş arası, yani çalışma yaşındaki nüfusunun en üst noktaya ulaşarak 64,8 milyon olacağı hesaplanıyor. (Orkun, 2014)

Bu bağlamda konuyu değerlendirdiğimizde Türkiye'nin şu anki genç nüfus avantajı, iyi değerlendirilemediği zaman karşımıza büyük bir problem olarak çıkacaktır. Bireysel Emeklilik sisteminin burda büyük bir önemi vardır. Sistemin özellikle devlet katkısı ile yakalamış olduğu büyüme belli bir noktadan sonra durağan hale gelecektir. Hali hazırda çeşitli nedenlerden dolayı bu sistemi bilmeyen, yanlış bilen vb., erişilemeyen büyük bir hedef kitlesi mevcuttur.

Özellikle gelişmiş ülkelerin emeklilik fonlarına baktığımızda buldukları ülkelerin sermaye piyasalarına, dolayısıyla makro iktisadi politikalarına büyük bir katkı yapmaktadır. Bu konuda tasarrufun önemi bir kez daha karşımıza çıkmaktadır. İster makro ekonomik katkısından bahsedelim ister demografik sosyal etkisinden bahsedelim. Bireysel Emeklilik Sistemin'de biriken fonlara ihtiyacımız olacaktır. Dolayısıyla sektörü daha fazla hacim kazandırılmak isteniyorsa kamu otoritesi tarafından gerekli mevzuat alt yapısı yapılarak işveren katkılı emeklilik sözleşmelerini sisteme monte etmek zorundayız.

## SONUÇ

İnsan yaşamının olduğu her yerde, o zamanın koşullarına göre çeşitli yaşam şartları mevcut olmuştur. İnsanın ihtiyaçları arasında yemek yemek, su içmek, barınmak, güvenlik, sosyalleşmek gibi hayatları boyunca giderilmesi gereken gerçekler vardır. Yaratılanların içinde akıl sahibi olan insan bugünü yaşadığı gibi, geleceğinin de nasıl olacağı hakkında endişeye sahiptir. Çünkü İnsan hayatında adına ihtiyarlık denilen ve başkalarına bağımlılığın arttığı bir evre vardır. Aslında, insan hayatında her dönemde başkalarına karşı bir bağımlılık mevcuttur. Nasıl bir bebek dünyaya geldiğinde annesine bağımlı bir hayat yaşarsa, hasta olan bir kişi doktor'a bağımlı ise, arabası bozulan bir kişi tamirciye bağımlı ise, insan hayatı boyunca birbirlerine bağımlı bir hayat yaşamaktadır. Buda insanı sosyal bir hayat yaşamına iten faktördür. Bu faktörün sonucunda geçmişten günümüze her yaşam döneminde bireylerin oluşturduğu toplumun örgütü olan devlet mekanizması insanlar arasındaki bu ilişkiler yumağını belli bir standartlar içinde sistem haline getirmeye çalışmıştır. Sosyal hayatın devam etmesi sadece bugünü yaşamak ile olmayacağı farkına varılmış, geleceğide planlama arayışı içersine girilmiştir.

Gelecek, insanlar için her zaman bir güzelliğin, refağın, mutluluğun algısı olmuştur ki, hiç bir insan gelecek yaşantısına ümitsizlik ile bakmaz. Çünkü gelecek hep bir öncekinin üstüne konulan basamak gibi zirveye yakınlaştıran bir merdiven olarak görülür. Ama maalesef durum bundan ibaret değildir. Gelecek denilen kavram bir bilinmeyenler silsilesinden oluşur ve ne ile karşı karşıya kalacağımız muammadır. Şu an sağlıklı olan biri ilerde tehlikeli bir hastalığa kavuşabilir, bugün zengin olan yarın servetini kaybedebilir yada tersi durumlar gibi bir çok örnek hayatta karşılaşılan örneklerdir. Bunların farkında olan insan kendisini koruma dürtüsüyle karşılaşıacağı fırsat ve risklere karşı plan ve program yapar. Neticede karşılaşıacağı en kötü senaryoya karşı elinden gelen tedbirleri alır. Ama toplum içersinde yer alan bireyin toplumdaki diğer kişilerde bağımlı olması toplumun karşılaşıacağı risklerden de pay alması anlamına gelmektedir. Bu sebeple devletler sosyal politikalar geliştirerek bütün toplumu içine alan bir yapı oluşturulmuştur. Sosyal devlet anlayışı denilen bu kavram; bireyleri şimdiki ve gelecekteki standartlarını korumak ve yükseltmek amacındadır.

