

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

137452

TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN TAMAMLAYICISI
OLARAK BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN YERİ

YÜKSEK LİSANS PROJESİ

MUSTAFA ŞAHİN

ANABİLİM DALI : ÇALIŞMA EKONOMİSİ
PROGRAMI : ÇALIŞMA EKONOMİSİ

PROJE DANIŞMANI : DOÇ. DR. GÖNÜL BALKIR

KOCAELİ, 2003


KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ


TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN TAMAMLAYICISI
OLARAK BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN YERİ

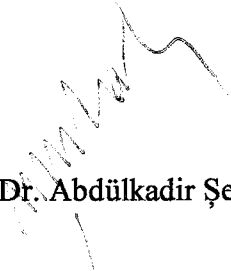
YÜKSEK LİSANS PROJESİ

Projeyi Hazırlayan : MUSTAFA ŞAHİN

Projenin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Tarih ve No : 22.10.2003, 2003/15


Doç. Dr. Gönül Balkır


Doç. Dr. Ahmet Selamoğlu


Yrd. Doç. Dr. Abdülkadir Şenkal

KOCAELİ, 2003

SUNUŞ

Ülkemizde sosyal güvenlik sistemi açıkları ekonominin en önemli sorunlarından biri olmaya devam etmektedir. Türkiye ile aynı süreç içerisinde bulunan diğer ülkeler incelendiğinde, bu ülkelerde de hemen hemen aynı sorunlarla karşılaşmakta ve insan onuruna yakışan bir yaşam sürmeye elverecek düzeyde bir gelir yaratılma çabaları görülmektedir. Türkiye gibi tasarruf açığı bulunan bir ülkenin kendi tasarruf kaynaklarını yaratması ve anlamlı bir sosyal gelire sahip olması hayati önem taşımaktadır. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi’nin faaliyete geçmesi bu yönde oluşan ciddi açıkları kapatma yönünde önemli bir gelişme olmuştur.

Çalışmamda Sosyal Güvenlik Sistemlerinin ülke uygulamaları ve sosyal güvenlik reformlarının ülke ekonomilerine etkileri üzerinde durarak Özel Emeklilik Sistemlerini hayata geçirmenin ekonomik ve sosyal anlamda getirileri hakkında genel bir bakış açısı ortaya koymaya çalıştım. Son 3 yıldır üzerinde çalışmakta olduğum ve 1 yıla yakın bir süredir içinde çalışanı olarak bulunduğum özel emeklilik sektörünün ülkemiz ekonomisine olumlu katkıları ilerleyen yıllarda belirgin bir şekilde ortaya çıkacaktır. Henüz ülkemiz de çok yeni olan bu sektör için yaptığım çalışmanın sektöre ve sektör çalışanlarına faydalı olmasını, konu ile ilgili akademik çalışmalara da ışık tutmasını umut ediyorum.

Bu çalışmamın her aşamasında emeği geçen ve bana sabırla yol gösteren danışmanım Sayın Doç.Dr.Gönül Balkır’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca bana sürekli destek veren ve yardımcı olan sevgili eşim Aytül ŞAHİN’e, eğitime ve bilgiye çok değer veren annem Mücella ŞAHİN’e ve babam Mehmet ŞAHİN’e , maddi ve manevi destekleriyle hep yanımda olan abim Avukat Serkan ŞAHİN’e ve abim Dr. Sertaç ŞAHİN’e ayrı ayrı teşekkür ederim.

15 EKİM 2003

Mustafa ŞAHİN

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

İÇİNDEKİLER

ÖZET	VII
ABSTRACT	VIII
KISALTMALAR TABLOSU	IX
RESİMLER VE TABLOLAR LİSTESİ	X
GİRİŞ	1
1. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ	4
1.1 SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI	4
1.1.1 Modern Anlamda Sosyal Güvenlik Kavramı	5
1.1.2 İlk Modern Sosyal Sigortalar	9
1.2 SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ	11
1.2.1 Sosyal Güvenlik Türler	11
1.2.2 Sosyal Güvenlik Sistemi	12
1.3 SOSYAL GÜVENLİĞİN YÖNTEMLERİ	14
1.3.1 Sosyal Sigorta Yöntemi	14
1.3.2 Sosyal Yardım Yöntemi	15
1.3.3 Kamu Hizmetleri	16
1.3.4 Devletçe Bakılma Yöntemi	16
1.4 SOSYAL GÜVENLİK FİNANSMAN KAYNAKLARI	16
1.4.1 Sigortalılardan Alınan Primler	17
1.4.2 İşverenlerden Alınan Primler	17
1.4.3 Devlet Katkıları	17
1.5 SOSYAL GÜVENLİK FİNANSMAN YÖNTEMLERİ	18
1.5.1 Dağıtım Yöntemi	18
1.5.1.1 Prime Dayalı Sosyal Güvenlik Sistemi	19
1.5.1.2 Primsiz Yöntem	20

1.5.1.3 Muhtaç Bireylere Yönelik Programlar	21
1.5.1.4 Belirli Koşullarla Tüm Bireylere Yapılan Sosyal Yardımlar	22
1.5.1.5 Asgari Gelir Sağlayan Programlar	22
1.5.1.6 Demografik Değişimin Dağıtım Modeli Üzerindeki Etkisi	22
1.5.1.7 Gelişmiş Ülkelerde Yaşanan Demografik Değişim	23
1.5.2 Fonlama (Kapitalizasyon) Yöntemi	24
1.5.3 Fonlama Yöntemi Çerçevesinde Özel Emeklilik Sistemleri	26
1.5.3.1 Maaş Esaslı Sistem	26
1.5.3.2 Katkı (Prim) Esaslı Sistem	27
1.5.4 Dağıtım ve Fonlama Yöntemlerinin Değerlendirilmesi	27

1.5. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE ÖZEL MODEL " BİREYSEL EMEKLİLİK" 29

2.1 ÖZEL EMEKLİLİK FONLARI	29
2.2 EMEKLİLİK PLANI TÜRLERİ	33
2.2.1 Belirli Fayda Planları (Defined Benefit)	34
2.2.2 Belirli Katkı Planları (Defined Contribution)	35
2.2.3 Kaynağı Açısından Emeklilik Planları	38
2.2.4 Esnek ve Katı Özel Emeklilik Sisteminin Temel Değişkenleri	39
2.3 DÜNYADA ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMİ UYGULAMALARI	40
2.3.1 ABD’de Özel Emeklilik Sistemi	40
2.3.2 İngiltere’de Özel Emeklilik Sistemi	44
2.3.3 Almanya’da Özel Emeklilik Sistemi	48
2.3.4 İtalya’da Özel Emeklilik Sistemi	49
2.3.5 OECD Ülkelerinde Özel Emeklilik Fonları	50
2.3.6 Avrupa Birliği Üye Ülkeleri Genelinde Özel Emeklilik Fonları	57
2.3.7 Doğu Avrupa Ülkelerinde Özel Emeklilik Fonları	61
2.3.7.1 Yeni Örnek Polonya Emeklilik Reformu	61
2.3.7.2 Macaristan’da Özel Emeklilik Sistemi	62

2.3.7.3	Çek Cumhuriyeti’de Özel Emeklilik Sistemi	63
2.3.8	Şili’deki Özel Emeklilik Sistemi	65
2.3.8.1	Şili Sosyal Güvenlik Sistemi ve Özelleştirilmesi	65
2.3.8.2	Şili Özel Emeklilik Sisteminin Temel Özellikleri	68
2.3.8.3	Şili’de Bireysel Emeklilik Fonu Yöneticileri ve Pazar Payları	69
2.3.8.4	Şili Özel Emeklilik Sisteminde Emekli Olma Koşulları	71
2.3.8.5	AFP’lerin Denetlenmesi	74
. TÜRKİYE’DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ VE BİREYSEL EMEKLİLİK		75
1	TÜRKİYE ‘DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ	76
3.1.1	Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları	77
3.1.2	Sosyal Güvenlik Sorunlarına Çözüm Arayışları	82
3.1.2.1	Sistemin Rehabilitasyonu	83
2	TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ	85
3	TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN YASAL SÜRECİ	90
3.3.1	Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi	92
3.3.2	Bireysel Emeklilik Sisteminin Temel Özellikleri	94
SONUÇ		104
KAYNAKÇA		107

TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN TAMAMLAYICISI OLARAK BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN YERİ

ÖZET

Dünyanın birçok gelişmiş ülkesinde ve bazı gelişmekte olan ülkelerde özel emeklilik fonları sosyal güvenlik sistemlerinde ortaya çıkan ve çıkması muhtemel lumsuzlukları ortadan kaldırmanın bir aracı olarak görülmektedir. Dünyada giderek onlu sistemlerde üyelere genelde daha yüksek getiri sağlaması ve emeklilikteki geliri artırması nedeniyle portföy yönetiminde uzmanlaşma tercih edilmektedir. Özellikle gelişmiş ülkelerdeki uygulamalara baktığımızda özel emeklilik sistemleri uygulandığı ülkelerde, küçük çaplı tasarrufları, düzenli prim ödemeleri vasıtasıyla büyük fon avuzlarında biriktirip, uzun vadeli kaynak olarak ekonominin hizmetine sunmaktadır. Bu çerçevede çalışmanın sosyal güvenlik sistemi adı altındaki birinci bölümünde, sosyal güvenlik kavramının gelişimi, ülkeler itibari ile model anlamda sosyal güvenlik avramının kullanılmaya başlaması, sosyal güvenliğin yöntemleri, finansman kaynakları üzerinde durulmuştur. Çalışmanın ikinci bölümünde ise, sosyal güvenlik sistemi içinde özel bir model olan Bireysel Emeklilik Sistemine yer verilmiştir. Bu bölümde özel emeklilik fonlarının yapısı, tarihi gelişimi, uygulanmakta olan emeklilik planları ve emeklilik sistemleri üzerinde durulmuştur. Çalışmanın üçüncü bölümünde sosyal güvenlik sisteminin genel sorunları üzerinde durulmuş ayrıca sistemin rehabilitasyonu ve sorunlarına çözüm arayışlarının ne olabileceği hakkında bilgi verilmiş, Bireysel Emeklilik Sistemi ele alınmış, Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin emsalsizliği ve açıkları üzerinde durulmuş ve özel emeklilik sistemine yabancı alınmasının getirdiği sonuçlar değerlendirilmiştir. Son olarak sistemin işleyişi, temel özellikleri ve de sisteme yeni katılan şirketlerden bahsedilmiştir.

**THE SITUATION OF INDIVIDUAL PENSION SYSTEM IN TURKEY AS A
COMPLEMENTARY PART OF THE SOCIAL SECURITY SYSTEM**

ABSTRACT

In most developed countries and in an increasing number of developing countries, private pension funds are viewed as the solution to the problems in social security systems. Due to the high profits and better retirement income for the members, specialized portfolio management has become the more preferred plan in the fund systems in the world. Especially in developed countries, private pension systems serve as long term financial sources through accumulating regularly paid prime payments in big funds and pools. Titled as "social security system", the first part of this study deals with the development of social security concept, the beginning of social security applications by various countries, and methods and financial sources of social security. In the second part of the study, the Individual Pension System, a private model within social security system, is analyzed. The structure and historical development of private pension funds, current pension plans and pension systems are elaborated. In the third part, general problems with social security system are discussed, possible solutions are suggested, Individual Pension System is explained, problems with the social security system in Turkey are analyzed and the results of the poor understanding and application of the private pension system are considered. Finally, the running of the system, its basic mechanisms, and the new companies in the system are discussed.

Kısaltmalar Tablosu

.B	: Avrupa Birliği
.BD	: Amerika Birleşik Devletleri
.FP	: Administradoras de Fondos de Pensiones
RISA	: Employee Retirement Income Security Act
SOP	: Employee stock ownership plans
.SMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
.SYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
.LO	: Internatioanal Labour Organization
.RA	: Individual Retirement Accounts
.TEEP	: Katkı Payı Esaslı Emeklilik Planı
.IEEP	: Maaş Esaslı Emeklilik Planı
.DC	: Nationally Defined Contribution
.ASDI	: Old Age Survivors and Disability Insurance
.ECD	: Organisation For Economic Co-Operation and Development
.YAK	: Ordu Yardımlaşma Kurumu
.AYG	: Pay As You Go
.BGC	: Pension Benefit Guaranty Corporation
.G	: Resmi Gazete
.PK	: Sermaye Piyasası Kurulu
.SK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
.AYAK	: Kamu Yönetimindeki Zorunlu Emeklilik Sistemleri
.AYAK	: Özel Sektör Tarafından Yönetilen Zorunlu Emeklilik Sistemleri
.AYAK	: İsteğe Bağlı Özel Emeklilik Sistemleri

Şekiller ve Tablolar Listesi

Tablo 1: Dağıtım Modelinde Rezerv Oluşumu	25
Tablo 2: Yaşlıların ve Toplam Pasif Nüfusun Çalışanlara Bağımlılık Oranı	29
Tablo 3: Üç Ayaklı Bir Emeklilik Sistemi Örneği	38
Tablo 4: Belirli Fayda (Defined Benefit) ve Belirli Katkı Planlarının (Defined Contribution) Bazı Özellikleri	42
Tablo 5: Gelire Bağlı Olarak Emekli Aylıklarının Düzeyi	47
Tablo 6: Emeklilik Fonlarının Sahip Oldukları Finansal Varlıkların Tutarlarına İlişkin Genel Rakamlar	48
Tablo 7: Çalışanlar için Azami Katkı Yapı Limitleri (1995)	52
Tablo 8: Çalışanların Emeklilik Planları İtibariyle Dağılımı (%)	52
Tablo 9: OECD Ülkelerinde Özel Emeklilik Fonları (1995)	56
Tablo 10: Gelişmiş Ülkelerde Özel Emeklilik Fonu Varlıklarının GSMH'ye Oranı(%)	57
Tablo 11: Emeklilik Fonlarının Portföy Dağılımları (%)	58
Tablo 12: OECD Ülkelerindeki Emeklilik Fonlarının Gelişen Ülkelerdeki Menkul Kıymet Yatırımları (1992-2000)	60
Tablo 13: Gelişmiş Ülkelerde Bireysel Emeklilik Varlıkları Toplamının GSMH 'ye Oranı	60
Tablo 14: Emeklilik Fonlarının GSYİH'ya Oranının En Yüksek Olduğu Ülkeler	61
Tablo 15: AB Genelinde Emeklilik Planlarının Finansman Şekilleri de Dikkate Alındığında Toplam İçindeki Ağırlıklarının 1994 ile 1998 Yıllarında Gerçekleşme ve Hedef Düzeyleri	62
Tablo 16: AB Ülkelerinde Mesleki Emeklilik Sistemlerinin (Occupational Pensions) Bazı Özellikleri	63-64
Tablo 17: AB Ülkelerinde Bireysel Emeklilik Sistemleri/Bireysel Antlaşmalar ve Vergi Uygulamaları	65
Tablo 18: Dört Geçiş Ekonomisinde Özel Emeklilik Varlıklarına İlişkin Projeksiyon	66
Tablo 19: Eski Doğu Bloku Ülkelerinde Çok Basamaklı Sisteme Geçiş ve Reform Çalışmaları	69

ablo 20: Güney Amerika Ülkelerine Genel Bakış-1	74
ablo 21: Şili Özel Emeklilik Sisteminden Emekliye Ayrılanların Yaş Grupları İtibari ile Dağılımı (Haziran 1999)	78
ablo 22: Kadın/Erkek Sigortalılık Durumu	83
ablo 23: Kadın/Erkek Emeklilik Durumu	84
ablo 24: Sosyal Güvenlik Transferlerinin GSMH ve Bütçe Açığına Oranı (1993-2002)	91
ablo 25: Türkiye’de Emeklilik planları	92
ablo 26: Özel Emeklilik Sisteminin Türkiye Uygulamaları	94
ablo 27: Bireysel Emeklilik Sisteminin, SSK, BAĞKUR ve Birikimli Hayat Sigortalarından Farkları	101
ablo 28: Bireysel Emeklilik Ürünlerinin Birikimli Hayat Sigortalarından Farkı	103
ablo 29: Emeklilik Şirketleri	107
ablo 30: Emeklilik Şirketleri Pazar Hedefleri	108
rafik 1: Sanayileşmiş Ülkelerin Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Portföy yatırımları	59
rafik 2: Özel Emeklilik Fonu Varlıklarının Yıllık Ortalama Artış Hızı	59
rafik 3: 1988-2002 Yılları Arasında Sosyal Güvenlik Harcamalarına Yapılan Transferler (Milyon USD)	90
rafik 4: 07/02/2003 Tarihi İtibari ile Türkiye’nin Yaş Grafiği	106
ekil 1 : Dünyada Emeklilik Fonlarının Büyüklüğü	35
ekil 2 : Türkiye’de Sosyal Güvenlik Ağı	82
ekil 3 : Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi	85
ekil 4 : Emeklilik Sözleşmesi Tarafları	97
ekil 5 : Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi	98

GİRİŞ

Dünyanın birçok gelişmiş ülkesinde ve bazı gelişmekte olan ülkelerde özel emeklilik onlarının kurumsal yatırımcı özellikleri ve piyasalara uzun vadeli fon sağlayan kurumlar olmaları nedeniyle büyük önem taşıdıkları görülmektedir. Bu özellikleri ile özel emeklilik onları sosyal güvenlik sistemlerinde ortaya çıkan ve çıkması muhtemel olumsuzlukları ortadan kaldırmanın bir aracı olarak görülmektedir.

Sanayileşmiş ülkelerde nüfusun yaşlanması ile sosyal güvenlik sistemlerinin aktif - pasif dengelerinin bozulmaya başlaması sosyal güvenlik reformunun en önemli gerekçesini oluşturmuştur. Gelişmekte olan ülkelerde ise reform ile bireylere daha nitelikli ve daha yüksek düzeyde sosyal güvenlik hizmetinin verilmesi amaçlanmaktadır. Dünyada yaşlılık yığı veya emekliliğe yönelik sosyal güvenlik alanında sorunların çözümüne yönelik aklaşımlarda temel olarak aşağıdaki hususlar gözlemlenmektedir:

- Tüm hizmetlerin standartlaştırılması yerine çok basamaklı emeklilik sistemleri tercih edilmektedir.
- Özellikle nimet - külfet dengesinin tam olarak oluşturulmasını teminen maaş esaslı veya dağıtım sistemi yerine prim esaslı fonlu sistemler tercih edilmektedir
- Fonlu sistemlerde üyelere genelde daha yüksek getiri sağlama ve emeklilikteki geliri artırması nedeniyle portföy yönetiminde uzmanlaşma tercih edilmektedir.
- Bir diğer önemli nokta da bireylerin kendi tasarrufları üzerinde söz haklarının olması ve yatırım riskini üstlenmeleridir.

Yani, bireyler emeklilik sisteminde daha aktif bir rol almaktadırlar Sanayileşmiş ülkelere bakıldığında bu ülkelerde tasarrufların önemli bir kısmını emekliliğe yönelik fonların oluşturduğu görülmektedir. Bu fonlar aynı zamanda ülkelerin ekonomik gelişmelerinde de etkili olan uzun vadeli fon kaynağı da oluşturmaktadır.

Dünyadaki mevcut Sosyal Güvenlik Sistemlerine bakıldığında,

- .Zorunlu katılım ve belirlenmiş maaş esasına dayalı kamu sosyal güvenlik kurumlarının oluşturduğu sosyal güvenlik sistemleri,
- .İşyeri bazlı maaş esaslı veya katkı esaslı fona dayalı emeklilik sistemlerinin oluşturduğu sosyal güvenlik sistemleri,ve
- .Gönüllü katılıma ve fona dayalı Özel Emeklilik Sistemlerinin oluşturduğu sosyal güvenlik sistemleri olmak üzere 3 aşamalıdır.

Bireysel Emeklilik Sistemi üçüncü basamağı oluşturur. Üçüncü basamak emeklilik istemleri bireylerin emekliliğe yönelik gönüllü katkılarından oluşan ve tamamıyla bireysel esaplarda takip edilen fonlu sistemlerdir. Özel emeklilik sistemlerinde oluşan büyük onlarla hem ekonomiye kaynak yaratılmakta hemde uzun dönemli borçlanma olanağı sağlanmaktadır.

Özel emeklilik fonlarının 20. yüzyılda gösterdiği gelişimi, üç döneme ayırmak mümkündür:

900-1919: Sosyal sigorta uygulamalarının gölgesinde geçen durgunluk dönemi

1920-1949: Sayı ve kapsam itibarıyla gelişmenin başladığı dönem

1950 sonrası: Özel emeklilik fonlarının sayı, üye ve varlıklarında hızlı bir artışın yaşandığı dönem

Genel olarak Bireysel Emeklilik Sistemi ile ilgili ülke uygulamalarına incelendiğinde ülkeler arasında uygulama farklılıkları görülmektedir. Sistem bazı ülkelerde sosyal güvenliğe tamamlayıcı olurken bazı ülkelerde sosyal güvenliğin alternatifi olmaktadır. Sisteme katılım esnek ise bazı ülkelerde zorunlu bazı ülkelerde ise kişinin tercihine bırakılmıştır. Özel emeklilik fonları, faaliyet gösterdikleri ülkelerde tasarruf ve yatırımları arttırmak suretiyle günümüzün birçok gelişmiş ekonomilerinin yüksek refah düzeyine ulaşmasında hayati bir fonksiyon üstlenmiştir. Diğer taraftan, bugün tüm dünyada örnek olarak gösterilen ve çalışanlar için zorunlu tutulan, sosyal güvenlik sisteminin özelleştirildiği Şili’de sistem, 1981 yılında askeri rejimin hüküm sürdüğü bir ortamda uygulamalar başlamış ve askerler kendilerini bu sistemden ayrı tutmuşlardır. Aynı şekilde Arjantin, Meksika, Bolivya, El Salvador’da da uygulamalar zorunludur. 1980’li yıllardan sonra bireysel emeklilik sistemine yönelik reform yapmış ülkeler Şili, İsviçre ve Hollanda iken 2000 yılında bu ülkelere Avustralya, Güney Amerika’dan Meksika, El Salvador, Ekvador, Peru, Venezüella, Kolombiya, Bolivya, Uruguay ve Arjantin, Avrupa’dan İsveç, Finlandiya, Danimarka, İngiltere, Polonya, Romanya, Macaristan ve Hırvatistan, Asya’dan Kazakistan ve Tayland katılmıştır. 2010 yılında bu ülkelere Paraguay, Makedonya, Ukrayna, Rusya, Moğolistan, Çin, Pakistan, Hindistan, Sri Lanka ve Filipinler’inde ekleneceği öngörülmektedir.

Şili özel emeklilik sisteminin gelişim aşamaları ve sistemde yaşanan olumsuzluklar ülkemizde oluşturulan yeni sistem açısından iyi bir örnek oluşturmaktadır. Diğer ülke uygulamalarının temel özelliğine baktığımızda sistemin uzun dönemli bir fonlama sistemi olduğunu görülmektedir. Burdaki amaç sisteme katılan birey için, emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ve emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanması ve bireylerin refah düzeylerinin yükseltilmesidir.

Türkiye açısından sosyal güvenlik sistemi birtakım risklere maruzdur. Sosyal güvenlik sistemi işleyiş itibarı ile çalışandan, aktif olandan prim alıp emekli olana, pasife yani ihtiyacı olanlara prim vermektedir. Zamanla sistemin aktif pasif dengesi oranı bozuldukça, nüfus yaşlandıkça ve emeklilerin sayısı arttıkça sistem krize girmektedir. Sosyal güvenlik kuruluşlarına prim ödeyen aktif sigortalıların sistemden aylık alanlara oranını 1.8 düzeyine düşürmüştür. Zorunlu sigorta sistemi emeklilikte rahat bir yaşam sürmeye olanak sağlayacak bir gelir düzeyi sunamamaktadır. Dünya Bankasının yaptığı öngörülerde sosyal güvenlik kurumlarına yapılan transferlerin önlem alınmadığı takdirde 2010 yılında GSMH’nın %5.43’üne, 2030 yılında %10.68’ine, 2050 yılında ise %16.58’ine ulaşma riski taşıdığı belirtilmektedir.

Sosyal güvenlik sistemimizin özel emeklilik fonları gibi tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları ile desteklenmemesi halinde, gün geçtikçe devletin sosyal güvenliğe daha fazla kaynak aktarması kaçınılmaz hale gelecektir. Devletin bu kaynağı aktaramaması ise mevcut emeklilere daha az sosyal gelir verilmesine yol açacaktır.

bu çerçevede Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak Bireysel Emeklilik Sistemi, özel emeklilik fonları aracılığıyla bireylerin emeklilik dönemlerinin finansmanına öncelik olarak uzun vadeli birikim yapılmasının sağlanması, bu birikimlerin sermaye piyasalarına aktarılarak etkin bir şekilde değerlendirilmesi ve bunun neticesinde de makro düzeyde sosyal refahın sağlanarak sosyal güvenlik sistemlerinin finansman yükünün hafifletilmesi amaçlarını kapsamaktadır.

Türkiye’de sosyal güvenlik kurumlarının rehabilitasyonu yönünde bir süreç başlatılmıştır. 1999 yılı Ağustos ayında 4447 sayılı yasada yapılan değişiklikle emekli olma koşulları değiştirilmiştir. Bu esas olarak sosyal güvenlik kuruluşlarının gelirlerini arttırmayı, giderlerini azaltmayı amaçlamaktadır Bireysel Emeklilik Sistemi de bu programın bir parçasıdır.07 Ekim 2001’de Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi kanununun yürürlüğe girmesiyle sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı olarak Bireysel Emeklilik istemine başlangıç verilmiştir.Gönüllü Katılıma dayalı, Kamu emeklilik sistemini tamamlayıcı, uzun vadeli fon birikimi sağlayan özelliği ile sistem genel olarak hem kamu kesimine hem de özel kesime olumlu katkı yapacaktır.

Sonuç olarak ülkemiz uygulamasında özel emeklilik fonları, mevcut sosyal güvenlik istemine alternatif olmayıp, onları destekleyen bir sistem olacaktır.Sistemin başarılı olabilmesi için etkin tanıtım ve pazarlama, müşteri odaklı yaklaşım, başarılı fon yönetimi, müşteri memnuniyeti ve en önemlisi vergi avantajı konusu ön planda tutulmalıdır.Özellikle gerek bireyler gerekse kurumlar açısından sistemin teşviki amacıyla vergi indiriminin anında belirtilen üst limitlere çıkarılması gerekmektedir.Bunun yanında sistemle ilgili tanıtım ve bilgilendirme konusundaki devlet desteğinin artırılması konusunun sosyal güvenlik reformu kapsamında akademik çevrelerce de sahiplenilmesi ve konuya sendikaların da dikkatinin çekilmesi gerekmektedir.

TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN TAMAMLAYICISI OLARAK BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN YERİ

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

1.1 SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

Sosyal güvenlik “sosyal” ve “güvenlik” sözcüklerinin oluşturduğu bir terimdir. Bu sözcüklerden her biri kendi başına değişik anlamlarda kullanılabilir. Böylece gerek teori gerekse uygulamada sosyal güvenlik teriminin anlamı da farklı biçimlerde yorumlanabilmekte; bu terimle farklı şeyler ifade edilebilmektedir. Batı dillerinde “sosyal” sözcüğü Latince'nin arkadaş, yoldaş, meslektaş anlamındaki “socius” kelimesine dayanılarak türetilmiştir. Bu sözcük daha sonraları Türkçeye de girmiştir.¹

Çalışma hayatında ve ekonomik alanda insanlar, genellikle istek ve iradelerinin dışında; mal varlıklarını kaybetme, gelirlerinde azalma yahut tamamen bitme, sağlıklarını yitirme, çalışma güçlerinde tükenme, şeklinde ortaya çıkan sağlık, fiziki sosyal risklere muhatabdırlar.

Belirtilen bu hallere karşı, fertleri korumayı, onların bu gününü ve geleceğini güvence altına almayı, hedefleyen sistemler bütününe, “Sosyal Güvenlik” denilir.²

Sosyal güvenlik, insanların tek tek sorunlarıyla başa çıkamamaları üzerine, konuya toplu (grupçu) çözüm bulunması çabasından doğmuştur. Sosyal güvenlik, temel bir insan hakkı olarak yerleşmiştir.

Sosyal güvenlik hakkını, sağlıklı yaşama hakkı, çalışma ve işsizlikten korunma hakkı, insanca yaşamak için gerekli geliri elde etme hakkı, aydınlanma hakkı, hak arama ve örgütlenme özgürlüğü gibi diğer temel insan haklarından soyutlamaya olanak yoktur.³

Dilic, SAİT, Sosyal Güvenlik, Yüksek Öğretim Matbaası, Ankara, I.Basım, 1992, s.1

Şen, AHMET, Sosyal Güvenlik, Türk-İş Eğitim Yayınları, Demircioğlu Matbaacılık, Ankara, 1992, s. 5

Fişek, GÜRHAN, Sosyal Güvenlikte Rejim için Geçiş Süreci Makale, www.fisek.org.tr ,08.02.2003

Güvenlik sözcüğünün de farklı anlam ve yorumları vardır. Güvenlik, objektif anlamıyla, herhangi bir tehlikenin yokluğunu ifade etmektedir. Sübjektif olarak ise güvenlik bir birey, grup ya da devletin sözkonusu olabilecek tehlikelere karşı korunmuş olduğuna inanması anlamına gelmektedir.⁴ İnsanlar, tarihin her döneminde sosyal güvenliklerini sağlayacak edbirleri alma çabası içinde olmuşlardır.⁵

Aslında sosyal güvenlik bütün insanları, sosyal hayatın hatıra gelebilecek bütün risklerine karşı emniyet ve teminat altına almaktadır.⁶ Sosyal güvenlik kurumlarının ortaya çıkışında, dini müesseselerin ve mesleki kuruluşların etkisi büyüktür. Fakat zamanla endüstrinin gelişmesi ve teknolojik yenilikler, geleneksel bu tür kurumların etkinliğini ve önemini yitirmesine sebep olmuş ve yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur.⁷

Sosyal güvenlik sisteminin kaynağı fakirlik ve sefaletin önüne geçilmeye yönelen, önceleri zengin kişilerce, sonraları ise dini müesseseler, hastane ve bakım evlerince yapılan yardımlara ve loncalar gibi meslek gruplarının meslekte bulunanların durumlarını ıslah edici çalışmalarına dayanmaktadır.⁸

Sosyal güvenlik sistemini, kısaca “insanların, yani bir ülkede yaşayan bütün vatandaşların geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını kadere terketmeden, başkalarının lütuf, atıfet ve yardımlarına lüzum kalmaksızın hep birden karşılayan bir sistem” olarak tarif etmek mümkündür.

.1.1 Modern Anlamda Sosyal Güvenlik Kavramı

Kişinin insanlıkla birlikte doğmuş ve sanayi toplumuna geçişle artmış olan sosyal güvenlik ihtiyacı, kendi çabası dışında, toplumsal nitelikteki tedbir ve uygulamalarla karşılanma aşamasına ulaşmıştır. Böylece düşünce, anlayış ve uygulamalar itibariyle modern sosyal güvenlik kavramının temelleri 19’uncu yüzyılın sonlarında atılmıştır.⁹

Dilik, SAİT, a.g.e., s. 1

Şen, AHMET, a.g.e, ss. 5-6

Tuna, ORHAN, Yalçıntaş, NEVZAT, Sosyal Siyaset, 1.Baskı, Dizgi Matbaası, İstanbul, 1994, s.123

Şen, AHMET, a.g.e., s. 6

Tuna, ORHAN, Yalçıntaş, NEVZAT, a.g.e., s.129

Dilik, SAİT, a.g.e., s.2

İlk sigorta sistemleri Avrupa'da ortaya çıkmış ve 1883 yılında Almanya'da başlatılan sosyal sigorta uygulamaları, bilahare bütün Avrupa ülkelerine yayılmış ve gerçek anlamda sosyal güvenlik sistemlerinin temeli, İkinci Dünya Harbinden sonra atılmıştır.¹⁰

Modern sosyal güvenlik kavramının bu şekilde oluşumuna karşılık, bu kavramı özcüklerle ifade edecek olan "sosyal güvenlik" terimi çok daha sonra 1930'lu yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde doğmuş ve kısa zamanda yayılma ve yerleşme eğilimi göstermiştir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde doğan ve Amerika ekonomisi üzerinde olduğu kadar diğer ülke ekonomileri üzerinde de beklenmedik bir şok yaratan 1929 Dünya Ekonomik Krizi, sosyal bakımdan büyük sarsıntı ve güvensizlikler yaratmıştır. Amerika Birleşik Devletleri'nin günlerde pek gelişmiş olmayan sosyal güvenlik düzeni, bu büyük krizin yarattığı sosyal sarsıntıları, özellikle büyük çapta ortaya çıkan işsizliğin yol açtığı gelir kayıplarını karşılayamamış ve hatta sosyal güvenlik düzenleri o günün şartlarına göre oldukça gelişmiş bulunan Batı Avrupa ülkelerinin işsizlik sigortaları da büyük kriz karşısında işlemez hale gelmiştir. İşte bu şartlar altında, mevcut sosyal yaraları sarmak ve gelecekte doğabilecek benzeri sosyal sarsıntılara karşı halkı koruyabilmek amacıyla, Amerika Birleşik Devletleri'nde Başkan Roosevelt zamanında 1935 tarihli "Social Security Act-Sosyal Güvenlik Kanunu" çıkarılmıştır. Bu Kanunla yaşlılar, madenciler, maluller, körler ve işsizlerin sosyal risklere karşı korunması amaçlanmıştır. Sosyal Güvenlik Kanunu ile "sosyal güvenlik" terimi sosyal bilimler literatürüne ilk kez girmiştir.¹¹

Sosyal güvenlikle ilgili çalışmalar özellikle İkinci Dünya harbinden sonra uluslararası bir mahiyet kazanarak günümüzün en önemli ve üzerinde durulan konularından birisi haline gelmiştir.¹²

Bugünkü sosyal güvenlik müesseselerini doğuran çabaların dayandığı belli başlı terimler şöyle özetlenebilir;

Şen, AHMET, a.g.e., s. 6
Dilik, SAİT, a.g.e., ss. 2- 3
Tuna, ORHAN, Yalçıntaş, NEVZAT, a.g.e., s.130

Atlantik Şartı; sosyal güvenlik terimi Amerika Birleşik Devletleri Başkanı ile İngiltere Başbakanı tarafından 1941 yılında açıklanmış bulunan Atlantik Şartı'nda (Atlantic Charter) yer almıştır. Bu belgede, uluslararası sıkı bir işbirliği yoluyla, herkese sosyal güvenlik sağlanması ortak bir amaç olarak kabul edilmiştir.

Atlantik Şartı ile, “sosyal güvenlik” terimi ilk kez uluslararası çerçevede kullanılmaya; bu düzeyde halkların beğenisini kazanmaya; Dünya ölçüsünde yayılma ve yerleşmeye başlamıştır.

Beveridge Planı; ikinci Dünya Savaşı sürerken, İngiltere’de Lord Beveridge’in başkanlığında bir grupca sosyal güvenlikle ilgili olarak hazırlanmış olan “Beveridge-Planı” 1942 yılında kamuoyuna sunulmuştur. Bu Plan da “sosyal güvenlik” teriminin yayılma, yerleşme ve kavramın bugünkü anlamını bulmasında etkili olmuştur.¹³ İkinci Dünya Savaşı sırasında çalışma bakanı olan Beveridge, “Harb sonrasında hatta harb esnasında sosyal güvenliği milli hayatımızın başlıca hedefi yapmak mecburiyetindeyiz” diyerek Beveridge planı adıyla tanımlanan planını hazırlamış ve bu plan hükümet tarafından benimsenmiştir.¹⁴ Beveridge bu planda sosyal güvenlikle gelirin yeniden dağılımın önemli olduğunu belirtmiştir.

Philadelphia Beyannamesi; sosyal güvenlik sorunu sanayileşmeyle önem kazanmaya başlamış ve birtakım çözüm yolları aranmış; nihayet 1880’lerden sonra, sanayileşen Avrupa ülkelerinde modern anlamda sosyal güvenlik düzenleri kurulmaya başlamıştır.

Philadelphia’da 1944 yılında sosyal güvenliğin somut olarak kapsamı belirlenirken bu tecrübelerle dayanılmıştır.¹⁵ “Philadelphia Beyannamesi” adı altında 26’ncı Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından kabul edilip, ilan edilen ve 1946 yılında teşkilatın anayasasına okunan belge, teşkilatın gayelerini izah ederken bunlar arasında “korunmaya muhtaç herkes için bir asgari gelir temin etmek üzere sosyal güvenlik tedbirleri alınacaktır” hükmüne yer vermektedir.¹⁶

Dilic, SAİT, a.g.e., s.3

Tuna, ORHAN, Yalçıntaş, NEVZAT, a.g.e., s.130

Dilic, SAİT, a.g.e., ss. 3- 4

Tuna, ORHAN, Yalçıntaş, NEVZAT, a.g.e., s.130

Sosyal güvenlik terimi, Uluslararası Çalışma Teşkilatının 1944 yılında Philadelphia’da ertiplediği Çalışma Konferansında da kullanılarak uluslararası düzeyde daha hızlı yayılmaya başlamıştır. Bu Konferansta sosyal güvenliğin karşıladığı risklerin kapsamı somut biçimde belirlenmiştir.

İnsan Hakları Beyannamesi; sosyal güvenlik terim ve düşüncesinin Dünya çapında yaygınlaşma ve yerleşmesinde Birleşmiş Milletlerce 1948 yılında kabul olunan İnsan Hakları Beyannamesinin rolü büyük olmuştur. Bu Beyannamenin 22’nci maddesinde “toplumun üyesi olarak herkesin sosyal güvenlik hakkı vardır” hükmü yer almıştır. Beyannamenin 25’inci maddesinde ise, sosyal güvenliğin aşağı yukarı bugün karşılamakta olduğu risklerin kapsamına yer verilmiştir. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen İnsan Hakları Beyannamesinin sosyal hak ve hürriyetlerine temas eden prensiplerinde, sosyal güvenlik de hükme bağlanarak şöyle ifade edilmiştir: Her şahsın toplumun bir üyesi olmak itibariyle güvenliğe hakkı vardır.¹⁷

Sonuç olarak sosyal güvenlik kavramı ile ilgili olarak değişik yorum, tanım ve açıklamalar yapılmakta; sosyal güvenlik geniş ve dar anlamlarda alınabilmektedir. Geniş anlamda sosyal güvenlik dar anlamdaki sosyal güvenliğin kapsamına giren riskler dışında, ayrıca aile, konut, şehircilik, eğitim, meslek seçmede yardım, yönetime katılma, istihdam, konjonktür, verimliliğin artırılması, sağlık ve hijyen politikalarına ilişkin tedbirleri de kapsamaktadır. Ancak, teori ve uygulamada genel olarak sosyal güvenlik söz edildiğinde, başkaca bir şey söylenmediği sürece, dar anlamdaki sosyal güvenlik anlaşılmaktadır.

Asıl ve normal anlamıyla sosyal güvenliğin dar anlamdaki sosyal güvenlik olduğu söylenebilir.¹⁸

Bu anlamdaki sosyal güvenlik, hastalık, kazalar, analık, sakatlık (malullük), yaşlılık, ölüm ve işsizlikten doğan her türlü gelir kayıpları ile gider artışlarını karşılama amacı taşımaktadır. Görülüyor ki dar anlamdaki sosyal güvenlik, ilke olarak, kişinin bir kez elde ettiği yaşam düzeyinin sürdürülmesi, devamlılığının sağlanmasına yöneliktir.¹⁹

¹⁷ Tuna, ORHAN, Yalçıntaş, NEVZAT, a.g.e., s.131

¹⁸ Şen, AHMET, a.g.e., s.16

¹⁹ Tuna, ORHAN, Yalçıntaş, NEVZAT, a.g.e., s. 111

Kaynakların bir bölümünde, ayrıntılarda birtakım farklar bulunmakla birlikte, sosyal güvenlik, bir ülke halkının bugününün ve yarınının güven altına alınması şeklinde anımlanmaktadır.

1.1.2 İlk Modern Sosyal Sigortalar

Modern sosyal sigortanın temeli, esas itibariyle 19. cu yüzyılda kapitalist fabrika anayiiinin kuruluş devirlerine rastlamaktadır. Bu devirde sanayi işçileri hastalandıkları veya bir iş kazasına uğradıkları yahut yaşlandıkları takdirde umumiyetle sefaletin pençesine düşmüşlerdir.²²

Almanya’da, Bismarck döneminde 1870’li yıllarda sosyal güvenlik kamu oyunda artışı olan sorunlardan biri olmaya başlamış ve Bismarck için uygun tedbir ve reform ortamı 1876 yılından sonra doğmaya başlamıştır.²³ Almanya Şansöyesi Bismarck, 1883-1889 yılları arasında Almanya’da hastalık, kaza, malullük ve ihtiyarlık hallerine karşı ilk genel sosyal sigorta teşkilatını kurmuş ve bu büyük teşkilatı, bir taraftan işverenlerin, diğer taraftan işçi ve rüstahdemlerin ödeyecekleri primlere dayandırmıştır.²⁴

Bismarck’a göre bu şartlarda artık sıra bu sistemin geliştirilme ve tamamlanmasına, aşka deyişle modern anlamıyla sosyal sigortaların kurulmasına gelmiştir.²⁵

Bismarck 1880 yılında, iş kazalarından dolayı işverenlerin sorumluluğunu düzenleyen anunda temel değişiklikler yapılması gündeme geldiğinde, düşüncelerini şu üç noktada öplamıştır :

- İşverenlerin sorumluluğunun yeniden düzenlenmesi yerine, sigorta kurulması yoluna gidilmelidir;
- Tazminatlar azaltılmalı, fakat yardım yapılan hallerin, başka deyişle karşılanan risklerin kapsamı genişletilmelidir;
- Bir imparatorluk ya da devlet sigortası kurulmalıdır.

Almanya’da İş Kazaları Sigortası Kanunu 6.7.1884’te resmi gazetede ilan edilmiş ve anun 1.10.1885’te yürürlüğe girmiştir.

Tuna, ORHAN, Yalçıntaş, NEVZAT, a.g.e., s.131
 Dilik, SAİT, a.g.e., s. 46
 Tuna, ORHAN, Yalçıntaş, NEVZAT, a.g.e., s.132
 Dilik, SAİT, a.g.e., s. 47

Bu aşamadan sonra Hükümet malullük sigortasının kuruluşunu ele almış ve hükümet bu konudaki tasarını 1888 yılı sonunda meclise sunmuştur.. Bu tasarının görüşülmesi sırasında Bismarck bütün gücü ile şahsi ağırlığını koyarak tasarının kanunlaşmasını sağlamıştır. Malullük ve Yaşlılık Sigortası Kanunu 22.6.1889'da resmi gazetede yayınlanarak 1.1.1891'de yürürlüğe girmiştir. Almanya 1911'de sosyal güvenlik mekanizmalarını sanayi işçilerinden tarım işçilerine, devlet görevlilerinden servis sektöründe çalışanlara kadar toplumun en geniş kesimini kapsayacak şekilde genişletmiştir.

Almanya'da 1925 yılında meslek hastalıkları riskinin karşılanmasına yönelik ilk yasa çıkarılmıştır.²⁶

Almanya'daki bu gelişim öteki Avrupa ülkelerinde başlangıçta yadırganmış; ancak çok geçmeden bunlar da aynı yola gitmişlerdir.²⁷

Büyük Britanya, 1911 yılında Loyd George'nin idaresi altında, Alman modelini örnek alarak sosyal sigortaları bu ülkede de tesis etmiştir. İngiltere'de 1912'de işsizlik sigortasının ilk adımları atılmış 1920 yılında da genelleştirilmiştir. Bu tarihte İngiltere işsizliğe karşı da devlet mahiyette olmak üzere ilk sosyal sigortayı kurmuş ve bu teşkilat 2 nci Dünya Savaşı'ndan sonra, genel bir halk sigortası şeklini almıştır.²⁸

Avusturya'da 1887 yılında iş kazaları, 1888'de hastalık sigortası kanunları çıkarılmıştır. Bu ülkeyi daha sonraları Macaristan 1891; Norveç, Fransa 1894; Finlandiya 1895; İtalya 1898; İspanya 1900; Hollanda, Lüksemburg, İsveç 1901 ve Belçika 1903 yıllarında takip etmiş ve modern sosyal sigorta ile ilgili ilk kanunlarını çıkarmışlardır.²⁹

Ancak bugün anladığımız haliyle sosyal koruma mekanizmaları gelişmiş ülkelerde 1920-1980 arasında tam biçimini almıştır. Yaşlılık, özürsüzlük, işsizlik, emeklilik, dul yetim yardımları gibi koruma mekanizmaları bunlardan bazılarıdır.³⁰

Dilic, SAİT, a.g.e., ss. 49-50

Tuna, ORHAN, Yalçınbaş, NEVZAT, a.g.e., s.132

Değirmenci, KORAY, Özelleştirme ve Sosyal Devlet, Türk-İş Eğitim Yayınları, Eğitim No:48, Başak Matbaacılık, Ankara, 2000, s.15

Dilic, SAİT, a.g.e., s. 50

Değirmenci, KORAY, a.g.yayın, s.15

1.2 SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ

1.2.1 Sosyal Güvenlik Türleri

Sosyal güvenlik düşüncesinin temeli, ahlaksal kurallara aşırı bağıllık ile devletçe yakılma ilkeleri arasında belirli bir ilişkiye dayanır.

Bu yöntemin de birtakım sakıncaları üzerinde durulmaktadır: Örneğin, karşılığında bir yüküme girilmeksizin tek yönlü olarak sosyal güvenliğe hak kazanılmasının kişinin orumluluk duygusunu azaltacağı ileri sürülmektedir. Ancak, buna karşı, kişiye yalnız asgari ölçüde bir geçim güvenliği sağlandığı sürece, böyle bir endişenin sözkonusu olmayacağı öylenmektedir.³¹

Sosyal güvenlik tarih boyunca çeşitli şekillerde ortaya çıkmış, çeşitli yollar ve teknikler denenmiştir. İnsanın sosyal güvenliğini sağlamak için başvurduğu bu yollar, insan düşüncesi gelişip, ihtiyaçlar değişikçe gelişme ve değişme göstermiştir.

1800'lerin başından 20. yüzyılın sonuna kadar geçen süre içerisinde ortaya çıkan sosyal güvenlik teknikleri genel olarak şu şekilde tasnif edilmektedir.³²

Sosyal Yardımlar, belirli bir gelir düzeyinin altındaki bireylere kamu kurumları, ayır kuruluşları ya da dini cemaatler tarafından yapılan mali desteklerden oluşmaktadır.³³

Sosyal Yardım Sandıkları, ihtiyaç anında, gereksinim duyan üyelere mali destek vermek üzere, genellikle aynı meslek ya da endüstrideki kişiler tarafından oluşturulan yardımlaşma sandıklarıdır. Prim esasına dayanan bu sandıklar, kamu kurumlarınca denetlenip özetilmektedir.³⁴

Sosyal Hizmetler, ihtiyaç sahiplerine sağlık, hukuk, finans, gayrimenkul yönetimi ve benzeri alanlarda yapılan gayri-nakdi yardımlardır.³⁵

³¹ Dilik, SAİT, a.g.e., s. 60

³² Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, Özel Emeklilik ve Türkiye için Sistem Önerisi, TUGİAD Ekonomi Ödülleri 000, TUGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları – 4, Rota Yayın Yapım Tanıtım Ticaret Ltd.Şti., İstanbul, 2000, s.5

³³ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s. 2

³⁴ Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s.5

³⁵ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s. 2

İşverenin Sorumluluğu: İşverenlerin çalışanlarına karşı taşıdığı sorumluluk gereğince, oğrudan ya da dolaylı olarak güvence sağlayan, iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık gibi isklere yönelik olan sistemlerdir.³⁶

Mesleki Emeklilik Aylığı Programları, işveren emeklilik programı olarak da bilinen istem çerçevesinde çalışanlara emeklilik, dul-yetim ya da maluliyet aylığı sağlayan rogramlardır.³⁷

Tasarrufu Teşvik Sistemleri, bireyleri kendi gelecekleri için tasarrufa teşvik etmek macıyla açılan hesaplara belirli bir yaş sınırına kadar düzenli primler ödenmesine dayanır.³⁸

Zorunlu Tasarruf Programları, kamu tarafından idare edilip gözetilen, çalışanları asarrufu teşvik programlarıdır.

Yaşlılık Yardımları, kamu tarafından, gelir düzeyi ve çalışma süresi dikkate alınarak im yaşlı nüfusa sağlanan düzenli yardımlardır.³⁹

Sosyal Sigorta, kamu tarafından düzenlenip uygulanan ve prim esasına göre ulusal lçekte tüm çalışanları kapsayan sosyal güvenlik sistemidir.⁴⁰

.2.2 Sosyal Güvenlik Sistemi

Genel kabul gören anlayışa göre sosyal güvenlik sistemleri üç başlık altında ele lnmaktadır. Bunlar, devlete ait emeklilik sistemi, özel veya tamamlayıcı emeklilik sistemi e bireysel emeklilik sistemidir.

Birinci basamak devlete ait emeklilik sistemini ifade etmektedir. İkinci ve üçüncü asamakta yer alan emeklilik sistemi, devlete ait olan birinci basamağı tamamlamaktadır.

Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s.6
Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s. 3
Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s.6
Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s. 3
Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s. 5

Dünyada mevcut bu üç farklı ayağın, vergi kolaylıkları, hukuki çerçevenin biçimi gibi aktörlere göre uygulamaları ve ağırlıkları değişebilmektedir.⁴¹

Birinci basamak emeklilik sistemleri sosyal bir devlet olmanın gereği olarak her bireye meklilikte yaşayabileceği 'asgari' bir geliri sağlama amacına yöneliktir.⁴² Emeklilere yapılacak ödemeler, devlet tarafından garanti edilmekte ve bunun idaresi kamu tüzel kişileri tarafından yapılmaktadır.⁴³

Genel olarak birinci basamak emeklilik sistemi; kamu sosyal güvenlik kurumları tarafından oluşturulan, zorunlu katılıma dayalı, asgari bir emeklilik gelirinun sunulduğu, dağıtım esasına göre işleyen ve gelirin yeniden dağıtılması amacına yönelik olan bir sistemdir.