Sosyal güvenlik politikalarının sağlam temellere oturtulması ülkeleri yönetenlerin birinci amacı olmuştur. İnsanın olduğu her yerde hatanın da olması zaman zaman bu politikaların işlevselliğini kaybetmesi ve toplum içinde krizlere neden olmasına sebep olmuştur.

Günümüz sosyal güvenlik politikalarında karşılaşılan yapısal sorunlar, nüfus artış oranındaki düşüklükler ve ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre artan ortalama yaşam süresi ülkeleri tedbirlere sevk etmiştir. Özellikle emeklilik yaşının artırılması ve tamamlayıcı emeklilik sistemlerinin geliştirilmesi başlıca sebepleri olmuştur.

Tamamlayıcı emeklilik sistemlerinin tasarrufa dayalı bir sistem olması ve bu tasarrufların değerlendirilerek katma değer sağlaması ülkelerin refah düzeylerine dolaylı olarak etki etmektedir. 2012 yılı verilerine göre ABD emeklilik fonlarındaki toplam varlığı 11,6 trilyon \$, İngiltere'nin bu fonlardaki toplam varlığı 2,3 trilyon \$, Japonya'nın ise 1,4 trilyon \$'dır.

Ülkemizde 2003 yılından faaliyete geçen bireysel emeklilik sistemi aradan geçen 11 yılda katılımcı sayısının 5 milyon kişiye ve fonlardaki toplam varlığıda devlet katkısı dahil 37 milyar TL ye ulaşmıştır. Özellikle fon varlık tutarının son iki sene 17 milyar TL (Devlet katkısı dahil) artış göstermesi, 2013 yılı itibariyle sisteme entegre edilen devlet katkısı'nın vermiş olduğu dinamizmdir. OECD ülkelerinin emeklilik fonlarının GSYH'larının içindeki paylarına baktığımızda; Hollanda'da %160, İzlanda'da %141, İsviçre'de 113, Avustralya'da %91,7, İngiltere'de %95,7, Finlandiya'da %79,3, ülkemizde ise yaklaşık %3,5 civarlarında olduğu görülmektedir. Ülkemizde Bireysel Emeklilik Sistemi daha emekleme döneminde olduğu anlamı çıkmaktadır.

TÜİK verilerinde nüfusumuzun 78 milyonu geçtiği ve %68'i 15-64 aralığında çalışabilir yaş grubu olan ve bununda sadece 19 milyonu kayıtlı çalışan verilerine sahip olan ülkemizde, bireysel emeklilik sisteminde katılımcı sayısının artması için hiç bir engel görünmemektedir.

Bireysel katılımların yanı sıra sektöre hem katılımcı hemde fon büyüklüğü sağlayacak yeni adımlar atılmalıdır. İşverenlerin çalışanları adına ödemeleri konusunda atılacak adımların etkisi kısa vadede hissedilebilir. Özellikle sektör de otomatik katılım pilot çalışması yapılırken bundan alınacak veriler doğrultusunda

yapılacak mevzuat değişikliği beklentisi vardır. Tabi burda sistemi sadece özel sektör çalışanları üzerine dizayn etmek yanlış bir politika olacak, kamu da çalışan yaklaşık 3 milyon kişinin sisteme bir şekilde monte edilmesi istenilen sonuçlara daha hızla yaklaşım adına toplumda bu konuda bir seferberlik ortamı yaratılarak farkındalık artırılabilir.