İkinci basamak emeklilik sistemleri, zorunlu veya isteğe bağlı olarak asgari emeklilik elirine ek, bireylerin aktif çalışma yaşamlarındaki gelirlerini korumaya yönelik ve çoğunlukla işyeri bazlı emeklilik sistemleri olup fonlu veya fonsuz olarak üzenlenebilmektedir.⁴⁴

İkinci basamaktaki emeklilik sistemi, genel olarak çalışma ilişkisine veya belirli bir mesleğin icrasına bağlıdır. Bu emeklilik sistemi içinde üyelik, ilgili sektör, branş, mesleki ömre veya çalışan işçilere uygulanmakta, sosyal katılımcılar arasında veya belirli şartlar altında belirli bir branşta geçerli olan standartları ölçü alan bir sözleşmeye dayanmaktadır. Ödemeye karşılama esasına göre işleyen bu sistemde işçi ve işveren tarafından gelecekte yapılacak emekli ödemeleri için belirli bir katılımla (prim) bir tasarruf birikimi oluşturulmaktadır.

İkinci basamak emeklilik sistemi, özel kuruluşlar tarafından yönetilmekte ve emeklilerin belirlenen ödemeler, devlet tarafından garanti edilmemektedir.⁴⁵

Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s. 6

Vergi Boyutu ile Bireysel Emeklilik, Ekonomist Dergisi , 13 Mayıs 2001, İstanbul, ss. 5- 6

Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s. 6

Vergi Boyutu ile Bireysel Emeklilik, a.g.e., s. 5-6

Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s. 6

Üçüncü basamak emeklilik sistemleri ise bireylerin emekliliğe yönelik gönüllü katkılarından oluşan ve tamamıyla bireysel hesaplarda takip edilen fonlu sistemlerdir.⁴⁶ Bu sistemde kişiler ferdi olarak ürünü sunanlarla genellikle de hayat sigortası şirketleri ile bir sözleşme yapmaktadırlar. Bu ferdi katılımlar (sigorta primleri) toplanmakta, şirket tarafından değerlendirilmekte ve oluşturulan fonlardan daha sonra sigortalıların emekli aylıkları ödenmektedir.⁴⁷

Üçüncü basamak emeklilik sistemi, birinci ve ikinci veya her iki basamağın birden amamlayıcısı olarak kullanılmaktadır. Her ne kadar burada üyelik bir iş ilişkisi veya bir mesleğin icrasına bağlı olmasa da bir çok noktada ikinci basamağın belirli katılım sistemi ile örtüşmektedir.

1.3 SOSYAL GÜVENLİĞİN YÖNTEMLERİ

Sosyal güvenliğin sağlanmasında başlıca üç yöntem söz konusudur. Bunlar sosyal yardım, sigorta, devletçe bakılma yöntemleridir.⁴⁸

Günümüzün ileri sanayi ülkelerinde, sosyal güvenliğin tarihsel oluşum ve gelişim süreci içinde kural olarak önce sosyal yardımla ilgili tedbirlerin uygulandığını, sonra da sigorta yönteminin uygulamadaki somut biçimini oluşturan sosyal sigortaların kurulduğunu görüyoruz. Bugün ise sosyal sigortalar sosyal güvenliğin sağlanmasında devletçe bakılma yöntemiyle belirli bir yarış çabası içinde bulunmaktadır.

1.3.1 Sosyal Sigorta Yöntemi

Genel olarak bu sistemde kişilerin gelir seviyelerine göre, belli primler alınmakta ve işlere sosyal hizmetler sağlanmaktadır. Burada sosyal hizmetler masraflarına bizzat katılma anlamında, düşük gelir sahipleri lehine olarak, yüksek gelir sahiplerinin katılması da bahis konusudur. Bu da gelir dağılımı politikasına başka bir biçimde yardımcı olmaktadır.

Burada belli ve hesaplanabilir risklere maruz bulunan kişilerden meydana gelen zararlar belli bir prim ödemekte ve risk olayının ortaya çıkmasıyla şahsın maruz kaldığı zarar giderilmektedir.⁴⁹

⁴⁶ Vergi Boyutu ile Bireysel Emeklilik, a.g.e., s. 5-6

⁴⁷ Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s. 7

⁴⁸ Dilik, SAİT, a.g.e., s. 51

⁴⁹ Tuna, ORHAN, Yalçıntaş, NEVZAT, a.g.e., s.131

Sigortacılık tekniğinin özünde rizikoların eşitlenmesi ya da başka bir deyişle dağıtılması yatmaktadır.⁵⁰

3.2 Sosyal Yardım Yöntemi

Para yardımı sağlayan, sosyal yardım programları değişik ülkelerde (kamu yardımı, aileli yardım, yaşlılık yardımı, işsizlik yardımı gibi) değişik adlar altında uygulanmaktadır. Bu programların özelliği ödemelerin düşük gelirlilere veya “muhtaç” olanlara, müracaat edenin mali durumunun tetkikinden sonra ve ödeme miktarı fakirlik derecesine göre ayarlanarak yapılmasıdır.

Genellikle yapılan yardımlar tamamen hükümet gelirlerinden finanse edilmekte olup, fakirlik derecesinin tesbit şekli ülkeden ülkeye değişmektedir.⁵¹ Sosyal yardımlarda izlenen muhtaç yardım görenin mümkün olan en kısa sürede yeniden çalışabilme, gelir elde etme ve böylece kendi geçimini sağlama olanağına kavuşturulmasıdır.⁵²

Sosyal güvenliğin bu ikinci şekli bugün hemen hemen bütün dünyada sosyal sigorta ekline dönüşmüştür. Ancak bazı ülkeler, örneğin ABD sosyal sigorta kapsamına girmeyen düşük gelirlilere ve kapsama girdiği halde aldıkları yardımın yetmediği ailelere gelir sağlama yolu olarak sosyal yardım programlarıyla hizmete devam etmektedir.⁵³

Sosyal yardımlar özellikle mevcut sosyal sistemleri tamamlama, olgunlaştırma fonksiyonu görmekte; yenilikler getirmeye çok elverişli bulunmaktadır. Bunun sonucu olarak sosyal yardım yönteminin taraftarları sosyal reformlar üzerinde aktif bir rol oynamaktadır.⁵⁴

Sosyal yardım yönteminin sakıncalarına gelince, özellikle bu yöntemin olumsuz psikolojik etkileri üzerinde durulmaktadır. Sosyal yardımlardan yararlananların, muhtaç durumda olduğunu kanıtlama zorunda kalmakla, bir tür vesayet altına girdikleri, resmi mercilerin anlayış ve takdirine bağlı tutuldukları söylenmekte; bu durumun ise yardım alanlar için küçültücü ve onur kırıcı olduğu ileri sürülmektedir.⁵⁵

Dilik, SAİT, a.g.e., s. 56-57

Tuna, ORHAN, Yalçıntaş, NEVZAT, a.g.e., s.133

Dilik, SAİT, a.g.e., s. 52-53

Tuna, ORHAN, Yalçıntaş, NEVZAT, a.g.e., s.133

Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s. 5

Dilik, SAİT, a.g.e., s.56

1.3.3 Kamu Hizmetleri

Çüncü ana grup olan kamu hizmetlerinde ödeme veya hizmet belirli bir kategori içine giren herkese doğrudan doğruya hükümet tarafından, genel gelirlerden yapılmaktadır.⁵⁶ Kamu hizmetleri genellikle o ülkede yegane sosyal güvenlik programı olmakta veya bazı ahvalde bu programlar ek yardım programlarıyla desteklenmektedir. Ancak bazı ülkelerde ulusal yardım programları mevzuatla düzenlenmiş olan sosyal sigorta programlarıyla desteklenmektedir.⁵⁷

1.3.4 Devletçe Bakılma Yöntemi

Bu yöntem, toplumun her üyesine, finansmana prim ya da benzeri biçimde özel bir katkıda bulunmaksızın devletten, tutar ve koşulları kanunlarla genel biçimde önceden aptanmış bir sosyal gelir alma hakkının tanınmasıdır.

Yöntemin savaş malullerine toprak verilmesi, subaylara emeklilik hakkı tanınması ekindeki uygulamaları oldukça eskidir.⁵⁸

1.4 SOSYAL GÜVENLİK FİNANSMAN KAYNAKLARI

Sosyal sigortaların finansmanının primler ve devlet katkıları olmak üzere başlıca iki aynağı vardır. Sigorta gelirleri bu kaynakların yalnız birinden ya da her ikisinden ağılanabilir. Uygulamada çok kez her iki kaynaktan da yararlanılmakta; karma bir yol zlenilmektedir.

Sosyal sigorta primleri sigortalılarla, işverenlerden alınmaktadır. Kuramsal olarak primlerin yalnız sigortalı ya da işverenlerden alınması da mümkündür. Ancak, yalnız işçilerden prim alınması uygulamada az rastlanan bir durumdur. Buna karşı bazı Doğu Bloğu lkelerinde sigortalılardan hiç prim alınmamaktadır. Öte yandan belirli sigorta kolları için yalnız işverenlerden prim alınması yaygın bir usuldür.

Tuna, ORHAN, Yalçınış, NEVZAT, a.g.e., s.133
 Dilik, SAİT, a.g.e., s.60
 Tuna, ORHAN, Yalçınış, NEVZAT, a.g.e., s.133

1.4.1 Sigortalılardan Alınan Primler

Sigortalıların, sosyal sigorta finansmanına katılmaları, kişinin kendi güvenliğini sağlamada sorumluluk taşıması gerektiği düşüncesine (kişisel sorumluluk ilkesi) dayandırılmaktadır. Bu görüşe göre kişiler sosyal sigorta ya da benzeri bir örgüt mevcut olmasaydı imkanları çerçevesinde, geleceğin sosyal tehlikelerini karşılamak amacıyla kişisel tasarruflarda bulunmak gereğini duyacaklardı. Bu tehlikeler sosyal sigortalıların karşılandığına göre, sigortalıların gelirlerinin bir kısmını kişisel serbest tasarruf olarak ayırmak yerine, zorunlu tasarruflar şeklinde sosyal sigortalara devretmeleri gereklidir.

1.4.2 İşverenlerden Alınan Primler

Hemen hemen her ülkede işverenler sosyal sigortalıların finansmanına katılmaktadır. Sosyal sigorta giderlerinin toplamını sigortalılardan alınacak primlerle karşılamak çoğu zaman mümkün değildir. Bu amaçla konulacak yüksek primler sigortalıların ödeme gücünü düşürecek, onlara ağır bir yük teşkil edecektir. Bu aşamada işverenlerin sigorta primlerini ödemesi söz konusu olmaktadır.

1.4.3 Devlet Katkıları

Sosyal sigortalıların finansmanına işçi ve işverenlerle birlikte devletin de katılması genel bir kural haline gelmekte; devlet katkılarının önemi gittikçe artma eğilimi göstermektedir. Örneğin Avrupa Topluluğu'nda, Portekiz dışında, bütün üye ülkelerde devlet sosyal güvenliğin finansmanına çeşitli biçimlerde katkıda bulunmaktadır. Şüphesiz burada her ülkede her sigorta kolunda bir katkı sözkonusu değildir. Ancak, toplam olarak bakıldığında bu ülkelerde devlet sosyal güvenlik harcamalarının küçümsenmeyecek bir ölçümünü karşılamaktadır.

Devlet katkıları başka ülkelerde de yaygın bir uygulama alanı bulmaktadır. Türkiye'de devlet sosyal sigortalıların finansmanına katkı sağlamamaktadır.⁵⁸

.5 SOSYAL GÜVENLİK FİNANSMAN YÖNTEMLERİ

Sosyal güvenlik mekanizmalarının zaman içerisinde giderek çeşitlenmesine karşın, finansman tekniği itibariyle iki temel yöntem kullanılmaktadır. Bunlardan ilki, her aktif jenerasyonun (kuşağın) kendinden önceki jenerasyonu ve toplumun muhtaç bireylerini finanse ettiği “dağıtım yöntemi”, diğeri de her jenerasyonun kendi sosyal güvenlik giderlerini karşılamak üzere tasarruf yapmasına dayanan “fonlama yöntemi”dir.⁵⁹

.5.1 Dağıtım Yöntemi

Dağıtım sistemi, belirli bir dönemde ödenmesi gereken sosyal güvenlik harcamalarının aynı dönem içerisinde elde edilen gelirlerle karşılanması esasına dayanmaktadır. Pratikte her çalışan kuşağın kendisinden önceki kuşak ile toplumun muhtaç kesimlerini finanse etmesine dayanan dağıtım sistemi, primli ve primsiz olmak üzere kendi içerisinde iki şekilde organize edilebilmektedir.⁶⁰

Dağıtım sisteminde sigortalının herhangi bir yıl içerisinde ücret/maaş veya emirlerinden kesilen primler (aidat, katılım payları) toplanarak ve o yıl içerisinde emekli aylığı alanlara ödenmektedir.⁶¹ Bu yöntemde gelir ve giderler sürekli olarak denge halindedir. Primler ilgili dönemlerin gider tahminlerine göre tespit olunur. Her dönemin tahmin olunan gider miktarı çalışan sigortalılar (ve işverenleri) arasında paylaşılır.⁶²

Aktif üyelerden doğrudan ya da dolaylı olarak toplanan gelirin, sistemden aylık alan pasif üyelere dağıtıldığı bu sistemde, yüksek gelir gruplarından düşük gelir gruplarına kaynak transferi yapılması, dağıtım sisteminin sosyal devlet ve sosyal güvenlik kavramlarıyla uyumlaşmasına yol açmıştır.⁶³

Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s. 30

Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s. 3

Özel Emeklilik Planları, İktisadi Araştırmalar Vakfı Dergisi, 1999, İstanbul, s. 94

Dilik, SAİT, a.g.e., s. 246

Ergenekon, ÇAĞATAY, Emekliliğin Finansmanı, Global Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları Işığında Ülkemiz İçin Öneriler, Emin Ofset Matbaacılık Ltd., Haziran 2001, İstanbul, s. 5

.5.1.1 Prime Dayalı Sosyal Güvenlik Sistemi

Ulusal çapta prime dayalı bir sosyal güvenlik sisteminin ilk uygulaması, 1881 yılında Prusya kansölyesi Bismarck tarafından “devlet eliyle ulusal gelirin vatandaşlar arasında yeniden dağıtılması” amacıyla ihdas edilen zorunlu sigorta sistemidir.

‘Bismarckyan zorunlu sigorta modeli’ olarak da bilinen sistem, daha önce Prusya’daki çeşitli şverener tarafından farklı standartlarda uygulanmakta olan sosyal yardımlaşma sandıklarının lüm, maluliyet gibi risklere karşı sigorta mekanizması ile teçhiz ederek ulusal ölçekte irleştirmiştir.

19. yüzyılın sonu ve 20. yüzyılın ilk yarısında bu sistemin sanayileşmiş ülkelerin hemen imüne yayılmıştır. Yüksek gelir gruplarından toplanılan primler yoluyla dar gelirlilerin sgari bir gelir düzeyine kadar desteklenmesine imkan veren yöntemin hedefi, sosyal ve konomik risklere karşı toplumun tüm bireyelerine güvence sağlamaktır.⁶⁴

Prime dayalı dağıtım modeli, öncelikle kamu çalışanları için uygulanmıştır. Kamu ektörü çalışanlarına emeklilik aylığı bağlama yönünde bilinen ilk girişim 1834 yılında ıngiltere’de gerçekleşmiş, İngiltere’yi 1854-84 yılları arasında Avustralya’daki eyalet önetimleri izlemiştir. ABD’de kamu çalışanlarına yönelik ilk emeklilik aylığı uygulaması 896 yılında New Jersey eyaletindeki öğretmenler için oluşturulmuştur.⁶⁵ Prim esaslı sosyal üvenlik uygulamaları Uluslararası Çalışma Teşkilatı’nın (ILO) 1952 tarihli Sosyal üvenliğin Asgari Normlarına İlişkin 102 sayılı ILO Sözleşmesi çerçevesinde dokuz zorunlu isk altında ele alınmıştır. ILO Sözleşmesinde yer alan esaslar, çalışanları aileleriyle birlikte apsayacak şekilde düzenlenmiştir.⁶⁶

Bireyelerin karşılaştığı risklerin azaltılmasında ve ekonomik güvenliklerinin rtırılmasında devletin sosyal güvenlik organizasyonunu kurup yürütmesine dayanan prime ayalı yöntem, sadece emekli ve çalışan kuşaklar arasında değil, aynı kuşak içerisindeki farklı elir grupları arasında da dayanışma sağlamaktadır

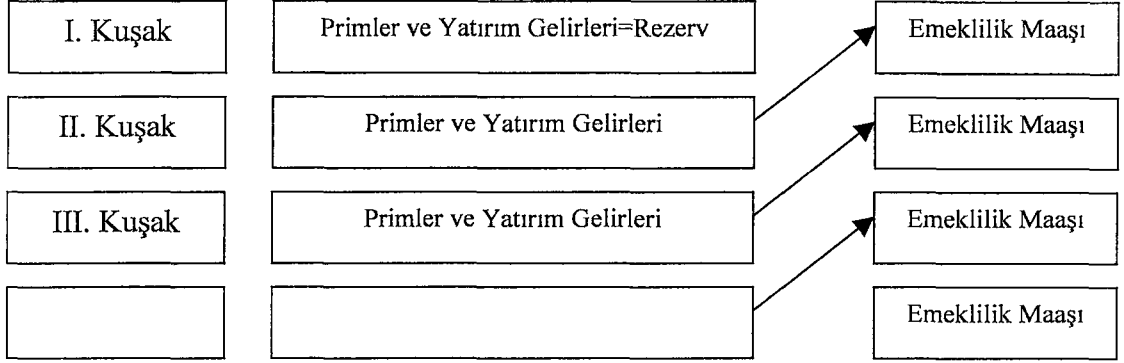
¹ Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s.31

² Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s. 5

³ Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s.31

Dağıtım modelinin faaliyete geçtiği ilk dönemlerde, aylık alan pasif üyelerin sayısı ve oranının az, prim ödeyen aktif üyelerin ise fazla olması nedeniyle gelirlerin giderlerden yüksek gerçekleşmesi kısmi bir fonlama oluşmasına imkan vermiştir.

Tablo -1 Dağıtım Modelinde Rezerv Oluşumu



Kaynak: Ergenekon, ÇAĞATAY, Emekliliğin Finansmanı, Global Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları Işığında Ülkemiz İçin Öneriler, Emin Ofset Matbaacılık Ltd., Haziran 2001, İstanbul, s. 8

Prime dayalı dağıtım modeli çerçevesinde bağlanacak emeklilik ya da malullük aylığının hesaplanma yöntemi; a) tüm sigortalılara maktu bir aylık, b) her sigortalının kazanç düzeyine bağlı bir aylık c) yatırılan primlere bağlı bir aylık sağlayacak şekilde dizayn edilebilmektedir.

Her üç hesaplama yönteminde de primlerin ödenmesi konusunda şu opsiyonlar sunulmaktadır:

- Primlerin sadece çalışanlar tarafından ödenmesi
- Primlerin sadece işveren tarafından ödenmesi
- Primlerin çalışan ve işveren tarafından belirli bir oranda paylaşılarak ödenmesi
- Yukarıdaki üç seçeneğin yanısıra devletin de katkıda bulunması.⁶⁷

5.1.2 Primsiz Yöntem

İlk kez 19. yüzyılda yapılmaya başlanmış olan sosyal yardımlar bugün sosyal sigortalılarla birlikte sosyal güvenliğin iki ana kolunu oluştururlar. Ancak sosyal güvenliğin finansmanında sosyal yardımlar diğer adıyla primsiz yöntem dünyada sosyal sigortalı kadar kapsamlı ve örgütlü değildir.

İlk önce Danimarka'da 1891'de kabul edilen yaşlılık aylığı programı 60 ve daha yukarı yaşta bulunan kişilere yerel yönetimlerce aylık bağlanmasını öngörmüştür. Sosyal yardım

⁶⁷ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., ss. 8- 9

rogramları alanında Danimarka'yı diğer İskandinav ülkeleri ve diğer İngilizce konuşan ülkeler takip etmiştir. Bu uygulama daha sonra öteki ülkelere de yayılmıştır.⁶⁸

LO Konvansiyonu'nda yer alan sözkonusu programların yanısıra, kamu gelirlerinden karşılanmak suretiyle tüm ülke nüfusunu kapsayacak biçimde asgari gelir sağlayıcı programların uygulanması konusu devletlerin ihtiyarına bırakılmıştır.⁶⁹ Primsiz sosyal güvenlik uygulamalarında pasif nüfusun giderleri, vergiler başta olmak üzere kamu gelirlerinden karşılanmaktadır.⁷⁰

Sosyal yardım ya da evrensel gelir sistemleri olarak adlandırılan bu uygulamalarda, çalışma hayatına katılma şartı aranmaksızın tüm vatandaşlar ya da belirli bir yaş sınırını geçenlere kamu kaynaklarından asgari veya ortalama bir gelir olarak finansal destek verilmektedir.

.5.1.3 Muhtaç Bireylere Yönelik Programlar

Sosyal yardımların en yaygın uygulanan bu türü, gelir düzeyi ve mal varlığı itibariyle belirli bir yoksulluk sınırının altında bulunan, küçük yaşta öksüz-yetim kalan muhtaç konumdaki bireylere sosyal amaçlı bağlanan aylıklar şeklindedir.⁷¹ Bu tür programlar, muhtaç konumdaki toplum kesimlerinin nüfusun küçük bir bölümünü oluşturduğu kalkınmış ülkelerde başarılı uygulanma şansına sahip bulunmaktadır.⁷²

İhtiyaç sahiplerine gelir sağlayan bu programların, ancak dar gelirli nüfusun toplumun küçük bir bölümünü oluşturduğu ülkelerde uygulanması gerekir. Bu yüzden bu programlar gelişmekte olan ülkeler için uygun değildir.⁷³

Bu şekildeki sosyal yardımlar, amacının dışına çıkarak, dar gelirli bireyleri belirli kurallar çerçevesinde çalışmaktan ve tasarruf yapmaktan alıkoyma olasılığı da mevcuttur.

⁶⁸ Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s.33

⁶⁹ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s.7

⁷⁰ Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s.33

⁷¹ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s. 7

⁷² Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s. 11

⁷³ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s. 7

.5.1.4 Belirli Koşullarla Tüm Bireylere Yapılan Sosyal Yardımlar

Dağıtım modelinin prime dayanmayan bu uygulamasında, vatandaşlık bağı ve belirli bir yaşın aşılması gibi kıstasları sağlayan tüm bireylere, gelir düzeyleri dikkate alınmaksızın merkezi vergi gelirlerinden aylık bağlanmaktadır.

Genel olarak, muhtaç kesimlere yapılan sosyal yardımların alım gücünün yüksek tutulması durumunda prime dayalı emeklilik sistemi çerçevesinde ortaya çıkan sapmalar, bu tür yaşlılık yardımlarında da görülebilmektedir.⁷⁴

.5.1.5 Asgari Gelir Sağlayan Programlar

Asgari emeklilik geliri bireysel gelirle ilişkili olmamakla birlikte ortalama gelir düzeyinin artmasına paralel olarak yükselmektedir. Bu tek-tip sosyal güvenlik programında emeklilik için asgari bir süre prim ödemek gerekmektedir. Bu şekilde prim ödemesi, dedikleri primlerin marjinal faydasını arttırmaya çalışan dar gelirli çalışanları mümkün olduğu nispette, asgari süreden daha uzun süre prim ödememeye ya da primlerini asgari düzeyde ödemeye yönlendirmektedir.⁷⁵

.5.1.6 Demografik Değişimin Dağıtım Modeli Üzerindeki Etkisi

Dağıtım modeli, ortalama yaşam beklentisinin 45 yıl olduğu 1800'li yılların sonunda emeklilik için 65 yaş sınırı öngörülerek, 6-7 sigortalı çalışanın ödediği primle bir emeklinin aylık ve diğer giderlerinin karşılanması esasına üzerine dizayn edilmiştir. Aktif sigortalı / pasif sigortalı oranı (ya da kısaca aktif / pasif oranı) olarak bilinen, sigortalı çalışanların sayısının emeklilerin sayısına nispetinin, demografik gelişmeler ve hatalı uygulamalar nedeniyle OECD ülkeleri arasında ortalama 4-5 çalışana bir emekli düzeyinin de altına inmesi, dağıtım modelinin emeklilik giderlerini finanse etmekte yetersiz kalmasının temel gerekçesini oluşturmaktadır.