Sonuç olarak bireysel emeklilik sisteminin sağladığı çok boyutlu faydaları ile ülkeler için bir tercih sebebi olmayıp, zorunlu bir modeldir. Ülkemizde de bu sistemi geniş bir tabana yayarak istenilen fon büyüklüklerine ulaşmak isteniyorsa, devlet katkısının sağlamış olduğu büyüme hızına destek olarak işveren katkılı sözleşmeleri de işverenler için cazip bir hale getirip, sisteme monte etmek gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akbulak , S., & Akbulak, Y. (2005). *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yaşanan Sorunlar ve Alınması Gereken Önlemler*. Maliye ve Hesap Uzmanları Vakfı.
- Akyıldız, H., & Korkmaz, A. (2009). *İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku*. Ankara: Alter Yayınları.
- Arıcı, K. (1997). *Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Kamu-İş.
- Arıcı, K. (1999). *Sosyal Güvenlik Dersleri*. Ankara: Sargın Yayınevi.
- Aydın, A. (2008). *Türkiye'de ve Dünya'da Bireysel Emeklilik Sistemi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Aysoy, D. (2011). *kurumsal Yatırımcı Olarak Türkiye'de emeklilik Yatırımı Fonları ve Fon Performansları Analizi*. Başkent Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Babat , S. (2013). *Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi'nin Gelişimi: Fırsat Eşitliği Perspektifinden Bir Değerlendirme*. İstanbul Teknik Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bağcı, M. (2006). *Bireysel Emeklilik Sisteminin Önemi, Genel Özellikleri ve Sistem Üzerine Eleştirel Bakış*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Beyazıtlı, E. (2002). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeni Dönem "Bireysel Emeklilik". *Muhasebe ve Denetim Bakış*, Sayı:7, S.27.
- Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik*. (2001). Resmi Gazete 24569 .
- Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında*. (2015, 01 01). <http://www.egm.org.tr/?sid=69>: <http://www.egm.org.tr/?sid=69> adresinden alınmıştır
- Bireysel Emeklilik Sistemi Tarihçesi*. (2015, 01 01). Emeklilik Gözetim Sistemi: <http://www.egm.org.tr/?sid=70> adresinden alınmıştır
- Bireysel Emeklilik Unsurları*. (2015, 01 01). Emeklilik Gözetim Merkezi: <http://www.egm.org.tr/?sid=72> adresinden alınmıştır
- Buzlupınar, E. (1996). *Emeklilik Fonları Sermaye Piyasasına Kaynak Aktarımı*. Ankara: Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları.
- Demirpehlevan, B. (2010). *Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi*. İstanbul Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Dilik, S. (1991). *Sosyal Güvenlik* . Ankara: Kamu-İş.

- Dinçel, R. E. (2010). *Bireysel Emeklilik Sisteminde Geleceğin Planlanması ve Emeklilik Fonlarının Performans Analizi*. Trakya Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Egeli, H., & Özen, A. (2009). Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılmasına Yönelik Reform Sürecinin Değerlendirilmesi. *Mevzuat Dergisi*, Sayı 142.
- EGM. (2015, 01 01). Emeklilik Gözetim Merkezi: www.egm.org.tr adresinden alınmıştır
- Ekin, N., Alper, Y., & Akgeyik, T. (1999). *Türk sosyal Güvenlik Sisteminde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma*. İstanbul: İTO Yayınları Sayı :69.
- Ekinci, S. (2002). *Özel Emeklilik Fonlarının Sermaye Piyasası Üzerindeki Rolü*. Marmara Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Emeklilik Gözetim Raporu. (2013). Emeklilik Gözetim Merkezi.
- Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik*. (2013). Resmi Gazete 28586.
- Ercan, N. N. (2006). *Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform İhtiyacı ve Bireysel Emeklilik Sistemi*. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Ergenekon, Ç. (2001). *Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi*. İstanbul: Sigortacılık Sektörü,Blimsel Eser Yarışması.
- Erol, A., & Yıldırım, E. (2004). *Bireysel Emeklilik Sistemi*. Yaklaşım Yayınları.
- Erol, A., & Yıldırım, E. (2009). *Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi*. Ankara: Yaklaşım Yayınları.
- Gülhan, C. (2007). *Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi*. Kocaeli Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Güzel, A., & Okur, A. (2005). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Kara, T. (2006). *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Finansman Krizi ve Bireysel Emeklilik Sistemi*. Anadolu Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kaya, B. (2013). *Katılım Bankalarında Bireysel Emeklilik Sistemi ve İşleyişi*. Gazi Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kaydu, Z. (2006). *Bireysel Emeklilik Sisteminde Tüketici Profillerinin Farklılaşması*. Süleyman Demirel Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi.
- Kayhan, G. (2007). *Türk Hukukunda Bireysel Emeklilik Sistemi*. Konya: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.