Demografik yapıdaki değişim, Bismarckyan zorunlu sigorta modelini 19. yüzyılın sonu ya da 20. yüzyılın başında benimsemiş, günümüzün yüksek ve ortanın üzerindeki gelir grubundaki, nüfusu hızla yaşlanan ülkeler ile zorunlu sigorta uygulamasını 20. yüzyılın ikinci yarısında kabul eden, nüfus ortalamaları genç gelişmekte olan ülkeleri farklı şiddette etkilemektedir.⁷⁶

Dağıtım Modeli geniş aile kültürü, hızlı sanayileşme, hızlı nüfus artışı ve insan mirünün kısa olduğu dönemin bir ürünü olan dağıtım modeli, değişen koşullar, özellikle demografik yapıların demografik yapısında meydana gelen değişikliklerden olumsuz yönde etkilenmiştir.

.5.1.7 Gelişmiş Ülkelerde Yaşanan Demografik Değişim

Sanayileşmiş ülkelerde II. Dünya Savaşı sonrasında yaygınlaşan sosyal güvenlik sistemleri 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren özellikle emeklilik sigortası alanında eksiklikleri karşılayamamaya başlamıştır. Son çeyrekte birçok gelişmiş ülkede eşzamanlı olarak ortaya çıkan sosyal güvenlik krizleri incelendiğinde, sorunun demografik yapıdaki değişime paralellik gösterdiği tespit edilmiştir.

Toplumun cari yaş ortalamasının ülkeden ülkeye değişmesi paralelinde, yaşlanma hızı bazı kimi ülkelerde hızlı, kimilerinde nispeten yavaş seyretmektedir. Örnek olarak, 1990 yılı itibariyle emeklilerin nüfusun %12'sini oluşturduğu Japonya, 2020 yılında %23 oranındaki emekli kitlesi ile dünyanın en yaşlı toplumuna sahip olacaktır.⁷⁷

blo-2 Yaşlıların ve Toplam Pasif Nüfusun Çalışanlara Bağımlılık Oranı

		1960	1995	2000	2010	2020	2030
BD	Yaşlıların Bağımlılığı	15,4	19,8	18,8	19,3	25,1	32,2
	Pasif Nüfusun Bağımlılığı	67,5	52,9	52,0	49,7	46,0	64,2
İmanya	Yaşlıların Bağımlılığı	17,1	22,1	23,3	28,4	31,6	43,2
	Pasif Nüfusun Bağımlılığı	48,6	45,3	45,6	47,7	51,1	64,7
ransa	Yaşlıların Bağımlılığı	18,7	22,7	24,0	24,5	31,2	37,5
	Pasif Nüfusun Bağımlılığı	61,3	52,7	52,7	51,1	58,5	66,7
ıgiltere	Yaşlıların Bağımlılığı	18,0	23,8	23,5	23,7	28,0	34,4
	Pasif Nüfusun Bağımlılığı	53,6	53,8	53,4	51,1	55,8	64,5
alya	Yaşlıların Bağımlılığı	14,1	23,2	26,0	30,3	35,9	47,0
	Pasif Nüfusun Bağımlılığı	51,7	44,9	47,5	50,6	54,6	67,2
ıponya	Yaşlıların Bağımlılığı	8,9	20,3	24,0	31,9	41,6	43,6
	Pasif Nüfusun Bağımlılığı	56,0	43,7	46,4	55,8	65,0	67,2
anada	Yaşlıların Bağımlılığı	12,7	17,5	18,2	19,8	26,3	35,1
	Pasif Nüfusun Bağımlılığı	69,8	48,4	48,8	48,8	56,3	66,9

Ynak: Ergenekon, ÇAĞATAY, Emekliliğin Finansmanı, Global Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları Işığında Ülkemiz İçin Öneriler, Emin Ofset Matbaacılık Ltd., Haziran 2001, İstanbul, s.15

Tablo 2' de yer alan gelişmiş ülkelerin herbirinde 100 çalışan başına düşen yaşlı sayısı 030 yılına kadar önemli bir artış kaydetmekte, hatta büyük bölümünde %100'ün üzerinde artmaktadır. 2030 yılında yaşlıların bağımlılık oranı İtalya'da %47'ye kadar yükselirken en hızlı artış verilerin %8,9'dan %43,6'ya yükseldiği Japonya'da gerçekleşecektir. Diğer taraftan, 65 yaşın üzerindeki yaşlıların yanısıra 14 yaşın altındakileri de kapsayan pasif nüfusun çalışanlara oranı dikkate alındığında, ABD ve Kanada'nın 2030 yılında ulaşacağı düzeyin 1960 yılındaki seviyenin altında kalacağı dikkati çekmektedir.

5.2 Fonlama (Kapitalizasyon) Yöntemi

Kapitalizasyon yöntemi de denilen fonlama yöntemi, sosyal risklerin ileride doğuracağı demeleri karşılayabilmek için bir fon oluşturulması esasına dayanır. Fonun kurulması ireysel olabileceği gibi toplu da olabilir.⁷⁸

⁷⁸ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s. 15
Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s. 34

Fonlama sisteminde, dağıtım sisteminin aksine sigortalıların ödediği primler aşkalarının emekli aylıklarının finansmanı için tahsis edilmeyip bireysel biçimde sigortalının endi adına ve namına ait hesabında biriktirilerek yatırıma yönlendirilmekte ve oluşan fon igtortalıya ödenecek emekli aylıklarının finansman kaynağını oluşturmaktadır.⁷⁹ Dağıtım isteminde gelir ve giderlerin aynı dönem içerisinde gerçekleşmesine karşın, fonlama isteminde gelirlerin finansmanından harcamanın yapılacağı tarihe kadar bir fon oluşturularak atırım gelirlerinden istifade edilmektedir. Sistemin sosyal transferlere ya hiç yer ermemesinden ya da ancak sınırlı düzeyde imkan tanınmasından dolayı, devletin yanısıra özel ektör de fonlama sistemine dayanan mekanizmalar geliştirebilmiştir.⁸⁰

Fonlama yöntemi yaşlılık, malullük, ölüm gibi uzun süreli riskleri karşılayan sigorta ollarına uygun düşmekte ve bunlarca uygulanmaktadır. Bu yöntemin orta ve uzun sürede ararlı bir ortalama prim seviyesini mümkün kılacağı ileri sürülmektedir.⁸¹ İngiltere’de alışanların ömür boyu aynı şirkette istihdamını teşvik etmek amacıyla düzenlenen rogramlar, ABD’de ise polis, itfaiyeci ve öğretmenlerin yardımlaşma sandıkları, fonlama steminin 19. yüzyıldaki ilk uygulamalarını teşkil etmektedir. Sosyal güvenlik sisteminin ıdas edilmesinden sonra ikincil konuma düşen fonlama esaslı programların uygulama alanı 0. yüzyılın ikinci çeyreğine kadar sınırlı kalmıştır.⁸²

Fonlama yönteminde, fon yönetiminin merkezi ya da adem-i merkeziyetçi yapıda lmasının maliyetler ve getiri düzeyi üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır. Fon yönetiminin k bir merkezden idare edilmesi durumunda maliyetler kayda değer düzeyde gerilemekte, ncaak yatırımlardan elde edilen getiri oranı da düşmektedir. Adem-i merkeziyetçi yapıda ise aliyet, pazarlama, yönetim ve satış giderleri, merkezi yönetime kıyasla büyük artış aydetmekte, ancak yatırım gelirleri de merkezi yönetimden daha yüksek olmaktadır.⁸³

Fonlama yönteminin esası muhtemel risklerin ilerde doğuracağı ödemeleri arşılatabilmek için bir fon oluşturulmasıdır. Diğer bir yaklaşımla fonlama sistemi, özel ektörün sosyal güvenlik alanında çözüm üretebilmesine imkan veren bir finansman yöntemi unmaktadır

Özel Emeklilik Planları, İktisadi Araştırmalar Vakfı Dergisi, 1999, İstanbul, s. 94
 Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s. 8
 Dilik, SAİT, a.g.e., s. 248
 Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s. 8
 Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s. 35

.5.3 Fonlama Yöntemi Çerçevesinde Özel Emeklilik Sistemleri

.5.3.1 Maaş Esaslı Sistem

En yaygın olarak kullanılan bu yöntemde, emekli maaşı, her çalışma yılı için o yıl boyunca elde edilen ücret/maaşın ortalamasının belirli bir yüzdesi olarak hesaplanmaktadır.

Dağıtım yönteminde olduğu gibi fonlama yöntemi uygulanan maaş esaslı emeklilik sistemlerinde de emeklilik maaşı, nihai ücret/maaş düzeyi, çalışma hayatı boyunca elde edilen ücret/maaşların endekslenmiş ortalaması ya da her çalışma yılı için belirli bir miktarın hesaba atılması gibi çeşitli yollarla hesaplanabilmektedir.⁸⁴

Fonlama yönteminin uygulandığı MEEP'lerin (Maaş Esaslı Emeklilik Programları) yarıdedici niteliği, başlangıçta tespit edilen emeklilik maaşının karşılanabilmesi için gerekli tutarın çalışma dönemi boyunca düzenli olarak ödenen primlerle fonlanmakta oluşudur. MEEP'lerin emeklilik maaşı taahhütlerini yerine getirebilmesi için, fonlama düzeyinin mevcut ve gelecekteki yükümlülüklerini karşılamaya yeterli düzeyde olması gerekmektedir.⁸⁵ Bu sistemin avantajı, çalışanın emeklilik dönemindeki maaşını önceden biliyor olması ve bu maaşını alamama riskinin bulunmamasıdır.⁸⁶

MEEP fonlarının yönetimi konusunda ülkeler itibariyle değişik uygulamalar uygulanmaktadır. ABD, İngiltere, İrlanda ve Hollanda gibi ülkelerde MEEP'ler spondordan ayrı bir tüzel kişilik altında kurumsal bazda örgütlenirken, Almanya'da sponsor kurumundaki verenler yükümlülüklerini şirket bilançosu içerisinde "çalışanların emeklilik programına borcu" olarak göstermekte, ayrıca bir fon oluşturmamaktadırlar.⁸⁷

"Entegre programlar" olarak anılan bazı maaş esaslı özel emeklilik sistemlerinde, sosyal güvenlik sistemi tarafından sağlanan emeklilik maaşı da dikkate alınmaktadır.⁸⁸

Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s. 36
 Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s. 10
 Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s. 36
 Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s. 11
 Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s. 11

.5.3.2 Katkı (Prim) Esaslı Sistem

Prim esaslı emeklilik sistemi de denilen bu sistemde, maaş esaslı emeklilik sisteminin aksine maaşların belirli bir yüzdesi olarak sistemin gelecekteki maliyeti baştan bilinmektedir; ancak, özellikle yatırım sonuçlarından etkilenecek olan emeklilik ödeneği baştan belli değildir.⁸⁹

Bu sistemde sisteme katılanların, çalışan ve işverenin katkıları ile yatırım kazançlarının toplandığı, bireysel fon hesapları vardır ve üyenin emekli maaşı, emeklilik döneminde fon hesabında birikmiş olan paranın tutarına bağlıdır.

Ülkelerde ki uygulamalara baktığımızda Şili, Avustralya, İsviçre, Danimarka ve İngiltere'de emeklilik programlarının prim esaslı düzenlenmesi zorunlu tutulmuş olup, ABD, İngiltere, Belçika, Kanada, Almanya ve İrlanda başta olmak üzere birçok ülkede de prim esaslı programlara doğru bir yönelim görülmektedir.⁹⁰ Maaş esaslı sistemin aksine, prim esaslı sistem çerçevesinde biriken emeklilik fonları iş değiştirme ya da emeklilik durumunda alışına toplu olarak nakden ödenebilmektedir. Bu nedenle prim esaslı programlar genellikle küçük ve yeni kurulmuş şirketler tarafından tercih edilmektedir.⁹¹

.5.4 Dağıtım ve Fonlama Yöntemlerinin Değerlendirilmesi

Dağıtım yöntemi ile finanse edilen emeklilik sistemine yapılan prim ödemeleri hemen tahsis edilerek üzere mevcut emeklilerin hesaplarına tahsis edilirken, fonlama yöntemini destekleyen rezervlerle aktarılan prim ödemeleri, sermaye piyasasına tekrar aktarılmakta, böylece yatırımların artmasına ve ekonomik büyümenin gelişmesine direkt katkıda bulunmaktadır.⁹²

Kapitalizasyon ve dağıtım yöntemlerinden hangisinde primlerin daha düşük ve böylece hangi yöntemin daha ucuz olduğu konusunda değişik görüşlere rastlanmaktadır.

⁸⁹ Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s. 38

⁹⁰ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s. 12

⁹¹ Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s. 39

⁹² Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s. 40

Örneğin Braess'e göre kapitalizasyon yönteminin fonksiyonlarından biri primlerin cizlamasıdır. Çünkü fonların işletilmesinden elde edilecek ek gelirler gerekli prim miktarını üşürecektir. Buna karşı Schreiber dağıtım yönteminin daha ucuz olduğu görüşündedir. Çünkü apitalizasyon yönteminde primler ilerki yıllar için önceden saptandığı için en kötü risk rtimaline göre hesaplanmaktadır. Oysa dağıtım yönteminde primler, gerçek risklere göre lınacağından daha düşüktür.⁹³

Dağıtım sisteminde yaşanan sorunlardaki ana etken, ortalama yaşam süresinin lükselmesi ve/veya hatalı uygulamalar nedeniyle aktif/pasif sigortalı oranının bozulması lduğu için, alternatif olarak önerilen fonlama sisteminde herkesin kendi emeklilik dönemini nanse ettiği bireysel bazda bir yapılanma öngörülmüştür.

Fonlama sisteminin dağıtım sisteminden farklı olarak özünde yatan mantık, çalışma öneminde aylık olarak ödenen primlerin verimli ve güvenli yatırım alanlarında eğerlendirilerek emeklilik dönemi için fonlanmasıdır.⁹⁴

Dilik, SAİT, a.g.e., s. 249
Özel Emeklilik Planları, a.g.e., s. 97

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE ÖZEL MODEL “BİREYSEL EMEKLİLİK”

.1 ÖZEL EMEKLİLİK FONLARI

Özel emeklilik fon sistemi, şartları önceden belirlenmiş bir sözleşme çerçevesinde, çalışanların bireysel hesaplarına düzenli olarak yatırılan katkı paylarının emeklilik döneminin başlangıcına kadar etkin bir fon yönetimiyle değerlendirilmesi esasına dayalı organize bir emeklilik sigortası türüdür.⁹⁵ Özel emeklilik fonları çalışanların çalışma hayatı süresince elde ettikleri gelirden tasarruf ederek, emeklilik dönemlerinde sürdürülebilir bir hayat düzeyi uygulamalarına olanak tanıyan ve önceden belirlenmiş bir “emeklilik planı” çerçevesinde verenler, çalışanlar veya her iki grubun ya da, herhangi bir işverene bağlı olarak çalışmayan bireylerin, düzenli olarak yaptıkları belirli tutardaki katkıların bir fonda toplanarak, profesyonel portföy yönetim ilkeleri çerçevesinde yönetildiği kurumsal yapılar olarak tanımlanmaktadır.⁹⁶

Özel emeklilik fonları, çalışanların üretime katıldıkları süre içinde yarattıkları tasarruf ederek ileri yaşlarda makul bir hayat seviyesi sağlamalarına imkan tanıyan araçlardır.⁹⁷

Çalışanların meslek hayatları boyunca biriktirdikleri emeklilik tasarruflarından oluşan özel emeklilik fonları, sosyal güvenlik sisteminin demografik değişimden dolayı yaşadığı risklerin de etkisiyle zaman içerisinde giderek artan boyutta tasarrufları çatısı altında oynayarak finans piyasalarında işlem yapan başlıca yatırımcı gruplarından biri haline gelmiştir.⁹⁸

Bu sistem sayesinde çalışanlar, üretim sürecinde yer aldıkları zaman diliminde elde ettikleri gelirin bir kısmını tasarruf ederek yaşlılık dönemlerinde yaşamlarını belli bir seviyede sürdürme olanağına sahiptir. Bireysel emeklilik fonları 12,5 trilyon \$ varlık birikimi ile ünyadaki ikinci büyük kurumsal tasarruf sistemidir.

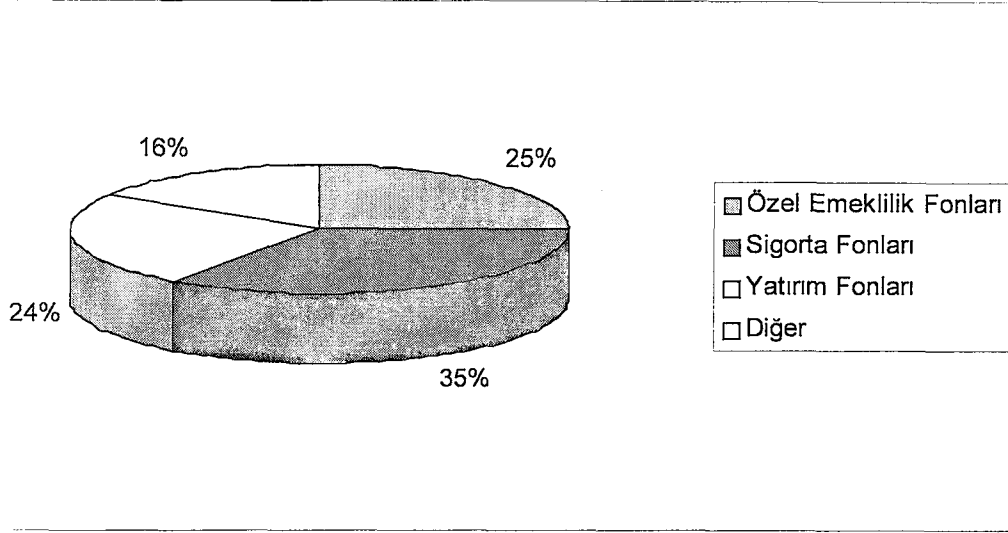
Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s. 29

Derelioğlu, DENİZ, Türkiye’de Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları, TÜGİAD Bilimsel Ödül Yarışması, İstanbul (TÜGİAD Ekonomi Ödülleri 2000), Rota Yayın Yapım Tanıtım Ltd. Şti., 2000, s. 15

Buzlupınar, ELİF, Emeklilik Fonları Sermaye Piyasalarına Kaynak Aktarımı Türkiye Üzerine Etkileri, Sermaye Piyasası Kurulu Yayını, Yayın No:47, Birinci Baskı, Ağustos 1996, Ankara, Pelin Yayıncılık, s. 3

Ergenekon, ÇAĞATAY, Vergilendirme Rejiminin Özel Emeklilik Fonlarının Gelişimi Üzerindeki Etkisi: Sermaye Piyasası’na Yansımalar, 9-12 Eylül 1998 Ankara II. ODTÜ Ekonomi Kongresi, s. 1

ekil -1 Dünyada Emeklilik Fonlarının Büyüklüğü



aynak: Dünyada Emeklilik Fonlarının Büyüklüğü, OECD Yayınları

Dünya ülkeleri mevcut kamu sosyal güvenlik sistemlerinin standartının azaldığını gözlemiş veya yetersiz hale geleceğini öngörmüştür. Bu sebepten dolayı 'Bireysel Emeklilik istemleri'ni gönüllü veya zorunlu olarak kabul etmişlerdir.⁹⁹ Özel emeklilik fonlarını diğer kurumsal yatırımcılardan ayıran en önemli özellik, cebri müeyyideler taşıyan bir sözleşmeyle emeklilerin programa yapacağı periyodik ödemelerin (istisnalar bulunmakla birlikte genellikle) emeklilikten önce geri çekilemeyecek şekilde garanti altına alınmış olmasıdır.¹⁰⁰

İş hayatının başlangıcından özel emeklilik sistemine giren bir çalışanın yaklaşık 30-40 yıl gibi uzun bir zaman dilimi boyunca düzenli olarak, önceden tespit edilmiş tutarda emeklilik ödemeleri yapması, doğal olarak özel emeklilik kurumlarını, faaliyette buldukları piyasa ve ekonomilerdeki en büyük kurumsal yatırımcılardan biri konumuna getirmiştir.¹⁰¹ Gelişmiş ülkelerde, özel emeklilik fonu uygulamalarının çalışanların ya da bireylerin çabaları sonucunda başladığı görülmektedir.¹⁰²

Dünyada Emeklilik Fonlarının Büyüklüğü, OECD Yayınları, 1997, s. 15

⁹⁹ Ergenekon, ÇAĞATAY, Vergilendirme Rejiminin Özel Emeklilik Fonlarının Gelişimi Üzerindeki Etkisi: Sermaye Piyasası'na Yansımalar, 9-12 Eylül 1998 Ankara II. ODTÜ Ekonomi Kongresi, s. 2

¹⁰¹ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s. 15

¹⁰² Derelioğlu, DENİZ, a.g.e., s. 17

Burada belirtilmesi gereken bir diğerk önemli husus, özel emeklilik fonlarının zorunlu aya gönüllü olması konusunun gelişmekte olan ülkelerle gelişmiş ülkelerde farklı olduğudur. Genellikle az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde, özel emeklilik fonlarına ilişkin reformlar, zorunlu uygulamalar şeklinde ve devletin girişimiyle başlatılmaktadır.

Özel emeklilik programlarının geçmişi 19. yüzyılın son çeyreğine kadar uzanmaktadır. 1875-1929 döneminde ABD ve Kanada'da 421 özel emeklilik programı kurulmuş olmasına rağmen, özel emeklilik fonlarının ivme kazandığı dönem 1929 Dünya Buhranı sonrasıdır.

İngiltere'de ilk özel emeklilik fonu, esnaf ve zanaatkarlar için 1375 yılında Londra'da oluşturulan "of St. James at Garlekhithe of London" olarak bilinmektedir.¹⁰³ ABD'de ilk özel emeklilik sistemi 1875 yılında Amerikan Demiryolu Şirketi (The American Express Company) tarafından kurulmuştur. Avrupa'da yaygınlık kazanması 1940'lı yıllara rast gelen özel emeklilik sistemi için asıl ivme ise, yaşanan büyük ekonomik sıkıntıların kişilerin birikimlerini erittiği, kişilerde güvensizlik ve kötü bir gelecek korkusunun doğduğu 1929 dünya buhranı sonrasında meydana gelmiştir.¹⁰⁴ Amerika'da sistemin çok geç ihdas edilmiş olmasından dolayı kökleşmiş emeklilik fonları bilhassa büyük işletmelerde varlıklarını erdürmektedirler.¹⁰⁵

Ekonomik krizin geniş toplum kesimleri üzerindeki yıkıcı etkisini hafifletmek ve ülke rapında dayanışma sağlamak üzere 1931 yılında Amerika'da kurulan emeklilik fonu sistemi, Türkiye'deki SSK ile benzer bir fonksiyonu yerine getirmektedir.

Avustralya'da bilinen ilk özel emeklilik fonu 1862 yılında Bank of New South Wales tarafından kurulmuş, onu, 1875 yılında ABD'deki American Express Co. takip etmiştir.¹⁰⁶ 1902 yılında İngiltere'de Equitable Life Assurance Society tarafından sunulan emeklilik yığı planı, hayat sigortası poliçesiyle annuite sağlayan ilk ürün olmuştur.¹⁰⁷

³ Derelioğlu, DENİZ, a.g.e., s. 18

⁴ Memiş, TEKİN, Şen, MURAT, a.g.e., s. 29

⁵ Ege, İLHAN, Dünyada Özel Emeklilik Sistemleri Ve Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Anununa Eleştirisel Bir Bakış, İktisat İşletme ve Finans Dergisi, Temmuz 2002, İstanbul, s. 84

⁶ Buzlupınar, ELİF, a.g.e., ss. 3- 6

⁷ Ergenekon, ÇAĞATAY, Emekliliğin Finansmanı, Haziran 2001, Emin Ofset Matbaacılık Ltd., İstanbul, s. 89

Emeklilik fonları 1800'lerin sonlarından beri mevcuttur, ancak bu varlıklar dünya ainesinde son 25 yıl içerisinde gayri safi milli hasıla (GSMH) artışının iki katı sağlamaları e dikkat çekmişlerdir. Endüstriyel emeklilik 19. yüzyılın son çeyreğinde ortaya çıkmış, ancak sadece elli yıldır önem kazanmıştır.

Kamunun sosyal güvenlik sistemlerinin yetersizliği, çalışanların sosyal güvenliklerinin orumluluğunun işverence de paylaşılması gerektiği fikrini doğurmuştur. 1940'ta ABD'de özel sektör işçilerinin yaklaşık %15'i (4.1 milyon) özel emeklilik sisteminin çatısı altında iken u oran 1990'da %43'e (39.5 milyon) çıkmıştır.¹⁰⁸ Sosyal güvenlik sisteminin diğer ülkelere ıyasla daha geç kurulduğu ABD (1935) ve İsviçre (1946) gibi ülkelerde, güvence açığı özel meklilik planları vasıtasıyla giderildiği için, bu planlar içerisinde buldukları toplumun nemli kurumları arasına girmişler ve sosyal güvenlik sistemi kurulduktan sonra da emeklilik öneminin finansmanında önemli bir rol oynamayı sürdürmüştür.¹⁰⁹

1974 yılında Özel Emeklilik Fonu Yasası'nın Amerikan Kongresi'nin liberal ve umhuriyetçi kanatlarının işbirliğiyle yasalaşmasıyla, özel emeklilik sistemi hem andardizasyona kavuşmakta, hem de sıkı bir denetim altına girmektedir.¹¹⁰

Özel emeklilik fonlarının 20. yüzyılda gösterdiği gelişimi, üç döneme ayırmak mümkündür:

- 1900-1919: Sosyal sigorta uygulamalarının gölgesinde geçen durgunluk dönemi
- 1920-1949: Sayı ve kapsam itibarıyla gelişmenin başladığı dönem
- 1950 sonrası: Özel emeklilik fonlarının sayı, üye ve varlıklarında hızlı bir artışın yaşandığı dönem¹¹¹

Özel emeklilik fonları, faaliyet gösterdikleri ülkelerde tasarruf ve yatırımları arttırmak uretiyle günümüzün birçok gelişmiş ekonomilerinin yüksek refah düzeyine ulaşmasında ayati bir fonksiyon üstlenmiştir.¹¹²

¹⁰⁸ Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s. 29

¹⁰⁹ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s. 89

¹¹⁰ Ege, İLHAN, a.g.e., s. 85

¹¹¹ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., ss. 89-90

¹¹² Ege, İLHAN, a.g.e., s. 85

Tüm dünyada örnek olarak gösterilen ve çalışanlar için zorunlu tutulan, sosyal güvenlik sisteminin özelleştirildiği Şili’de sistem, 1981 yılında askeri rejimin hüküm sürdüğü ortamda uygulamalar başlamış ve askerler kendilerini bu sistemden ayrı tutmuşlardır. Aynı şekilde Arjantin, Meksika, Bolivya, El Salvador’da da uygulamalar zorunludur.¹¹³ Gelişmekte olan ekonomilerde özel emeklilik fonları henüz yeni yeni uygulamaya girmektedir. Neoliberalizmin etkili olduğu günümüz dünyasında, devletlerin sosyal güvenlik harcamalarını sınırlamak ve bütçe içindeki ağırlıklarını azaltmak için özel emeklilik sistemlerini teşvik edici kararlar aldıkları görülmektedir.¹¹⁴

2. EMEKLİLİK PLANI TÜRLERİ

Çok ayaklı emeklilik sisteminde farklı bakış açılarına daha iyi ışık tutabilmek için çok ayaklı örnek bir emeklilik sistemi; amaç, oluşturma şekli ve finansman biçimi açılarından ele alınarak aşağıdaki gibi özetlenebilir.¹¹⁵

Tablo- 3 Üç Ayaklı Bir Emeklilik Sistemi Örneği

	1. AYAK (Kamu Yönetimindeki Zorunlu Emeklilik Sistemleri)	2. AYAK (Özel Sektör Tarafından Yönetilen Zorunlu Emeklilik Sistemleri)	3. AYAK (İsteğe Bağlı Özel Emeklilik Sistemleri)
Amaçlar	Gelirin Yeniden Dağıtımı Ve Ortak Sigorta	Tasarruflar Ve Ortak Sigorta	Tasarruflar Ve Ortak Sigorta
Oluşturma Şekli	Minimum Emeklilik Garantisi Ya Da Düz Oranlı	Bireysel Tasarruf Planları Ya Da Mesleki Emeklilik Planları	Bireysel Tasarruf Planları Ya Da Mesleki Emeklilik Planları
Finansman Biçimi	Vergiler Yoluyla Finansman	Tamamen Fonlanmış Biçiminde Düzenleme	Tamamen Fonlanmış

Not: Önal, BEYAZIT, Türkiye’de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi, Tügiad Ekonomi Ödülleri 2000 yılı Bilimsel Eser Yarışması İkincilik Ödülü, Rota Yayın Yapım Tanıtım Ticaret, İstanbul 2001, s.3

³ Derelioğlu, DENİZ, a.g.e., s. 17-18

⁴ Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s.9

⁵ Önal, BEYAZIT, Türkiye’de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi, Tügiad Ekonomi Ödülleri 2000, Rota Yayın Yapım Tanıtım Ticaret, İstanbul, 2001, s. 3

2.1 Belirli Fayda Planları (Defined Benefit)

Bu planlarda emeklilik döneminde sağlanacak gelirin düzeyi başlangıçta işveren tarafından taahhüt edilmekte olup, çalışanlar emekli olduklarında ne kadar bir emeklilik demesine hak kazanacakları konusunda söz sahibidir.¹¹⁶ Belirli fayda planlarında temel özellik emeklilik ödemelerinin, plan varlıklarının değerinden bağımsız olarak belirlenmesidir.¹¹⁷ Yani belirli fayda planında sigorta kurumu, sisteme katılanlara emeklilik kapsamında yapılacak ödemeleri; önceden belirlenen bir formüle göre hesaplanmaktadır.¹¹⁸

Bu planlar çoğunlukla bir işveren sponsorluğunda oluşturulmaktadır. Bu planlarda işverenin emeklilik ödemelerinin yerine getirilmesini taahhüt etmesi nedeniyle, işverenin iflas etme olasılığına karşı fon varlıklarının emeklilik yükümlülüklerini karşılayabilecek yeterlikte olması başka ifade ile planın “fonlanmış” olması gereklidir.¹¹⁹

Emeklilik yükümlülükleri, emekli kişilere belirlenen ödemeleri yapmak için toplanan fonların yetersiz kalabileceğini bilen plan sponsorunun borç yükümlülüğüdür. Bu emeklilik demesi borcu dağıtım yoluyla ya da fonlama yoluyla ödenebilmektedir. İkinci durumda o yıl için ödenecek borcun bugünkü değeri tahmin edilmekte ve bu tutarı karşılayabilecek tutarda ara ayrılarak emeklilik fonuna konulmaktadır.¹²⁰ Belirli fayda planında plan sponsoru, fona yapılan ödemeleri bir hayat sigortası şirketinden anuite poliçesi almak için kullanabilmektedir. ABD’de özel emeklilik planı sigortalı olsa da olmasa da, federal bir kurum olan Emeklilik Ödemesi Garanti Kurumu (Pension Benefit Guaranty Corporation-BGC), emeklilik planına katılanların ödenebilir hale gelen faydalarını garanti altına almaktadır.¹²¹

⁶ Derelioğlu, DENİZ, a.g.e., s. 19

⁷ Önal, BEYAZIT, a.g.e.,s. 4

⁸ Buzlupınar, ELİF, a.g.e., s. 9

⁹ Derelioğlu, DENİZ, a.g.e., s. 19

¹⁰ Buzlupınar, ELİF, a.g.e., s. 10

¹¹ Önal, BEYAZIT, a.g.e., s. 4

2.2 Belirli Katkı Planları (Defined Contribution)

Bu plan türünde emeklilikte yapılacak ödemelere ilişkin taahhütler verilmeden emeklilik fonuna yapılacak katkıların oranı veya tutarı belirlenmektedir. Katılımcının düzenli olarak prim ödediği bireysel hesabı vardır. Ancak bu planlarda yatırım riski çalışanların zerindedir çünkü, emeklilikte elde edilecek gelir düzeyi bilinmemekte, emeklilik ödemeleri, katkıların ne kadar başarılı bir şekilde yatırıma yöneltildiğine bağlı olarak şekillenmektedir.¹²² Belirli katkı sistemi, sigortalının her döneme ait katkı miktarının önceden belirlendiği, buna karşılık elde edilecek fayda ya da ödemelerinin katkı payına ve bu fonların değerlendirilmesiyle elde edilecek getiriye göre belirleneceği bir sistemdir.¹²³

Yasal olarak hükümetler tarafından düzenlenen ve denetlenen bu sistemler, özel sektör tarafından yönetilir.

İstatistikler, belirli katkı planının hala genelde ABD’de görüldüğüne işaret etmektedirler. Bunların değişik yasal türleri vardır; Money purchase emeklilik planları, hedef emeklilik planları, 401 (k) planları, çalışan hisse senedi sahipliği planları (employee stock ownership plans, ESOP) ve diğer tasarruf planları belirli katkı planlarının birkaç çeşididir.¹²⁴

ABD’de bir işyerinde çalışanlara yönelik olarak hazırlanan 401 (k) Planları yahut bir işyerinde çalışma zorunluluğu bulunmayan kişilere yönelik Bireysel Emeklilik Hesapları (Individual Retirement Accounts-IRA) uygulamaları bu planların yaygın bir uygulama alanını oluşturmakta ve teşvik etmektedir.

401 (k) Planları

- 401 (k) Planları; işverenler tarafından sponsorluğu yapılan gönüllü nitelikteki emeklilik planlarıdır.
- Bu plan çerçevesinde işveren, çalışanın ücretinden belirli bir tutarı belirli dönemlerde bir emeklilik fonunda değerlendirilmek üzere kesmektedir.
- Çalışan, brüt gelirinden ne kadarını, ne şekilde bu planlar çerçevesinde değerlendirmek istediğine kendisi karar vermekte ve ödenen primler yatırım fonlarına aktarılmaktadır.

¹²² Derelioğlu, DENİZ, a.g.e., s. 20

¹²³ Önal, BEYAZIT, a.g.e., s. 5

¹²⁴ Buzlupınar, ELİF, a.g.e., s.14

- Bu planlara yapılan prim ödemeleri, çalışanın brüt gelirinden düşülebilmek suretiyle bireylere vergi avantajı sağlamaktadır.
- Bu hesaplara çalışan tarafından yatırılacak olan prim tutarı 1998 yılı için 10.000 dolar olarak belirlenmiştir. Bu tutarın üzerinde yatırılan primler vergi teşviği kapsamında değildir. Çalışanın yanısıra işverenin katkısının olması durumunda çalışanın hesabına yatırılacak tutar 30.000\$'ı veya yıllık ücretinin %25'ini aşmaması gereklidir.

Bireysel Emeklilik Hesapları (Individual Retirement Accounts-IRA)

- Bireysel Emeklilik Hesapları, 401 (k) planlarına benzeyen, işveren sponsorluğunun yer almadığı, bireysel katkılara dayanan ve vergi avantajı sağlayan, bireylerin emeklilik dönemlerinin finansmanına yönelik emeklilik planlarıdır.
- Belirli bir işverene tabi olarak çalışmayan bireyler veya serbest meslek sahipleri, bu hesaplara yılda en fazla 2000\$ olmak üzere prim yatırabilmektedir. Kişiler dilerse bu tutarın üzerinde de prim yatırabilirler ve bu tutarlar vergi teşviği kapsamında değildir.
- Bu hesaplara yatırılan paralar yatırıma yönlendirilmekte ve bu yatırılan paralardan elde edilen kazançlar için, biriken paraların nihai aşamada emeklilere ödendiği zamana kadar bir vergi erteleme söz konusu olmaktadır. Bu hesaplarda biriken paraların da en geç kişinin 70 yaşına girmesiyle çekilmesi gereklidir.¹²⁵

Belirli katkı planında temel özellik, plan sponsorunun emeklilikte belirli bir miktarda deme yapmayı garanti etmemesi, emeklilikte fon iştirakçisine yapılacak ödemenin, plan arlıklarının büyümesine, yani fonun yatırım performansına bağlı oluşundandır. Yatırım riski tamamen plan iştirakçisinin üzerindedir. Emeklilikten önce işten ayrılan çalışanlar genellikle toplu ödeme almaktadırlar. Birçok belirli katkı planı belirli fayda planlarını takviye etmek için kurulmuşlardır.¹²⁶

Belirli katkı planlarında emekliliğe hak kazanma belirli faydaya oranla daha hızlı gerçekleşmekte, işçinin hesabına düzenli prim yatırılmakta ve başka bir işe geçse bile yatırılan primler işçinin malvarlığı olmaktadır.¹²⁷

⁵ Derelioğlu, DENİZ, a.g.e., ss. 20-21

⁶ Önal, BEYAZIT, a.g.e., s. 5

⁷ Buzlupınar, ELİF, a.g.e., s.15

Belirli fayda ve belirli katkı planları arasındaki temel fark ikincisinde işveren şartları yerine getiren işçi için emeklilik planına düzenli ödemeler yapması dışında hiçbir mali yükümlülüğünün olmamasıdır. Bu ödemeler, genellikle, mevcut maaşın ya da karın belirli bir yüzdesi şeklinde hesaplanır. Belirli katkı emeklilik planı nihai ödemelerle ilgili herhangi bir taahhütte bulunmamaktadır. Belirli fayda planlarında emeklili döneminde elde edilecek gelirin önceden taahhüt edilmesi gereklidir. Burada emeklilik yükümlülükleri ABD’de olduğu gibi bir sigorta kurumu tarafından garanti edilmektedir. Bu nedenle bu planlar, çalışanlar açısından daha fazla tercih edilmektedir.

Sadece bu fonlardan bir başka fona geçme olanağının sınırlı olması, fonun aktüeryal esaslara göre çalışması nedeniyle ortaya çıkan maliyetler bu planın olumsuz yönleridir.¹²⁸

Tablo- 4 Belirli Fayda (Defined Benefit) ve Belirli Katkı Planlarının (Defined Contribution) Temel Özellikleri

Özellikler	Belirli Fayda Planları –DB	Belirli Katkı Planları-DC
Yükümlenin Özelliği	Minnettar Çalışan	Müşteri
Yönetim	Açık Değil	Açık – Saydam
Yükümlenme İhtiyacı	Oldukça Gerekli	Çok Fazla Gerekli
Yükümlenin Yatırım Performansı	Düşük	Yüksek
Yükümlenimdeki Hassasiyetleri		
Yükümlenimlerin Dağılımı	Önceden Belirlendiği Gibi	Karmaşık Şekilde – Günün Koşullarına Göre Değişen

Kaynak: Önal, BEYAZIT, Türkiye’de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi, Tügiad Ekonomi Ödülleri 2000 yılı Bilimsel Eser Yarışması İkincilik Ödülü, Rota Yayın Yapım Tanıtım Ticaret, İstanbul 2001, s. 6

Kullanımda yüzlerce emeklilik planı dizaynı vardır. Aslında hepsi temel olarak belirli fayda, temel olarak belirli katkı veya ikisinin karışımıdır. En basit ve en çok kullanılan eşitleme işverenin, işçinin de katılabileceği bir tür belirli katkı planıyla desteklenmiş belirli fayda planı kurmasıdır.¹²⁹ Çoklu-işveren, sendika planları tek bir planın içinde belirli fayda ve belirli katkının özelliklerini birleştirirler.¹³⁰

¹²⁸ Derelioğlu, DENİZ, a.g.e., s. 22

¹²⁹ Önal, BEYAZIT, a.g.e., s. 9

¹³⁰ Buzlupınar, ELİF, a.g.e., s.16

.2.3 Kaynağı Açısından Emeklilik Planları

Devlet Emeklilik Planları (State Pension Schemes)

Çalışanların yasa ile belirlenen emeklilik yaşına ulaştıkları dönemden itibaren almaya hak kazandıkları, emeklilik ödemelerinin devlet tarafından sağlandığı, genellikle dağıtım esasına göre işleyen ve sosyal güvenlik sistemlerinin birinci ayağında yer alan emeklilik planlarıdır.¹³¹

İşlemleri Emeklilik Planları (Occupational Pension Schemes)

Belirli bir iş sözleşmesi kapsamında, işverenlerin çalışanları adına tutturdukları, genellikle belirli fayda planlarını içeren ve sosyal güven yöntemlerinin ikinci ayağında yer alan emeklilik planlarıdır.¹³²

Bireysel Emeklilik Planları(Personal Pension Schemes)

Bireysel emeklilik planları, belirli bir mesleğe, işverene veya iş seçilmesine bağlı olmayan, kişinin işinden ayrılrsa bile, emeklilik planı kapsamındaki haklarının devam ettiği emeklilik planlarıdır. Bireysel emeklilik planları genellikle cazip vergisel teşvikleri haiz olup, belirli katkı planları niteliğindedirler ve gönüllü olarak oluşturulurlar. Bu planlar esasen sosyal güvenlik sistemlerinin üçüncü ayağında yer alırlar.¹³³

Fonlanma Düzeyine Göre Emeklilik Planları Fonlanmış Planlar (Funded schemes)

Fonlanmış bir emeklilik planında, emeklilik yükümlülüklerinin kazanılabilmesi amacıyla bir fon oluşturulmaktadır. Fondaki varlıklar, emeklilik yükümlülüklerinin yerine getirilmesi için ayrılır ve işverenin varlıkları ayrı bir şekilde muhafaza ve kontrol edilir. Bu şekilde, emeklilik yükümlülüklerinin ödenmesi bir fonda bulunan varlıklar tarafından garanti altına alınmaktadır.¹³⁴

¹ Önal, BEYAZIT, a.g.e., s. 10

² Derelioğlu, DENİZ, a.g.e., s. 23

³ Önal, BEYAZIT, a.g.e., s. 9

⁴ Derelioğlu, DENİZ, a.g.e., s. 22

2.4 Esnek ve Katı özel emeklilik sisteminin temel değişkenleri

Esnek özel emeklilik sisteminin temel değişkenleri:

- İsteğe bağlı katılım veya en azından yarı zorunlu katılım.
- Yüksek derecede kişisel seçim olanağı.
- Büyük ölçüde özel yetkili bir kuruma gerek yoktur.
- Birden fazla hesap açtırılabilir.
- Kişisel olarak yatırım fonu tercih hakkı kullanılarak birden fazla fonda işlem yapılabilir.
- Farklı fiyatlama politikası, grup indirimi ya da yüksek hacim indirimi uygulanabilir.
- Farklı ücret uygulamaları olabilir.
- Basiretli/akıllı insan (prudent man rule) kuralı uygulanır.
- Denizaşırı menkul kıymetlere yatırım serbesttir.
- Minimum karlılık zorunluluğu ve devlet garantisi bulunmamaktadır.

Katı özel emeklilik sisteminin temel değişkenleri:

- Çalışanların katılımı zorunludur.
- Bazı kişisel seçim hakları vardır (özellikle emeklilik şirketinin değiştirebilme konusunda).
- Özel olarak yetki verilmiş emeklilik şirketleri vardır.
- Her çalışan için bir hesap vardır.
- Her emeklilik şirketi bir fona sahiptir.
- Sadece bir fiyatlama kuralı vardır.
- Kesinti türleri düzenlenmiştir.
- Ayrıntılı yatırım kuralları vardır.
- Denizaşırı varlıklara yatırıma ya izin yoktur ya da düşük düzeylerde izin verilir.
- Minimum görelî karlılık zorunluluğu vardır.
- Devlet garantisi vardır (özellikle karlılık düşüşlerinde)

.3 DÜNYA'DA ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMİ UYGULAMALARI

.3.1 ABD'de Özel Emeklilik Sistemi

Sosyal sigorta diğer bir çok endüstriyel ülkede olduğu gibi Birleşik Devletler'de de, ilk olarak işçilerin tazminatlarıyla başlamıştır. Tehlikeli işlerde çalışan sivillerin korunması ile ilgili federal yasa 1908 yılında, Birleşik Devletler ilk eyalet sağlık tazminatı yasası 1911'de ilan edilmiştir. 1929 yılına gelindiğinde, işçi tazminat yasası, dört eyalette etkili hale gelmiştir. 1896'da kurulan New Jersey öğretmenlerinin emeklilik planı, hükümet çalışanları için en yaşlı emeklilik planıdır. 1900'lere gelindiğinde birkaç belediyeyle, yerel hükümetlerin polis memurları ve itfaiyecileri için emeklilik planları oluşturulmuştur.¹³⁵ 1812 yılı savaşları ile Amerikan ordusunun kara ve deniz kuvvetlerinden emekliye ayrılanlara bağlanan emeklilik aylıkları fiilen ABD'nin ilk sosyal güvenlik uygulamasını teşkil etmiştir.¹³⁶ Amerika Birleşik Devletleri'nde emeklilik fonlarının yaklaşık 150 yıllık bir geçmişi bulunmaktadır. Özel emeklilik fonlarının tarihi geçmişine bakıldığında, American Express Company tarafından 1875 yılında kurulan fon kendi alanının ilk örneğini oluşturmaktadır. 1935 yılında Kongre'den geçirilen Sosyal Güvenlik Yasası, ABD'nin bugünkü sosyal güvenlik sisteminin temelini oluşturmaktadır.¹³⁷

ABD sosyal güvenlik sistemi, ülkedeki orta ve yüksek gelirli gruplar için yetersiz düzeyde bir emeklilik geliri sağlamak suretiyle toplumun bu kesimini kendi kırsalları ile sarrufta bulunmaya yönelmiştir.

1935 yılında Yaşlılık, Dul-Yetim ve Malullük Sigortası Planı (Old Age, Survivors and Disability Insurance – OASDI) adı altında örgütlenen ABD sosyal güvenlik sistemi, ülkedeki tüm çalışanları kapsayacak şekilde şu üç olanağı sunmuştur:

- a) Kendileri ve bakmakla yükümlü oldukları aile üyeleri için emeklilik aylığı

⁵ Social Security Organization, USA Historical Development, World Wide Web: <http://www.ssa.gov/history>, 05.05.2002

⁶ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s.160

⁷ Al, HÜSEYİN, Özel Emeklilik Fonları ve ABD uygulanması ,Active Finans Dergisi, Mayıs-Haziran 2002, İstanbul, s. 37

- b) Uzun süreli ve ciddi hastalıklara karşı kendileri ve aile üyelerine güvence sağlayan maluliyet aylığı
- c) Vefatları halinde eşleri, çocukları ve ebeveynlerine güvence sağlayan dul yetim aylığı.¹³⁸

İkinci Dünya Savaşı'na kadar fazla yaygınlık göstermeyen emeklilik fonu uygulamaları, savaş sonrası dönemde özel emeklilik fonlarının büyük gelişme kaydetmesiyle eni bir evreye girmiştir. Söz konusu fonların büyük ölçüde artış göstermesi ile birlikte devlet sosyal güvenlik alanında düzenleme yapma ihtiyacı duymuş ve bu sektör 1974 yılında Kongre tarafından kabul edilen Çalışanların Emeklilik Gelirini Garanti Kanunu (Employee Retirement Income Security Act – ERISA) ile düzenleme altına alınmıştır.

1998 yılı itibariyle ücretli/maaşlı ve bağımsız çalışan ya da emekli toplam 149 milyon işinin bağlı olduğu OASDI, (Yaşlılık, Dul-Yetim ve Malullük Sigortası Planı -Old Age, Survivors and Disability Insurance), Amerikan işgücü piyasasının %96'sını, çalışan ve emeklilerin aileleri de dahil olmak üzere yaklaşık 200 milyon kişiye kapsamaktadır. Halihazırda ABD'de yaşayan 65 yaşın üzerindeki nüfusun %95'i OASDI kapsamında emeklilik aylığı almaktadır.¹³⁹

ABD sosyal güvenlik sistemi, sadece kuşaklararası bir dayanışma aracı olarak almamakta, aynı zamanda yüksek gelir gruplarından düşük gelir gruplarına etkin bir kaynak transferi gerçekleştirmektedir.

Emekli aylıklarının miktarı ve değişim oranının gelirle ilişkisinin yer aldığı Tablo 1'de, düşük gelir seviyelerinde, değişim oranının yüksek gelir düzeylerine kıyasla daha yüksek oranlı olduğu görülmektedir.

¹³⁸ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., ss. 160-161

¹³⁹ Al, HÜSEYİN, a.g.e., s. 38

Tablo-5 Gelire Bağlı Olarak Emekli Aylıklarının Düzeyi

Yıllık Kazanç Düzeyi (\$)	Bağlanacak Emeklilik Aylığı (\$)	Tek Başına Yaşayan Emeklinin Değişim Oranı (%)	Sadece Eşlerden Biri Çalışmış Olan Çiftlerin Değişim Oranı (%)	Her İki Eşin de Çalışmış Olduğu Çiftlerin Değişim Oranı (%)
15.000	540	43,2	64,8	60,1
24.000	738	36,9	55,4	47,4
27.000	804	35,7	53,6	45,1
30.000	869	34,8	52,2	43,2
34.000	926	32,7	49,0	41,2
48.000	1.020	25,5	38,2	36,9
60.000	1.063	21,3	21,9	34,8
68.000	1.063	18,8	28,2	32,7
120.000	1.063	10,6	15,9	21,3

Kaynak: Ergenekon, ÇAĞATAY, Emekliliğin Finansmanı, Haziran 2001, Emin Ofset Matbaacılık Ltd., İstanbul, s.163.

ABD’de sosyal güvenlik sisteminin yeni faaliyete geçtiği 1940’lı yıllarda %40 düzeyinde olan yaşlı kuşak mensupları arasındaki yoksulluk oranı, OASDI (Yaşlılık, Dul- etim ve Malullük Sigortası Planı) sisteminin de etkisiyle 1990’ların ikinci yarısında %12’ye kadar gerilemiştir.¹⁴⁰

Amerika Birleşik Devletleri’nde ülke bazında yayılmış bulunan özel, eyaletler ile yerel hükümet birimleri, federal hükümet ve bireysel bazda çok sayıda emeklilik fonları ve planları bulunmaktadır. Söz konusu fonlar ve planlar önemli miktarda fonların birikmesine ve bu fonların finansal sektör içerisinde hareketine sahne olmaktadır. Emeklilik fonları özellikle özel fonlar, finansal enstrümanlar için önemli miktarda talep oluşturmakta ve bu özelliği ile sistemi olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilme gücüne sahip olmaktadır.