- Küntay, İ. O. (2008). *Bireysel Emeklilik Sisteminin Planlanmasında Annüite Problemi ve Alternatif Yaklaşımları*. Hacettepe Üniversitesi: Doktora Tezi.
- Orkun, E. (2014). Bireysel Emeklilik Sisteminde Sıra İşverenlerde. *Vakıf Emeklilik E-Dergi* 4.
- Öğütken, M. (2004). Bireysel Emeklilik Sistemi. *Toprak İşveren Dergisi*, Sayı 64.
- Önder, F. (2010). *Bireysel Emeklilik Sektörünün Ekonomik Bir Analizi*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Özdağ, K. (2014). Bireysel Emeklilik Sistemin'de Otomatik Katılım. *Birlik*, Sayı:36,s.12-14.
- Özsuca, Ş. T. (1999). *Şili ve Arjantin Sosyal Güvenlik Reformaları Neler Öğrendik*. Ekonomide Durum Dergisi s.11.
- Öztürk, Y. (2010). *Dünya ve Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi Türkiye Performansı Üzerine Değerlendirmeler*. Karadeniz Teknik Üniversitesi: Doktora Tezi.
- Paksu, M. T. (2007). *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Ekonomik Etkileri*. Pamukkale Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Pinera, J. (2003). *Reform of Pension System*. Newyork: Private Pension System Guide,International Center for Pension Price Water House Coopers.
- Sözer, A. N. (1998). *Türkiye'de Sosyal Hukuk*. İzmir: Barış Yayınları,Fakülteler Kitabevi.
- Sözer, A. N. (2000). *Bağımsız Çalışanların Sosyal Güvenlik Açısından Yapılanmalarına İlişkin Bir Model Önerisi*. İş Hukuku ve İktisat Dergisi s:5.
- Şen M, & Memis, T. (2000). *Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi*. İstanbul: Rota Yayın.
- Şimşek, G. (2013). *Bireysel Emeklilik Süresini Etkileyen Faktörlerin Yaşam Çözümlemesi ile İncelenmesi*. Hacettepe Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Talas, C. (1997). *Toplumsal Politika*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Tantan, S. (2001). *Sosyal Güvenlik Kapsamında Emeklilik Sisteminde Reform Arayışları ve Özel Emeklilik Fonları*. İstanbul: Beta Basım.
- The Association of British Insurers (ABI). (2000). *The Pension System in The Unidet Kingdom*. Private Pensions Series OECD No:1, s:10.
- Tuğsel, E. (2007). *Ülkemizdeki Bireysel Emeklilik Sistemi ve Fonların Kaynağını Etkileyen Unsurlar*. Marmara Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Tuncay , C. (2004). Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor? *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Sayı:1,S.343.
- Tuncay, A. C. (2005). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Tuncay, C. (2012). Pazarlamacılık Sözleşmesi ve Düşündürdükleri. *Çimento İşveren Dergisi*, Sayı 2, S: 4-17.
- Türker, H. (2011). *Bireysel Emeklilik Fonlarının Sermaye Piyasalarına Etkisi*. Maltepe Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Türkmenoğlu, S. İ. (2002). *Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye Uygulaması*. Marmara Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Uçar, A. R. (2014). *Bireysel Emeklilik Fon Tercihlerinde Davranışsal Finans Eğilimleri*. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Uğur, S. (2004). *Özel Emeklilik Türleri ve Bireysel Emeklilik*. Çimento İşveren Dergisi Sayı 4.
- Uralcan, Ş. (2005). *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Altyapısı*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Uyar, H. İ. (2011). *Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi ile Ekonomik Gelişmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Süleyman Demirel Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yıllık Maliye Raporu. (2005). Ankara.