Emeklilik fonlarının sahip oldukları finansal varlıkların tutarlarına ilişkin genel veriler Tablo 6’da yer almaktadır.

¹ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., ss. 162 -163

Finansal varlıklar toplamı içerisinde büyüklük açısından özel emeklilik fonları ilk rada yer almakta, bunu eyalet ve yerel hükümet birimlerinin oluşturdukları fonlar demektedir. Hayat sigortası şirketleri tarafından yönetilen planlar ise üçüncü sırada yer almaktadır.

Tablo-6 Emeklilik Fonlarının Sahip Oldukları Finansal Varlıkların Tutarlarına İlişkin Genel Rakamlar

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Federal Hükümet	447.9	485.5	506.3	561.4	601.7	642.9	642.7
Hayat Sigortası Şirketleri	836.4	884.5	1002.0	1094.8	1233.5	1356.2	1546.7
Özel Emeklilik Fonları	2275.0	2377.5	2776.9	3176.9	3728.1	4354.7	4647.0
Yerel Ve Yerel Hük. Bir.	1115.5	1200.6	1482.5	1809.4	2331.0	2806.9	3023.7
Toplam Finansal Var.	4674.8	4948.1	5767.5	6642.5	7894.4	9160.7	9770.1

Ynak: Al, HÜSEYİN, Özel Emeklilik Fonları ve ABD uygulanması ,Active Finans Dergisi, Mayıs- Haziran 2002, İstanbul, s.39

1984 yılından önce emeklilik fonları İngiliz “Common Law” geleneğinden direkt olarak alınan ‘trust law’ standartlarına göre idare edilmekteydi. Bu fonların sosyal önemi ve trust law’un özel emeklilik fonlarının bazı özellikleriyle ilgili olarak yetersiz kalması nedeniyle 1874’de ABD Kongresi Çalışanların Emeklilik Güvencesi Kanunu’nu Employee Retirement Income Security Act (ERISA) çıkarmıştır. İlk olarak ERISA, tasarlanan emeklilik demelerinin sağlanabilmesi için fonlama zorunluluğunu getirmiştir.¹⁴¹

Kısaca ERISA olarak bilinen Çalışanların Emeklilik Gelirini Garanti Kanunu’nun Employee Retirement Income Security Act – ERISA) özünde, çalışanların emeklilik haklarının güvence altına alınması yatmaktadır. Kanun, bu amaçla kolektif ve bireysel tasarruflardaki tüm uzun vadeli tasarruf planlarını kapsamına alarak detaylı olarak düzenlemiştir.

ERISA’da yer alan düzenlemeler şu alanları kapsamaktadır.

- Plana katılma koşulları
- Tahakkuk ve emekli maaşına hak kazanma koşulları ve süreleri
- Çalışanlara emeklilik maaşının ödenme usulleri

- İşveren kuruluşun gerçekleştireceği asgari fonlama standartları
- Çalışanların plana ödeyeceği azami prim ya da plandan alacağı azami emeklilik geliri düzeyi
- Emeklilik planı varlıkları ile gerçekleştirilebilecek yatırımlar
- Planın sona ermesi halinde varlıkların tahsisi
- Sona eren planlarda emeklilik gelirinin federal sigorta güvencesi kapsamındaki bölümü
- Emeklilik planı hakkında üyelere tabliğ edilmesi gereken veriler
- Plan üyelerinin emeklilik gelirlerine ilişkin itirazlarını çözüme kavuşturma prosedürü
- Emeklilik planının yönetim faaliyetinde ve fonlarının plasmanında görev alanlara ilişkin yerlilik ve performans standartları¹⁴²

.3.2 İngiltere’de Özel Emeklilik Sistemi

İngiltere’de dağınık bir gelişme gösteren sosyal güvenlik mevzuatını birleştirmek ve sistemi yeniden kurmak için Haziran 1941’de William Beveridge başkanlığında kurulan bir komisyon tarafından hazırlanan 1942 tarihli “Beveridge Raporu”, ülkedeki sosyal güvenliğin geliştirilmesi için sosyal sigortalara ağırlık verilmesi gerektiğini gündeme getirmiştir.

Beveridge Raporu’nda yer alan öneriler doğrultusunda 1966 yılında kurulan Sosyal Güvenlik Bakanlığı kısa süre sonra kapatılmış, sosyal güvenlik hizmetleri 1968 yılından itibaren ilgili Devlet Bakanlığı’na bağlı Sağlık ve Sosyal Güvenlik Dairesi tarafından yürütülmeye başlanmış, İngiliz sosyal güvenlik mevzuatı 1975 yılında Sosyal Güvenlik Anunu altında birleştirilmiştir.¹⁴³

İngiltere 1979-1997 yılları arasında iktidarda kalan Muhafazakar Parti döneminde İngiltere’deki sosyal güvenlik sisteminde önemli değişiklikler yapılmıştır.

İngiltere’de mevcut sistem “primli” ve “primsiz” olarak iki başlık altında incelenebilir.

¹ Buzlupınar, ELİF, a.g.e., ss. 72-73

² Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., ss. 171-172

³ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s. 146

Primli sistemin birinci ayağı bir çeşit “halk sigortası” niteliği taşıdığından ve teklik esasına dayandığından tüm nüfusu kapsar. Emeklilik yaşı kadınlarda 60, erkeklerde 65’dir. Sosyal Güvenlik Departmanı tarafından dağıtım esasına göre yürütülen halk sigortasında beş kategori vardır ve prim tutarları da her bir kategori için ayrı ayrı ve maktu olarak belirlenmektedir. Bu sigorta ile hastalık, sakatlık, analık, yaşlılık, dul kalma, işsizlik, iş kazası ve meslek hastalıkları riskleri karşısında tüm vatandaşlar güven altına alınmaktadır. Primli sistemin ikinci ayağı ücrete endeksli “bağımlı çalışanlar ek yaşlılık sigortası”dır. Halk sigortasının maktu edimlerinin ücrete endeksli olmamaları sebebiyle yetersiz kalması üzerine getirilen bu ek yaşlılık sigortasından yalnızca birinci sınıf prim ödeyen işçi ve kamu görevlisi ağırlıklı çalışanlar faydalanabilirler. Gönüllülük esasına dayanan ek yaşlılık sigortasına dahil olmak isteyen çalışanlar; devletçe oluşturulan “hükümet mesleki emeklilik programını”, işverenlerce oluşturulan “mesleki emeklilik hesaplarını” ya da bireysel emeklilik hesaplarını açmakta serbesttir.¹⁴⁴

Örnek ülke olarak İngiltere emeklilik sisteminin 1. Ayağını zorunlu olan ve minimum gelir garantisini de sağlayan düz oranlı temel kamu emeklilik planı oluşturmaktadır. Sistemin 2. Ayağını ise, zorunlu ancak seçim opsiyonu olan mesleki emeklilik, kişisel emeklilik, rafaşsız emeklilik ve 3. Kamu emeklilik planları oluşturmaktadır. Sistemin 4. ve son Ayağını ise, isteğe bağlı olarak; İsteğe bağlı ilave katkıları (belirli fayda ve belirli katkı şeklinde), ayrı isteğe bağlı ilave katkıları, bir fon havuza toplanmış (havuzlanmış) emeklilik yatırımları ve devlet sigortası gibi diğer tasarruflar oluşturmaktadır.¹⁴⁵

İngiltere’de emeklilik fonları, sigorta fonlarıyla birlikte aktiflerin (varlıkların) toplamının %40’luk kısmını oluşturmaktadır. Bunun %40 milyard pound’luk kısmı sigorta fonları oluşturmaktadır. Bu fonlar İkinci Dünya Savaşı sonrası emeklilik programlarının büyük kısmını oluşturmuşlardır.¹⁴⁶

İngiliz sosyal güvenlik sisteminin kapsamının başlangıçta dar tutulmuş olması, sosyal güvenliğe açığının kamu ve özel sektör kuruluşları çerçevesinde kurulan sandıklar marifetiyle kapatılmasına yol açmıştır. Bu sandıklarda toplanan fonlar zamanla emeklilik sisteminin büyük bir kısmını oluşturmuştur.

¹⁴⁴ Erdenk, ERDEM, Sosyal Güvenlik Özel Model Kavramı ve Uygulamaları, Selüloz İş Sendikası Yayını, İstanbul, Mart 2002, Sayı 70, ss. 17-18

¹⁴⁵ Önal, BEYAZIT, a.g.e., ss. 39- 40

¹⁴⁶ Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, TÜSİAD Yayınları, İstanbul, 1997, s. 65

1960'lı yılların ortasında, ülkedeki hemen her kamu çalışanı ve büyük şirketlerde istihdam edilen, sendikalı ve beyaz yakalı özel sektör çalışanlarının ekseriyeti bu tür mamuliyıcı sandıkların kapsamına girmiştir ki, bu grup ülke çalışanlarının %50'sinden fazlasını oluşturmaktadır.¹⁴⁷ Kamusal nitelikli hükümet mesleki emeklilik programına göre sigari 40 yıl prim ödenerek hak kazanılan ek emeklilik aylığı, çalışanın daha önce ödemiş olduğu katkının ortalama %20'sine tekabül etmektedir. Hükümet mesleki eğitim programından çıkıp işverenlerce kurulan bu "işletme sandıklarına" üye olanlar bir takım vergi avantajlarından faydalandıkları için daha avantajlı koşullarda emekli olmaktadır.¹⁴⁸

İngiltere'de geçen kırk yıllık sürede iki olay gözlenmiştir. Birincisi, özel sektör ve hıttıkçe artan oranda kamu sektörü çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılamak üzere büyük bir emeklilik fonu endüstrisi kurulmuştur (Örneğin daha önce emeklilik ödemelerini devletin eğitim sistemiyle gerçekleştirdiği posta idaresi ve telekomünikasyon işçileri için sponsor yönetimindeki en büyük fon kurulmuştur.) Bu fonların büyüklük ve güçlerindeki büyümeyi österen ikinci olay, fon yedieminleri piyasalardaki geçici dalgalanmalara karşı koyabildikçe on yönetimlerinin sigortalıdan açığa dönmesidir.¹⁴⁹

Gelir ve Kurumlar Vergisi Kanunu hükümleri uyarınca, çalışanlar, yıllık kazançlarının aşları ilerledikçe artan belirli bir bölümünü bağlı oldukları özel emeklilik planına katkı payı olarak yatırabilmektedir. 1995 yılı için 76.800£ düzeyinde bulunan bir gelir tavanına kadar, 5 yaşın altındaki çalışanlar gelirlerinin %17,5'ini, 61 yaşın üzerindeki çalışanlar ise %40'ını vergiden muaf statüdeki planlara yatırılabilir. (Tablo 7)

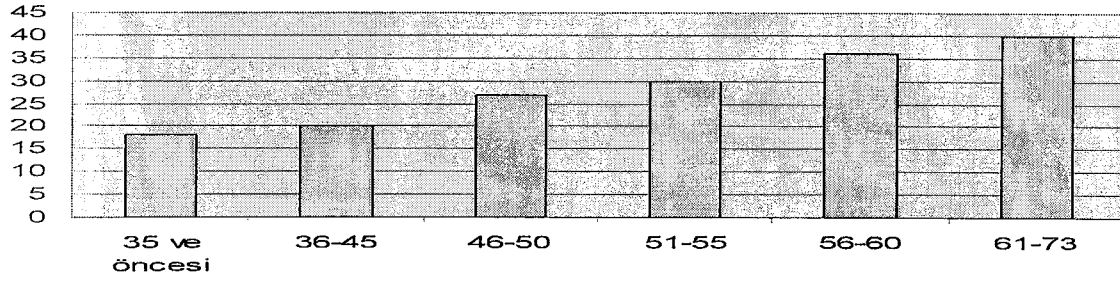
**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

⁷ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s.149

⁸ Erdenk, ERDEM, a.g.e., s.18

⁹ Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, a.g.e., s. 66

Tablo-7 Çalışanlar için Azami Katkı Yapı Limitleri (1995)



Kaynak: Ergenekon, ÇAĞATAY, Emekliliğin Finansmanı, Haziran 2001, Emin Ofset Matbaacılık Ltd., İstanbul, s. 151

Çalışanlar, kendilerine tanınan bu vergiden muaf emeklilik tasarrufu limitlerini, varsa alıştıkları müesseselerdeki işveren emeklilik planında ve/veya bireysel bazda emeklilik esabı yöneten finans kurumlarında kullanabilmektedir.¹⁵⁰ İngiliz sosyal güvenlik sistemi incelendiğinde maliyetlerin düşürülmesi için temel olarak, işçilere sağlanan yardımların zaltıldığı ve işçilerin bireysel emekliliğe teşvik edildiği görülmektedir.¹⁵¹

Tablo-8 Çalışanların Emeklilik Planları İtibariyle Dağılımı (%)

	1979-80	1987-88	1994-95
Kamu Sektörü Maaş Esaslı Planları	30	27	22
Özel Sektör Maaş Esaslı Planları	23	21	19
Özel Sektör Katkı Payı Esaslı Planları	0	0	1
Bireysel Katkı Payı Esaslı Planları	0	15	25
Devlet Mesleki Emeklilik Planları	47	37	33

Kaynak: Kaynak: Ergenekon, ÇAĞATAY, Emekliliğin Finansmanı, Haziran 2001, Emin Ofset Matbaacılık Ltd., İstanbul, s. 159.

1986 yılında çalışanlara bireysel emeklilik hesapları açtırma hakkı tanınırken, bu hakkın iki-üç yıllık bir süre içerisinde 500.000 kişi tarafından kullanılacağını tahmin edilmiş olmasına karşın, kamunun ve özel sandıkların sunduğu planlardan ayrılarak bireysel emeklilik planlarına geçenlerin sayısı tüm tahminleri aşırp 5,7 milyon kişiye ulaşmıştır¹⁵².

¹⁵⁰ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s. 151

¹⁵¹ Erdenk, ERDEM, a.g.e., s. 18

¹⁵² Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., ss. 158-159

İngiltere’de beklenenin 11 mislinden fazla kişinin özel emeklilik sistemine kaydolması aşlangıçta özel sigortacılık için büyük bir gelişme olarak kabul edilmiş ise de, zaman içerisinde özel emeklilik planlarına kaydedilenlerden bir bölümünün yanlış yönlendirildikleri ortaya çıkmıştır. Sigorta sektörü başta olmak üzere tüm finans sektörü kurumlarına olan güvenin sarsılmasına yol açan bu hata, yanlış kişilere yanlış ürün satılmasından aynaklanmıştır.

.3.3 Almanya’da Özel Emeklilik Sistemi

Sosyal güvenlik sisteminin ilk kez uygulandığı Almanya’da demografik değişimden aynaklanan finansman krizinden mevcut sistem içerisinde parametrik tedbirlere başvurarak ırtulanamayacağını anlaşılması üzerine, tamamlayıcı nitelikte bir özel emeklilik sistemi urulması zorunluluk haline gelmiştir.Almanya’daki tüm siyasi partilerin üzerinde uzlaştığı u paradigma değişikliğinin yaşanmasında, aktif/pasif sigortalı oranının 2000-2030 öneminde 3’ten 2’ye gerileyecek olması, önemli rol oynamıştır.Yürütülen çalışmalarda, 000 yılında toplumun %50’sini oluşturan 25-59 yaşlarındaki aktif kuşağın oranının 2030 nesinde %43’e gerileyeceğini; buna karşın 60 yaş üzerindeki toplum içerisindeki ayının aynı dönemde %23’ten %32’ye yükseleceğini ortaya koymuştur.¹⁵³

Diğer pek çok ülkeden ve özellikle ABD’den farklı olarak Alman şirketleri emeklilik lanı mal varlıklarını hukuki olarak bağımsız bir emeklilik fonuna transfer etmek zorunda eğillerdir. Sonuç olarak “çalışanların emeklilik ödemelerine tahsis edilen fonlar”ın büyük bir ismi şirketlerin bilançolarının pasif tarafında emeklilik rezervleri olarak tutulmaktadır.¹⁵⁴

İşçi sendikalarının, özel emeklilik sistemine giren çocuklu ailelere extra yardım apılması yönündeki taleplerinin muhalefetteki Hristiyan Demokrat (CDU) ve Hristiyan osyalist (CSU) partiler tarafından da desteklenmesi, Özel Emeklilik Kanunu’nun Alman arlamentosu’ndan geçmesini tehlikeye düşürmüştü ise de, Schröder Hükümeti’nin çocuk aşına aylık 30 Mark tutarında yardım yapmayı kabul etmesi üzerine genel bir uzlaşmaya arılabılmıştır.Özel ve işyeri bazlı emeklilik planlarına tanınacak vergi muafiyetleri ve teşvik dici yardımların Alman kamu maliyesi üzerindeki yükünün 2008 senesinde yıllık 19,5 milyar fark düzeyine ulaşacağı tahmin edilmektedir.

³ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s. 120

⁴ Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, a.g.e., s. 62

Özel emeklilik planları için, konvansiyonel hayat poliçelerinin yanısıra yatırım fonu ırzındaki enstrümanlara da yer verilmiş olmasının, Almanya'da Anglo-Sakson tarzı bir meklilik endüstrisi oluşmasına yol açarak, Alman sermaye piyasası ve bankacılık sektöründe nemli dönüşümlerin yaşanmasına imkan sağlayacağı beklenmektedir.¹⁵⁵

.3.4 İtalya'da Özel Emeklilik Sistemi

Sosyal güvenlik sisteminin dağıtım sistemine dayalı olmaktan çıkartılıp zaman erisinde kaydi bazda KPEP'e (Nationally Defined Contribution-NDC) dönüştürmeyi edefleyen İtalya'da 1995 yılında gerçekleştirilen köklü bir reformla, serbest meslek sahipleri ahil tüm çalışanlar tek bir emeklilik programı altında toplanmış, emeklilik maaşları çalışma önemi boyunca kesilen sosyal güvenlik primleri ile ilişkilendirilmiş, emeklilik yaş sınırı orunmakla birlikte esnekleştirilmiştir.¹⁵⁶

İtalya'da dağıtım esasına göre işleyen sosyal güvenlik sisteminin fonlama esasına ayanan özel emeklilik programlarıyla desteklenmesi amacıyla özel emeklilik sisteminin eliştirilmesini öngören reformun işçi sendikalarının onayı alınarak hazırlanmış olması onunun önemini daha da arttırmıştır.

İtalya'da, bankacılık sektörü dışında, özel emeklilik fonlarının gelişimi oldukça enidir. Bu yavaş gelişme uygulanması gereken devlet sosyal güvenlik sisteminde yapılacak eğişikliklerin belirsizliğinden kaynaklanmıştır.Özel emeklilik fonları işverenler veya işveren rupları ile çalışanlar arasındaki anlaşmalardan doğmuştur.

Anlaşma katkıların belirli yatırım araçlarına yatırılmasını yada şirketçe kullanılmasını ngörebilmektedir. Bu durumda özel yönetim veya mali aracı kullanmayan, yasal statüdeki :sel fonlardan söz edilmektedir.Bu fonlar için belirli katkı ve belirli fayda fonlarından söz dilebilir. Fonlar şirket eğilimi, maaşın belirli bir yüzdesi veya hizmet yılı gibi belirli eğişkenlere göre önceden belirlenmiş katkılarla büyür. Emeklilik ödemeleri yatırılan fonların üyüklüğüne bağlıdır.¹⁵⁷

⁵ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s.120

⁶ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s.121

⁷ Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, a.g.e., ss. 68-69

3.5 OECD Ülkelerinde Özel Emeklilik Fonları

Şili ve bazı OECD ülkeleri ile Malezya ve Singapur gibi Asya ülkelerinde sosyal güvenlik alanında yaşanan deneyimler doğru makroekonomik istikrar programlarının uygulanması koşulu ile, özel emeklilik fonlarının sermaye piyasalarının gelişimine önemli katkısı olduğunu göstermiştir.

Çeşitli ülkelerde özel emeklilik fonlarının portföylerine ilişkin varlık yapısı incelenecek olursa; bu fonların portföylerinde uzun vadede yüksek getiri sağlamanın ön plana çıkması ile hisse senetleri ve tahvillerin payının arttığı görülmektedir. Özel emeklilik fonlarının yurtdışında önemli ölçüde yatırımlarının bulunduğu İngiltere, Hollanda, İsviçre, Avustralya gibi ülkelerde, yabancı borçlanma araçları ve gayrimenkullere kıyasla, yabancı hisse senetlerine daha fazla yer verilmiştir. Özel emeklilik fonlarının gelişmiş olduğu başlıca OECD ülkelerinde fon portföylerine ilişkin olarak sonuçlandırılan bir çalışma bu fonlar içerisinde hisse senedi yatırımlarının payının 1996 yılı itibari ile İngiltere’de %79,3, ABD’de %57,6, Belçika’da %41,1 düzeyinde olduğunu ortaya koymuştur.¹⁵⁸

OECD genelinde özel emeklilik fonu portföyündeki varlık grup yıllık artış hızları karşılaştırılmasında hisse senetleri %16 ile en hızlı menkul kıymet grubunu oluşturmuştur. OECD verileri emeklilik fonu varlıkları içerisinde tahvil yatırımlarının oranlarının Almanya’da %77,8, İsviçre’de %58, İsviçre’de %53,3, Japonya’da %52,6 ve Hollanda’da %50,1 olduğunu ortaya koymaktadır.¹⁵⁹

¹⁵⁸ OECD, Maintaining Prosperity in an Aging Society, Paris 1998, s. 82

¹⁵⁹ VITTAS, Dimitri, Pension Funds and Capital Markets, The World Bank, February 1996, Note No:71,s.17

Tablo- 9 OECD Ülkelerinde Özel Emeklilik Fonları (1995)

	Özel Emeklilik Fonlarının Portföy Büyüklüğü (Milyar\$)	Özel Emeklilik Fonlarının Kurumsal Yatırımlar İçerisindeki Payı(%)
BD	4.155,7	%35
Belçika	758,5	%42
Danimarka	350,8	%56
Fransa	221,3	%45
İsviçre	189,4	%49
Avustralya	100,0	%38
Almanya	65,3	%6
Avustralya	43,0	%19
Danimarka	30,4	%26
Güney Kore	14,2	%5
Yunanistan	12,5	%54
Japonya	12,0	%6
Norveç	9,3	%15
Portekiz	8,7	%21
Belçika	6,8	%5
İsviçre	5,6	%2
Lüksemburg	3,1	%1
Austurya	2,2	%3

160

Kaynak: OECD, Institutional Investors Statistical Yearbook, Paris, 1997,

Not: Özel emeklilik fonu varlıklarının istatistiklerinin ayrıca tasnif edilmediği Japonya, Fransa, Finlandiya ile özel emeklilik fonlarının bulunmadığı Türkiye, Meksika, Polonya, Çekoslovakya gibi ülkeler tabloya alınmamıştır. Belçika ve İsviçre'ye ait veri 1994 yılına aittir.

Tablo-9'da OECD ülkelerinde özel emeklilik fonlarının düzeyi ve ulusal ölçekteki kurumsal yatırım portföyü içerisindeki payı yer almaktadır. Tablo-12'de yer alan "OECD Ülkelerinde Kurumsal Yatırımcıların Finansal Varlıklarının GSMH'ya Oranı" tablosu ile karşılaştırılmasından da görüleceği üzere, kurumsal yatırımcıların ve özel emeklilik programlarının gelişmişlik düzeyleri arasında yakın ilişki bulunmaktadır.

¹ OECD, Institutional Investors Statistical Yearbook 1997, Paris, 1997

Emeklilik fonu varlıklarının ortalama yıllık büyüme hızı OECD genelinde %10 düzeyinde seyretmektedir. Özel emeklilik programı varlıklarının GSMH'ye oranı 1970-90 öneminde gelişmiş ekonomilerin hemen hepsinde artış kaydederek, Tablo-10'da görüldüğü gibi önemli boyutlara ulaşmıştır.

Tablo-10 Gelişmiş Ülkelerde Özel Emeklilik Fonu Varlıklarının GSMH'ye Oranı(%)

	1970	1975	1980	1985	1990
Hollanda	29	36	46	68	77
Fransa	38	41	51	59	69
İngiltere	17	15	23	47	55
ABD	17	20	24	29	35
Kanada	13	13	17	23	28
İsviçre	22	29	30	29	28
Finlandiya	5	5	7	12	15
Japonya	0	1	2	4	5
Almanya	2	2	2	3	3

Kaynak: Davis, E.P., "The Structure, Regulation and Performance of Pension Funds in Nine Industrial Countries", The World Bank Paper for IBRD Project on Old Age Income Security, Washington, DC, January 1993

Emeklilik fonlarında toplanan kaynakların ülke ekonomisini nasıl rahatlattığını Tablo 1'de görebiliriz.

Yaratılan büyük kaynakların yarısına yakını (ortalama %46) devlet borçlanma araçlarına gitmekte ve devletin kısa vadeli yüksek faizle borçlanmasının önüne geçmekte ve dış borca olan ihtiyacı azaltmaktadır. Yaratılan kaynakların %37'lik bir bölümü ise, hisse senedi yatırımları olarak sermaye piyasasına aktarılmakta ve şirketlere çok büyük bir mali kaynak ve güç sağlamaktadır. Ayrıca bireysel emeklilik ekonomideki büyük dalgalanmaları önleyebilecek bir sistemdir.¹⁶¹

¹ Davis, E.P., "The Structure, Regulation and Performance of Pension Funds in Nine Industrial Countries", The World Bank Paper for IBRD Project on Old Age Income Security, Washington, DC, January 1993, s. 6

Tablo-11 Emeklilik Fonlarının Portföy Dağılımları (%)

Ülke	Bireysel Hisse S.	Devlet Tahvili	Emlak	Diğer
Almanya	36	40	6	18
Austurya	33	66	1	1
Belçika	53	33	4	10
Canimarka	38	53	6	3
Dinlandiya	14	75	8	2
Fransa	13	52	2	33
Hollanda	44	48	5	3
İngiltere	76	16	2	6
İtalya	70	20	6	4
Japonya	36	43	1	20
Yeni Zelanda	40	54	4	2
Yunanistan	31	33	24	12
ABD	7	47	45	1
Avustralya	34	46	12	8
Ortak	32	58	2	8

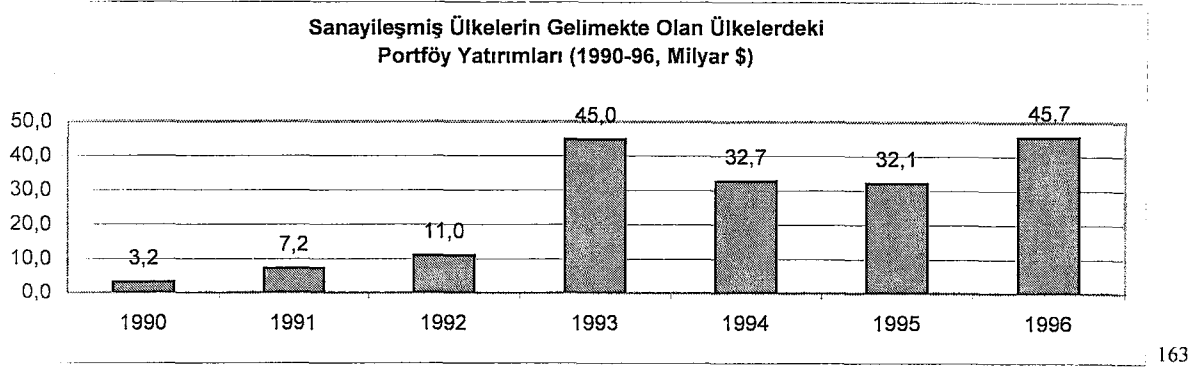
Kaynak: OECD, Institutional Investors. Statistical Yearbook, Paris, 1997

1980 yılında ihmal edilebilecek düzeyde bulunan gelişmiş ülkelerin kalkınmakta olan ülkelerdeki portföy yatırımları Grafik-1'de görülen gelişimi gerçekleştirerek 1990-96 döneminde 14,3 kat artarken, gelişmekte olan ülkelere yönelen fon akışı ancak 100,6 milyar \$'dan, 285 milyar \$'a yükselmiştir.

OECD kaynaklarına göre şu anda dünya üzerinde 80 milyon kişinin bireysel emeklilik hesabı bulunmaktadır.¹⁶²

¹⁶² Bireysel Emekliliğin Getirdikleri, www.sigortam.net, 10-12 Mart 2003.

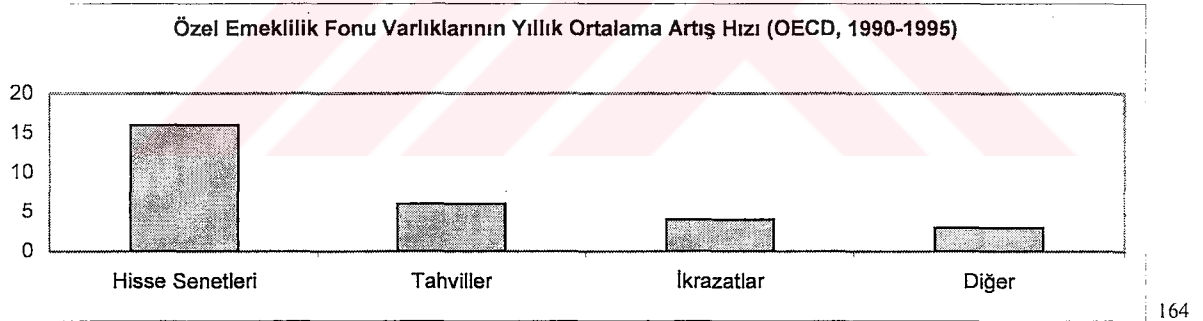
rafik-1 Sanayileşmiş Ülkelerin Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Portföy yatırımları



aynak: Bosworth, B., G. Burtless, "Social Security Reform in a Global Context", S.A. Sass, R.K. Triest (Ed.s), Social Security Reform: Links to Savings, Investment, and Growth, Federal Reserve Bank of Boston, Conference Series, No:41, June 1997,

Grafik 2’de görüldüğü üzere, OECD genelinde özel emeklilik fonu portföyündeki varlık gruplarının yıllık büyüme hızları karşılaştırılmasında hisse senetleri %16 ile ilk sırada yer almaktadır. Sermaye piyasasının gelişmişlik ve etkinlik düzeyi ile fon yönetimini gerçekleştiren profesyonel kadroların mesleki yeterliliğine bağlı olarak özel emeklilik fonlarının hisse senedi yatırımları değişim gösterebilmektedir.

rafik- 2 Özel Emeklilik Fonu Varlıklarının Yıllık Ortalama Artış Hızı



aynak: OECD, Paris, 1997

Hisse senetleri emeklilik fonları sadece yerel yatırımlarda değil yurtdışı yatırımlarda da öncelikli bir yer kaplamaktadır.

³ Bosworth, B., G. Burtless, "Social Security Reform in a Global Context", S.A. Sass, R.K. Triest (Ed.s), Social Security Reform: Links to Savings, Investment, and Growth, Federal Reserve Bank of Boston, Conference Series, No:41, June 1997, s. 65

⁴ OECD, Institutional Investors Statistical Yearbook 1997, Paris, 1997

Özel emeklilik fonlarının yurtdışında kaydadıger düzeyde yatırımlarının bulunduğu İngiltere,Hollanda, İsviçre, ve Avustralya gibi ülkelerde, yabancı borçlanma enstümanları ve ayrımenküllere kıyasla yabancı hisse senetlerine daha fazla yer verilmiş olduğu görölmektedir.¹⁶⁵

Tablo-12 OECD Ülkelerindeki Emeklilik Fonlarının Gelişen Ülkelerdeki Menkul Kıymet Yatırımları (1992-2000)

	1992 Yılı (Milyar \$)	1992 Yılı (%)	2000 Yılı (Milyar \$)	2000 Yılı (%)
elişmekte Olan Ülkeler (Toplam)	12	0,2	353	2,9
Asya	6	0,1	235	2,0
Latin Amerika	4	0,07	101	0,8
Diğer	2	0,03	17	0,1

166

Kaynak: Fischer, B., H. Reisen, Pension Fund Investment from Ageing to Emerging Markets, OECD Development Center, Policy Brief No:9, Paris, 1994

Tablo-12’de OECD ülkelerindeki emeklilik yatırım fonlarının gelişmekte olan ülkelerdeki menkul kıymet yatırımlarının 1992- 2000 yılı karşılaştırılması görölmektedir. Özellikle Asya ülkelerindeki menkul kıymet yatırımları 1992 yılından 2000 yılına kadar geçen zaman diliminde çok hızlı bir şekilde artmıştır.

Tablo-13 Gelişmiş Ülkelerde Bireysel Emeklilik Varlıkları Toplamının GSMH ‘ye Oranı

	1970	1980	1990	1995
İsviçre	%38	%51	%73	%104
Hollanda	%29	%46	%77	%86
İngiltere	%17	%23	%60	%73
ABD	%17	%24	%38	%59
Kanada	%13	%17	%30	%41
Almanya	-	%2	%3	%5

Kaynak: 1970-85 yılları Davis, E.P., Pension Funds, Clarendon Press, Oxford, 1995 S.55, 1990-95 yılları OECD, Maintaining Prosperity in an Ageing Society, Paris, 1998

⁵ Coote, R. “Self-Regulation of Foreign Investment by Institutional Investor”, OECD, Paris, 1993

⁶ Fischer, B., H. Reisen, Pension Fund Investment from Ageing to Emerging Markets, OECD Development Center, Policy Brief No:9, Paris, 1994, s. 28

Tablo-13’de Bireysel emeklilik fonlarının çeşitli vergisel tedbirlerle teşvik edildiği İsviçre, Hollanda, İngiltere, ABD, Kanada ile 1995 senesine kadar bireysel emeklilik fonlarının cazip kılan bir ortamın olmadığı Almanya’da bireysel emeklilik varlıklarının toplamının, adı geçen ülkelerin gayrisafi milli hasıllarına oranı yer almaktadır. Görüldüğü üzere, uygun ortam yaratıldığında çalışanların bireysel emeklilik sistemi çerçevesinde yaptıkları tasarrufların toplamı ülkelerinin gayrisafi milli hasıllarına yaklaşabilmekte, hatta İsviçre’de olduğu gibi GSMH’yi aşabilmektedir¹⁶⁷

Tablo- 14 Emeklilik Fonlarının GSYİH’ya Oranının En Yüksek Olduğu Ülkeler

Ülke	Fon miktarı /GSYİH(%)	Zorunlu bireysel Emeklilik planı	Yıl
İsviçre	117.1	Evet	1996
Hollanda	87.3	Evet	1996
ABD	86.4	Hayır	1998
İngiltere	83.7	Hayır	1998
Hollanda	71.6	Hayır	1996
Australya	61.0	Evet	1996
Güney Afrika	57.0	Hayır	1990
Kanada	47.7	Hayır	1998
Hollanda	45.0	Hayır	1996
İtali	45.0	Evet	1999
Japonya	41.8	Hayır	1996
Finlandiya	40.8	Hayır	1996
Fransa	32.6	Evet	1996
İsveç	23.9	Evet	1996
Lüksemburg	19.7	Hayır	1996

Kaynak: OECD, Institutional Investors Statistical Yearbook, Paris, 1997

Tablo-14’de özel emeklilik fonlarının GSYİH’ya oranına ilişkin son veriler incelendiğinde %117 ile İsviçre’nin, %87 ile Hollanda’nın ön plana çıktığı, onları GSYİH’nın %86’sı ile ABD ve %83 oranındaki fonlarla İngiltere’nin takip ettiği görülmektedir.

¹⁶⁷ 1970-85 yılları Davis, E.P., Pension Funds, Clarendon Press, Oxford, 1995, s.55, 1990-95 yılları OECD, Maintaining Prosperity in an Ageing Society, Paris, 1998

3.6 Avrupa Birliği Üye Ülkeleri Genelinde Özel Emeklilik Fonları

AB üye ülkelerinin önemli bir bölümünde genel zorunlu emeklilik fonlarının (1.Ayak) yanında devlet hizmetinde çalışanların kariyerleriyle uyumlu olacak şekilde mesleki emeklilik planları (civil service pension schemes-occupational pension schemes) da vardır. (Bu bağlamda, üye devletler arasındaki bu farklı uygulamaların uyumlaştırılmasına çalışılmaktadır.AB üye ülkeleri arasında önemli oranda farklılıklar olmakla beraber, emeklilik fonları/sosyal güvenlik sistemi büyük ölçüde üç ayaklı bir sistem üzerine inşa edilmiştir.

AB genelinde, 1.Ayak emeklilik planlarının toplam emeklilik ödemeleri içindeki ağırlığı 1994 yılında %88,8 ve önemi daha belirgin olarak ortaya çıkmaktadır. 1995 yılı sonu itibariyle Dağıtım Sistemiyle ödeme oranı %85,8'e gerilemiştir.¹⁶⁸

Aşağıda tablo-15 yardımıyla 1994 yılı gerçekleşen ve hedef rakamlarıyla 1998 yılı gerçekleşen ve hedef rakamlar özetlenerek daha iyi bir karşılaştırma yapma olanağı sunulmaktadır.

Tablo-15 AB Genelinde Emeklilik Planlarının Finansman Şekilleri de Dikkate Alındığında Toplam içindeki Ağırlıklarının 1994 ile 1998 Yıllarında Gerçekleşme ve Hedef Düzeyleri

Emeklilik Planları ve Finansman Şekilleri	1994 Düzeyi	1994 Hedef Düzeyi	1998 Düzeyi	1998 Hedef Düzeyi
Ayak: Pay-as-you-go (PAYG) Dağıtım Sistemi	88,8	68,0	83,5	64,0
Ayak: Fonlanmış, Kayıt Rezervli, Mesleki Emeklilik Planları	7,0	25,0	11,6	28,5
Ayak: Bireysel Emeklilik Fonları	0,9	4,0	1,5	4,5
Diğer: Garanti Edilmiş Minimum Gelir Planları, Fakirleri Koruma Programları vb.	3,3	3,0	3,4	3,0
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0

SKaynak: Önal, BEYAZIT, Türkiye'de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi, Tügiad Ekonomi Ödülleri 2000, Rota Yayın Yapım Tanıtım Ticaret, İstanbul 2001, s. 20

¹⁶⁸ Önal, BEYAZIT, a.g.e., s.20

AB üye ülkelerinde emeklilik fonları uygulamaları ülkeden ülkeye geleneksel olarak farklılık göstermektedir. Bu amaçla AB’de sosyal güvenlik sisteminin geliştirilmesi ve modernizasyonu konusunda çalışmalar yapılması kararlaştırılmıştır. Belirlenen başlıca çalışma konuları şunlardır:

- Sosyal güvenlik sisteminin istihdama katkısı olacak şekilde işletilmeye çalışılması,
- AB’de sosyal güvenlik sisteminin yaşanan değişimlere göre adapte edilmesi,
- Sosyal güvenliğin aile yaşantısını olumlu yönde etkileyecek şekilde olması ve,
- Sosyal güvenliğin, vatandaşların birlik içinde serbest dolaşıma yardımcı olacak şekilde geliştirilmesidir.¹⁶⁹

Tablo-16 AB Ülkelerinde Mesleki Emeklilik Sistemlerinin (Occupational Pensions) Bazı Özellikleri

Ülke	Sistemin Doğası	Emeklilik Hizmetini Sunanlar/Sunulan Ürünler	Katkı Payları	Emeklilik Ürünleri:Belirli Fayda, Belirli Katkı ve Melez (Hybrid) Planlar
Avusturya	İsteğe bağlıdır. Çalışana ya da işverene zorlayıcı değildir. Çalışan nüfusun yaklaşık %11’ini kapsamı içine almaktadır.	Hayat sigortası şirketleri, emeklilik fonları ve girişimciler tarafından yaratılan fonlar. (Sadece vergiden düşülebilen sınırlı bir boyutta)	Genel kural yoktur. Özel bir plana göre sabittir.	Emeklilik fonları ve hayat sigortası şirketlerinin kullandığı planları fonlanmış planlardır. Rezervlerle finanse edilen emeklilikler kısmen fonlanmıştır. Belirli katkı ve belirli fayda planları kullanılabilir.
Belçika	Kısmen isteğe bağlıdır: her işçinin çalıştığı kurumun kurduğu emeklilik planına dahil olması gerekir. Kurulan bir emeklilik planı yoksa seçim hakkında özgürdür. Çalışan nüfusun yaklaşık %31’i bu tür planlara dahildir.	Emeklilik fonları ve hayat sigortası şirketleri bu hizmeti sunarlar. Kayıtlı rezerv tutarında bir faaliyete izin verilmemektedir.	Genel kural yoktur. Katkılar kişisel olarak bir plana göre belirlenir.	Emeklilik planları fonlanmıştır. Büyük ölçüde belirli katkı planları uygulanmaktadır.
Danimarka	Zorunludur. Ortaklık anlaşması gibidir. Çalışan nüfusun %80’i bu mesleki emeklilik sigortası kapsamındadır.	Emeklilik fonları, hayat sigortası şirketleri ve bankalar bu hizmeti sunabilmektedirler.	Çalışan yaklaşık olarak %12 dolayında bir katkı payı öder.	Emeklilik planları fonlanmıştır. Büyük ölçüde belirli katkı planları uygulanmaktadır.

⁹ Önal, BEYAZIT, a.g.e., s. 21

Finlandiya	1. Yasal olarak işveren bir mesleki emeklilik fonu kurmak zorunda ve çalışanda bu fona katılmak zorundadır. (1. Ayak) 2. İlave olarak isteğe bağlı planlar da vardır. (2. Ayak)	1. Sigorta şirketleri ve emeklilik fonlarının kurulabilir. 300'den üyesi olan planlar bir sigorta şirketi kullanmak zorundadırlar. 300'den fazla çalışanı olan şirketler kendi fonlarını kurmak zorundadırlar. 2. İlave gönüllü emeklilik kurumları en az 30 üyeli olmalıdır. Emeklilik fonları 300 üyeli dir.	1. Ortalama katkı oranı %21,5'dir. Bunun %4,7'sini (2000 yılı için) çalışan geriye kalanını işveren öder. 2. Primlerin hemen tamamı çalışan tarafından ödenir. Bazı planlarda yıllık ücretin %0-3'ü oranında işveren katkısı alınabilir.	1. Sektöre bağlı olarak karma pay-as-you-go ya da fonlanmıştır. Belirli fayda şeklindedir. 2. Bir kural olarak fonlanmış ya da belirli fayda şeklindedir.
Fransa	1. Yasal olarak ARR-CO/AGIRC'a üye planlara üye olmak zorunludur. Sonuç olarak çalışan nüfusun tamamı mesleki emeklilik planlarının kapsamındadır. Bu planlar 1 Ocak 2000'den itibaren Avrupa Komisyonu Düzenlemeleri ile uyumlaştırılmaktadır. 2. İsteğe bağlı ilave emeklilik planlarına üye olabilme olanağı da bulunmaktadır.	1. Emeklilik organizasyonları (Bunlar ARR CO/AGIRC'a üyedirler) işverenler yada işçi organizasyonları tarafından yönetilirler. 2. İsteğe bağlı emeklilik planları ise büyük ölçüde hayat sigortası şirketleri tarafından yönetilmektedir.	1. ARRCO'ya bağlı planlardaki katkı oranları ücretin %3.75'i çalışan payı ve %2.5'i kadar da işveren payı şeklindedir. AGIRC'a üye planlarda bu oranlar bir daha yüksektir. 2. Kişisel planlar için herhangi bir genel kural yoktur.	1. Zorunlu kısım ARRCO/AGIRC'a üye planlar pay-as-you-go prensibine göre çalışır. 2. Zorunlu emekliliği aşan kısım fonlama prensibine göre finanse edilir.
Almanya	İste bağlıdır. Çalışanın inisiyatifine göre oluşur. Yaklaşık olarak çalışan nüfusun yarısı mesleki emeklilik planları kapsamındadır.	Şirketler rezerv (zorunlu iflas sigortası kapsamında) oluşturarak yaparlar. Ayrıca, emeklilik fonları, hayat sigortası şirketleri ve destekli fonlar da yapabilirler.	Genel kural yoktur. Özel bir plana göre sabittir.	Fonlanmıştır. (memurlar için pay-as-you-go şeklindedir.) Belirli fayda prensibi uygulanır.
Yunanistan	İşveren düşünceleri doğrultusunda işleyen ve isteğe bağlı bir uygulamadır. Çalışan nüfusun %5'i mesleki emeklilik planları kapsamındadır.	Büyük ölçüde hayat sigortası şirketleri tarafından kurulurlar. Az miktarda emeklilik fonları tarafından kurulanları da vardır.	Genel kural yoktur. Katkılar kişisel olarak bir plana göre belirlenir.	Fonlanmıştır. Belirli fayda prensibi uygulanır.
İrlanda	İsteğe bağlıdır. Çalışan nüfusun yaklaşık %50'si mesleki emeklilik planı kapsamındadır.	Yatırım fonları (emeklilik fonları dahil) tarafından kurulurlar.	Genel kural yoktur. Katkılar kişisel planlarda sabittir. Üst emeklilik limiti vergi otoritelerince belirlenir.	Fonlanmıştır. (memurlar için pay-as-you-go şeklindedir.) Daha çok belirli fayda prensibi uygulanır.
İtalya	Çalışan kesiminin isteğine bağlıdır. Firma tarafından sendika sözleşmeleri dahilinde uygulanır.	Emeklilik fonları. Yeni oluşturulan fonlar (yatırımlar yönetici firmalar –banka, sigorta şirketi, yatırım firmaları vb. – tarafından givence altındadır) ve sigorta şirketlerine emeklilik faydaları ödenir.	Genel kural yoktur. Katkının belirlenmesinde mali kurallar önemli bir faktör olarak ele alınır.	Fonlanmıştır. Yeni oluşturulan fonlar belirli katkı ve eski fonlarda ise belirli fayda veya karma/melez uygulamalar yapılır.

Özel emeklilik fonlarının ekonomi ve kişisel tasarrufla içinde önemli bir paya sahip olduğu ülkelerle bu fonların yeterli gelişme kaydedemediği ülkelerin mevzuatları karşılaştırıldığında aradaki farklılığın önemli ölçüde emeklilik fonlarının vergilendirilmesine ilişkin uygulamalardan kaynaklandığı görülmektedir.¹⁷⁰

Tablo-17 AB Ülkelerinde Bireysel Emeklilik Sistemleri/Bireysel Antlaşmalar ve Vergi Uygulamaları

Ülke	Hizmeti Sunan/Özel Emekliliğin Yöneticisi	Vergilendirme Uygulaması
Avusturya	Hayat sigortası şirketleri	Belirli koşullar altında primler vergiden düşülebilmektedir.
Belçika	Hayat sigortası şirketleri ve bankalar	Belirli koşullar altında primler vergiden düşülebilmektedir.
Danimarka	Hayat sigortası şirketleri ve emeklilik fonları	Belirli koşullar altında primler vergiden düşülebilmektedir.
Finlandiya	Hayat sigortası şirketleri	Belirli koşullar altında primler vergiden düşülebilmektedir. Sermaye toplamından primler düşüldükten sonraki yatırım gelirleri vergilendirilebilir gelir olarak kabul edilir. Vergi oranı %28'dir.
Fransa	Hayat sigortası şirketleri	Açık bir şekilde primlere bağlı olarak vergiden düşme olanağı verilmiştir.
Almanya	Hayat sigortası şirketleri	Düzenlenmiş en az 12 yıllık hayat sigortası poliçesi varsa vergiden düşme olanağı verilmiştir. Süre sonundaki poliçe geliri vergilendirilmemektedir. Hayat sigortası annüite ödemelerinin sadece faiz getiri kısmı ödenirken vergilendirilmektedir.
Yunanistan	Hayat sigortası şirketleri	Yıllık ödenen primlerin %15'ine kadar olan kısmı vergiden düşülebilmektedir.
İrlanda	Hayat sigortası şirketleri	Belirli koşullar altında primler vergiden düşülebilmektedir.
İtalya	Hayat sigortası şirketleri	Hayat sigortası primleri %2,5 oranında vergilendirilmektedir. Vergi indirimi toplam tutarın %19'una kadar ulaşabilir. Bu tavan yıllık 1.241.142 EUR'dir.
Lüksemburg	Hayat sigortası şirketleri	Belirli koşullar altında primler vergiden düşülebilmektedir.
Hollanda	Hayat sigortası şirketleri	Belirli koşullar altında primler ve katkı payları vergiden düşülebilmektedir.
Portekiz	Hayat sigortası şirketleri ve emeklilik fonu yönetim şirketleri	Belirli koşullar altında primler ve katkı payları vergiden düşülebilmektedir.
İspanya	Hayat sigortası şirketleri ve emeklilik fonu yönetim şirketleri	Belirli koşullar altında primler ve katkı payları vergiden düşülebilmektedir.
İsveç	Öncelikle hayat sigortası şirketleri ve bankalar	Belirli koşullar altında primler vergiden düşülebilmektedir. Faydalar ise gelir gibi vergilendirilir.
İngiltere	Tipik olarak sigorta şirketleri tarafından sağlanır. Ancak, bankalar, gayrimenkul birlikleri, arkadaşlık birlikleri ve inançlı yatırım birlikleri de bu tür hizmetler sunabilirler.	Belirli koşullar altında primler vergiden düşülebilmektedir.

Kaynak: Önal, BEYAZIT, a.g.e., s. 38

¹⁷⁰ Ergenekon, ÇAĞATAY, Özel Emeklilik Fonlarının Vergilendirilmesi, Sayıştay Dergisi, Ekim- Aralık 1998 Ankara, Sayı : 31, s.125

.3.7 Doğu Avrupa Ülkelerinde Özel Emeklilik Fonları

Sosyal güvenlik reformu, aktüeryal ilkelere ters uygulamalardan dolayı sosyal güvenlik açıkları ciddi boyutlara ulaşan Doğu Avrupa ve Orta sosyal güvenlik açıkları ciddi boyutlara ulaşan Doğu Avrupa ve Orta Asya'daki geçiş ekonomileri açısından da büyük önem ve aciliyet taşımaktadır. Litvanya 1996 yılında, Moğolistan 1999 yılında çalışanları zorunlu olarak kaydı bazda KPEP sistemine (Katkı Paylı Emeklilik Planları) geçirirken, Kazakistan 1998 yılında tüm çalışanlara zorunlu KPEP sistemi kurmuş, Macaristan 1998 yılında, Polonya 1999 yılında dağıtım esaslı emekli aylığı sisteminin yanısıra çalışanların gönüllü tercihleriyle toplama esaslı uygulamaların da devreye girdiği bir emeklilik reformu gerçekleştirmiştir.¹⁷¹

Tablo-18 Dört Geçiş Ekonomisinde Özel Emeklilik Varlıklarına İlişkin Projeksiyon

	Reform Tarihi	Birinci Basamak	2000 Yılında Özel Emeklilik Sistemine Mensup İşgücü	2020 Yılında Özel Emeklilik Varlıkları/GSMH
Macaristan	Ocak 1998	Dağıtım, MEP	%45	%31
Kazakistan	Ocak 1998	Asg. Ayl. Garantisi	%100	%30
Polonya	Ocak 1999	NDC	%70	%33
Hırvatistan	Temmuz 2000	Dağıtım, MEP	%60-70	%25-30

Kaynak: Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s.122

Yukarıda Tablo-18'de görüldüğü gibi farklı yaklaşımlarla dahi olsa fonlamaya dayalı özel emeklilik fonlarını sosyal güvenlik sistemine entegre eden ülkeler 20 yıllık bir süreç içerisinde GSMH'nin %30'unu aşan bir emeklilik tasarrufu düzeyine ulaşmayı hedeflemektedirler.

.3.7.1 Yeni Örnek Polonya Emeklilik Reformu

Polonya'da tam bir reform paketi 1998 yılında hazırlanarak parlamentoya sunulmuştur. Bu bağlamda, emeklilik sistemi 1999 yılında yürürlüğe girecek şekilde düzenlenmiştir. Burada en önemli adım, Polonyalı işçilerin tasarruflarının yeni ferdi hesaplara aylıklarına izin verildiği ilk gün olan 1 Nisan 1999 tarihinde atılmıştır

¹ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e.,s.122

Polonya 40 yıllık merkezi planlamaya dayalı ekonomik düzen sonrası serberst piyasa ekonomisine geçiş yapmıştır. Polonya'da eski emeklilik sisteminin zayıflığı, bu alanda devletin bir tekel olması ve sistemin aktüeryal dengesizlik içinde olmasına dayanmaktadır. Bu zayıflık öyle bir boyuta ulaşmıştır ki, emeklilik harcamaları hükümetin bütçesinde en büyük kalemini oluşturarak bütçe desteği alır hale gelmiştir. Bu durum 1999 yılında Polonya'da bir reform yapılmasını zorunlu kılmıştır.¹⁷²

1999 yılı başından itibaren uygulamaya geçen yeni emeklilik sistemi alt sistemden oluşmaktadır. Bunlardan birincisi, tamamen devletin denetiminde ve garantisi altında olan sosyal sigorta kurumudur. İkincisi ise açık emeklilik fonlarıdır. Bunlar devletin izni ile kurulmuş ve sıkı denetime tabi özel emeklilik fonlarıdır. Üçüncüsü de özel emeklilik fonlarıdır. Bunları sigorta şirketleri, emeklilik fonları ve diğer yetki alan finansal kurumlar işletmektedir. Sistemdeki şirketler minimum sermaye şartını yerine getirmelidir. Ayrıca bu şirketlerin bütün faaliyetleri denetim altındadır. Eğer katılımcılar endüstri ortalamasının altında bir getiri alırlarsa, müşterilerini kendi öz sermayelerinden bir pay vermek zorundadırlar. Ayrıca, istenilmemekle birlikte, emeklilik planı sağlayan kurum yöneticisinin parasından doğabilecek zararlara karşı devlet garanti fonu mevcuttur.¹⁷³ Türkiye ile en fazla karşılaştırılan Polonya'da bireysel emeklilik sistemi 1998 yılında ilk etapta 7 şirket ile başlamış, daha sonra pazardaki şirket sayısı 2001'de 20'ye ulaşmıştır. Pazardaki ilk 5 büyük şirketin CU, PZU Złota Jesie, Nationale Nederland Polsk, AIG Norwich Union'nun 4'ü uluslararası şirkettir.¹⁷⁴

Polonya'da yeniden yapılandırılan sosyal güvenlik sistemi, emeklilik fonlarının üç ana grup altında toplanmasından oluşmuştur. Polonya'da sosyal güvenlik sistemine hem işçiler hem de işverenler katkıda bulunmak zorundadırlar. İşçi ve işverenler, emeklilik ve maluliyet için eşit oranda prim ödemektedir.

3.7.2 Macaristan'da Özel Emeklilik Sistemi

Macaristan'da zorunlu devlet güvencesini içeren 1.basamakta devlet emeklilik planları Devlet Emeklilik ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yönetilmektedir.

¹⁷² . Özel Emeklilik Sistemleri, Bireysel Emeklilik Lisanslama Sınavı Eğitim Programı Katılımcı Rehberi, Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş. 1. Basım Nisan 2003, İstanbul, s.9

¹⁷³ Önal, BEYAZIT, a.g.e., s.56

¹⁷⁴ Yıldız, AYFER, www.milliyet.com.tr, 09 Eylül 2003

Çalışma sistemi, dağıtım sistemi olan planlar da kazançlar, devlet bütçesi tarafından garanti edilmektedir. Emeklilik için yaş haddi erkekler ve kadınlar için 62 yaştır. İşverenin prim ödemesi zorunlu olup, çalışanın katılımı ve prim ödemesi zorunludur. Primlerden %25'lik bir vergi indirimi söz konusudur. 2013 yılına kadar kazançlar vergiden muaf tutulmakta, 2013 yılından sonra kazançlar brüt maaş üzerinden değil, ödenen net maaş üzerinden hesaplanacaktır. Tamamlayıcı meslek sigortalarını içeren 2.basamakta gönüllü olarak işveren tarafından oluşturulan mesleki emeklilik fonları, işveren şirketler tarafından kurulmaktadır. Ancak kural olarak emeklilik fonu kuran şirket, bu planın yönetimi için bir işletme şirketine talimat vermektedir. Fonlama sistemine dayanan emeklilik sisteminde, emeklilik yaşı kamu tarafından konulan emeklilik yaşı ile aynıdır. Sistemde minimum emeklilik maaşı, devlet tarafında kurulan “Garanti Fonu” tarafından garanti edilmektedir.¹⁷⁵

Özel Emeklilik Planlarını ve Sigortaları içeren 3. basamakta gönüllü özel emeklilik planları sigorta şirketleri tarafından yönetilmektedir. Bu planlara ait fonlar ise bankalar, sigorta şirketleri veya brokerlık firmaları gibi finansal kuruluşlarca yönetilmektedir. Asgari emeklilik yaşı kamu tarafından uygulanan emeklilik yaşı ile aynıdır. Gönüllü emeklilik planlarında fonlama sisteminin prim esaslı emeklilik programları kullanılmaktadır. Çalışanın katılımı gönüllülük esasına dayanmaktadır. Süre sonunda katılımcılar süre sonu kapıallerinin %50'sini toplu olarak geri kalanını mutlaka maaş olarak almak zorundadırlar.¹⁷⁶

3.7.3 Çek Cumhuriyeti'nde Özel Emeklilik Sistemi

Zorunlu devlet güvencesini içeren devlet emeklilik sistemi, “Kamu Emeklilik Planları” adı verilen ve dağıtım sistemi ile çalışan planlarına dayanmaktadır. Maaş esaslı emeklilik programları şeklinde çalışan planlarda emeklilik için yaş haddi, genç nüfus artış oranına endeksli olarak yapılan reformlar ile erkeklerde 62'ye, kadınlarda 57-61 yaş şeklinde yeniden düzenlenmektedir.

⁵ OECD Working Party on Private Pensions Secretariat “Insurance and Private pensions Compendium For Merging Economies” Book 2 Part 2:1, 2001, ss. 29-30

⁶ Özel Emeklilik Sistemleri, a.g.e. , s.10

Hem iş veren hem de çalışanlar için katılımın zorunlu olduğu sistem “Çalışma ve Sosyal İlişkiler Bakanlığı” tarafından yönetilmektedir. Kamu emeklilik sisteminden emekli labilmek için en az 25 yıl prim ödeme şartı aranmakta, bu kuralının yanı sıra bu olasılığı ngellemek için erken emeklilikte düşük maaş ödeme yöntemine gidilmektedir.¹⁷⁷

Özel emeklilik planlarını ve sigortaları içeren katılımın, hem işveren hemde çalışan in gönüllü olduğu “Gönüllü Emeklilik Planları” fonlama sistemi ve katkı esaslı emeklilik rogramları esasına göre çalışmaktadır.Katılımcı birikimlerini 60 yaşına ulaştığında abilmekte ve birikimlerini toplu para veya maaş olarak alma hakkı kazanmaktadır. Bir maaş almaya hak kazanabilmek için en az 36-60 ay prim yatırmış olma koşulu ulunmaktadır.Planlar uzman anonim şirketler tarafından yönetilmektedir.Bu planlara devlet e bireysel olarak yapılan ödemeler vergiden muaf olup bu ödemelere ait getirilere %15’lik ir vergi uygulanmaktadır.Bu planların kazançları vergiden muaftır.

Tablo-19 Eski Doğu Bloku Ülkelerinde Çok Basamaklı Sisteme Geçiş ve Reform Çalışmalar

ÜLKELER	BAŞLANGIÇ TARİHİ	GEÇİŞ STRATEJİSİ
Bosna Hersek -Yasa Yürürlükte	Ocak 1998	Sisteme yeni girenler zorunlu eskiler gönüllü
Bulgaristan -Yasa Yürürlükte	Ocak 1998	Zorunlu
Polonya -Yasa Yürürlükte	Ocak 1999	30 yaş zorunlu 30-50 yaş gönüllü
Rumanya -Kısmen Yasa	Ocak 2002	40 yaş zorunlu 40-50 yaş gönüllü
Slovakya -Yasa	Temmuz 2001	30 yaş zorunlu 30-50 yaş gönüllü
Türkiye -Kısmen Yasa	Ocak 2002	42 yaş zorunlu
Yeni Zelanda -Kısmen Yasa	Temmuz 2002	Gönüllü (%2’si Kamu sisteminden çıkmış)
Ukrayna -Kısmen Yasa	Ocak 2003	Emekliliğe 20 yıldan az kalanlar için zorunlu
Yunanistan -Yasa	Ağustos 2001	Yeni girenler zorunlu

Kaynak: Salomon Smith Barney, Private Pension Funds in Transition Economies Report, 2000

¹⁷⁷ Özel Emeklilik Sistemleri, a.g.e., s.12

3.8 Şili'deki Özel Emeklilik Sistemi

Şili'de 1924 yılında dağıtım esasına göre kurulan sosyal güvenlik sistemi, Avrupa dışında uygulanan en kapsamlı programlardan biri olmuştur. Cajas de Prevision adı verilen ağimsız sosyal sigorta kuruluşları tarafından yürütülen sistem, başlangıçta sadece emeklilik, mesleki hastalık, maluliyet sigortalarını ve ölüm halinde dul ve yetimlere bağlanacak aylıkları erecek şekilde düzenlenmiş, 1938 yılında koruyucu sağlık sigortası, 1953 yılında analık ve sizlik sigortalarıyla desteklenmiştir.

Şili'de emeklilik maaşlarının toplanan primlerle karşılanamayacak ölçüde artırılması e suistimaller nedeniyle aktüeryal disipline uygun şekilde işletilememesi sonucunda 1950 lında rezervleri tükenen sistem, 1952 yılından başlayarak bir dizi reforma tabi tutulmuştur. 1962 yılında Prat Komisyonu Raporu ve 1968 Frei Hükümeti'nin programı, sosyal güvenliği özüme kavuşturma üzerinde yoğunlaşan reform girişimlerinin başlıcalarıdır.¹⁷⁸

3.8.1 Şili Sosyal Güvenlik Sistemi ve Özelleştirilmesi

Şili'de sosyal güvenlik garantisinin tamamen devlet tarafından sağlandığı tek ayaklı r sistemden, tamamen fertlerin sorumluluğunun söz konusu olduğu bir başka tek ayaklı steme geçilmiştir. Bu açıdan Şili örneği, geleneksel sosyal güvenlik anlayışını değiştiren, leta ters yüz eden bir uygulama özelliği taşımaktadır. Sistemin ana hatları şu şekildedir: istem sadece uzun dönem sigorta kollarında uygulanmakta, belirlenmiş primlerle yürüyen reysel zorunlu tasarruf planı niteliğini taşımaktadır.

Sistemin esasını "Emeklilik Fon Yönetimi" adı verilen özel sigorta benzeri fon önetim kuruluşları oluşturmaktadır. Sigortalılar gelirlerinin en az %10'unu, en çok %20'sini u fonlarda açtırdıkları hesaba yatırmakta ve dilediği emeklilik fon yönetimini eçebilmektedirler. Sigortalı dilerse %10'un üzerinde prim ödeyerek (en az 20 yıl prim ödeme boşluğu ile) emeklilik yaşını 55'e kadar düşürebilmekte, getirisini beğenmediği emeklilik fon önetimini değiştirebilmektedir.¹⁷⁹

¹⁷⁸ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s. 81

¹⁷⁹ Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e.,s.50

Dünyada özel emeklilik fonları konusunda en radikal adımların atıldığı Şili'de 4.11.1980 tarihinde kabul edilen 3500 sayılı Emeklilik Fonları Kanunu'yla, dağıtım modeline dayalı sosyal güvenlik sistemi, tedricen, fonlama modeline dayalı bireysel emeklilik fonlarıyla ikame edilmiştir. Bireysel emeklilik hesaplarına dayanan yeni sistem, ülkenin içerisinde bulunduğu kalkınma sürecine paralel olarak ilk 12 yıl boyunca hızlı bir büyüme gösterdikten sonra 1990'lı yıllarda ardarda ortaya çıkan yerel ve global ekonomik krizlerden lumsuz yönde etkilenmiştir.¹⁸⁰

Bütün sosyal güvenlik sistemleri gibi, çalışanlara emekli oldukları zaman istikrarlı bir gelir sağlamayı amaçlayan Şili sisteminin üç temel özelliği vardır. Bunlar

- 1) **Ferdi Tasarruf (Fon) Metodu Benimsenmiştir:** Emeklilik sistemi, ferdi tasarruf (fon) sistemi üzerine kurulmuştur. Her sigortalı adına banka tasarruf hesabına benzer biçimde bir sosyal güvenlik tasarruf hesabı açılmakta, kendi ödediği primler ve biriken fonların getirisi bu hesapta toplanmaktadır. Kişilere, kendi sosyal güvenlik fon hesabındaki tasarruflarını takip etmelerine imkan veren bir de hesap cüzdanı verilmektedir. Kişi çalışma hayatından emekli olarak ayrıldığı zaman, kendi adına biriken parayı emekli aylığı olarak alacaktır.
- 2) **Fonlar Özel Ticari Şirketler Tarafından Yönetilmektedir:** Emeklilik sistemi, kısaca AFP (Administradoras de Fondos de Pensiones_Pension Fund Administrations) olarak bilinen, ticari amaçlarla faaliyet gösteren özel sektöre ait emeklilik fonu idareleri tarafından yürütülmektedir. Emeklilik fonlarının idaresi görevini üstlenen bu kurumlar, bir finans kurumu olarak, primlerin toplanması, her bir sigortalı adına yatırıma dönüştürülmesi ve aylık olarak verilmesi fonksiyonlarını yerine getirmektedir.
- 3) **Emeklilik Fonlarını Seçim Hakkı:** Sigortalılar, emeklilik fonlarını seçme ve hatta bir fondan diğerine geçme hakkına sahiptir.¹⁸¹

¹ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s.125

¹ Önal, BEYAZIT, a.g.e.,ss. 42- 43.

Yirmi yıla yakın süredir yürürlükte olan bu sistemin genel olarak başarılı olduğu kabul edilmektedir. Yeni sistemde emekli maaşları (yaşlılık, sakatlık ile dul ve yetim maaşları), dağıtım” sistemine oranla %50 ile %100 daha fazladır. Özel emeklilik fonları tarafından yönetilen kaynaklar, 1995 yılı itibariyle 25 milyar dolara ulaşmıştır. Bu rakam 1995 yılı GSMH’nin yaklaşık %40’ına karşılık gelmektedir.¹⁸²

Şili sosyal güvenlik reformu, ülke ekonomisini piyasa koşullarına adapte etmek, uluslararası rekabete açmak, özelleştirme ve deregülasyonu gerçekleştirmek yönündeki paraçaliye politikalarının bir parçası niteliğindedir.¹⁸³ Şili’de reform, eski sistemin yanına, tamamen bireysel tasarruf ve fon metoduna dayanan, özel sektör tarafından idare edilen yeni sosyal güvenlik sisteminin ilave edilmesi ile gerçekleştirilmiştir. Reform, bir geçiş dönemi içinde gerçekleştirilmeye çalışılmış ve çalışma hayatına ilk defa giren ücretlerin yeni sisteme dahil olmaları zorunlu tutulurken, eski sistem içinde olanlar ile kendi adına bağımsız çalışanların iştiraki isteğe bağlı bırakılmıştır. Emniyet ve silahlı kuvvetler dışındaki kamu çalışanları da zorunlu olarak yeni sisteme dahil edilmişlerdir. Halen eski ve yeni sistem birlikte devam etmekte olup, eski sistem son sigortalısına da ödemelerini tamamladığı sürece yeni sistem tam anlamıyla yürürlüğe girmiş olacaktır.¹⁸⁴

Şili’de sosyal güvenlik sisteminin özelleştirilmesi, sermaye ve işgücü piyasalarının gelişmesini sağlamış ve böylece Şili ekonomisinin yıllık büyüme hızının %3’ten, ortalama %6.5’e çıkmasında önemli rol oynamıştır. Söz konusu reformu takiben, Şili’deki tasarruf oranı GSMH’nin %27’sine yükselmiş; işsizlik oranı ise %5’e gerilemiştir. Hepsinden önemlisi, emeklilik maaşları devlet sorunu olmaktan çıkmış ve böylece politikanın esiri olmaktan kurtulmuş; bireylere kendi yaşamları üzerinde daha çok söz sahibi olma hakkı verilmiştir. Yapısal hata ortadan kaldırılmış ve sosyal güvenlik sisteminin geleceği, bireysel tasarruf tercihlerine ve piyasadaki gelişmelere endekslenmiştir.¹⁸⁵

² Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e, s. 51

³ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e. s. 81

⁴ Önal, BEYAZIT, a.g.e, s.42

⁵ Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e, s. 51

.3.8.2 Şili Özel Emeklilik Sisteminin Temel Özellikleri

Şili’de 1981 yılında yapılan köklü reformlarla “özel sosyal güvenlik modeli”ne geçilmiştir. Büyük ölçüde ideolojik bir tercihin sonucu gerçekleştirilen bu dönüşümle; devletin özelleştirilmesi ve modernleştirilmesi, tasarrufun artırılarak iktisadi gelişmenin teşvik edilmesi, üçüncü dünya ülkelerindeki yatırım ve finansman krizlerinin aşılması, milli ekonominin rekabet yeteneğinin artırılması, sosyal alanda rekabetin sağlanması, prim-edim işkisinin kurulması, dağıtım sisteminin kapital biriktirme sistemine dönüştürülmesi, geliri az rapların elverişli yatırım imkanı sunulmak suretiyle sisteme dahil edilmesi, yönetimde şeffaflığın sağlanması ve idari masrafların azaltılması” hedeflenmiştir.¹⁸⁶ 1990’ın ortalarına gelinceye kadar dünyanın pek ilgisini çekmeyen bu yeni sistem oldukça popüler hale gelmiştir. Benzer uygulamalar özellikle Latin Amerika ülkelerinde uygulanmaya başlanmıştır. Şili’de uygulanan emeklilik sistemi bütünüyle özel sigorta fonu işleticilerine bırakılmıştır.¹⁸⁷ Şili özel sosyal güvenlik sisteminin başarısı, Güney Amerika’nın diğer üç ülkesine de örnek olmuştur. Yakın geçmişte, Arjantin (1994), Peru (1993) ve Meksika (1995) buna benzer reformlar gerçekleştirmiştir. Bugün için sadece Şili, Arjantin, Peru ve Kolombiya’da 11 milyon civarında bireysel emeklilik hesabı bulunmaktadır.¹⁸⁸

Şili sosyal güvenlik reformu 4 Kasım 1980 tarihinde onaylanmış ve sistem ise fiilen 1 Mayıs 1981 tarihinde çalışmaya başlamıştır. Devlet tamamen sistem dışına çıkmamış, geçiş dönemi ile ilgili maliyetleri üstlenmenin ötesinde asgari seviyede bir sosyal güvenlik gelirini garanti etmek, sistemin sağlıklı işlemlerini sağlayacak önlemleri almak ve denetlemek görevlerini üstlenmiştir. Sağlık, Maliye, Sosyal Güvenlik ve Çalışma Bakanlıkları sosyal güvenlik sisteminin yönetimi ve denetim görevini üstlenmişlerdir. Emeklilik fonlarının denetimini sağlamak üzere, başkanı devlet başkanı tarafından atanan ve sistemin planlanması, fonların yatırım alanlarının ve her bir fonun mali açıdan denetlenmesi gibi görevleri üstlenen çok geniş yetkilere sahip bir üst denetim kurumu oluşturulmuş ve devlet de bu kurumda yer almıştır. Eski sosyal güvenlik sisteminin yönetimi ise yine devlet tarafından yürütülmektedir.

⁶ Erdenk, ERDEM, a.g.e. ,s.15

⁷ Yılmaz, RECEP, Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlık ve Emeklilik Sigortalarında Yaşanan Değişimler, www.sbe.deu.edu.tr, Mart 2003, s.4

⁸ Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s.51

Şili’de emeklilik fonları tarafından yönetilen kaynaklar 1995 yılı itibariyle 25 milyar ABD Dolarına ulaşmıştır. Bu rakam 1995 yılı GSMH’nin Yaklaşık olarak %40’ına denk gelmektedir. Sosyal güvenlik reformu yapılan Şili’deki uygulamalar diğer bazı ülkeler tarafından yakından takip edilmektedir. Bu uygulama, Güney Amerika’nın diğer üç ülkesine de örnek olmuştur. Arjantin (1994), Peru (1993) ve Kolombiya (1994) da buna benzer reformlar gerçekleştirilmiştir. Bu dört Güney Amerika ülkesinde yaklaşık 11 milyon çalışanın işisel emeklilik hesabının olduğu düşünülmektedir.¹⁸⁹

Tablo-20 Güney Amerika Ülkelerine Genel Bakış-1

	Başlangıç Tarihi	Emeklilik Sistemleri	Katılımcı (milyon)	Fon Büyüklüğü 1999 milyarUSD	Fon Büyüklüğü 2001* milyarUSD	Fon Büyüklüğü 2005* milyarUSD	2015*
ARJANTİN	1994	İHTİYARİ	8.3	16.8	26.1	55.2	181.4
BOLİVYA	1997	ZORUNLU	0.6	0.7	1.7	4.3	8.9
BREZİLYA	1997	İHTİYARİ	2.4	68.3	87.1	118.4	282.1
ŞİLİ	1981	ZORUNLU	6.2	34.5	40.8	59.5	126.8
KOLOMBİYA	1994	İHTİYARİ	3.8	2.9	4.9	11.7	58.3
PERU	1997	ZORUNLU	17.2	18.4	38.6	67.1	196.5
ARJANTİN	1994	İHTİYARİ	2.4	2.4	3.7	7.8	27.5
URUGUAY	1995	İHTİYARİ	0.6	0.6	0.9	1.8	5.1

190

Kaynak: Salomon Smith Barney, Private Pension Funds in Latin America Report, 2000

(*) Başlığı altındaki rakamlar tahminidir.

3.8.3 Şili’de Bireysel Emeklilik Fonu Yöneticileri ve Pazar Payları

Şili’de bireysel ve özel emeklilik sigortasının temel uygulayıcıları olarak, çalışanların primlerini yatırdıkları ve yatırılan bu primleri değerlendiren özel şirketler (Administradoras de Fondos Previsionales-AFP) kurulmuştur. AFP’lerin kuruluşu devlet tarafından oluşturulan, çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan bağlı, fakat özerk olan SAFP tarafından verilen izinle yapılmaktadır.

¹⁸⁹ Önal, BEYAZIT, a.g.e.,s. 43

¹⁹⁰ Salomon Smith Barney, Private Pension Funds in Latin America Report, 2000

AFP'lerin birçok görevi vardır. Bunlar yasalarla belirlenmiş görevlerdir. Bu görevler zettile; primleri toplamak, fon yönetimi hizmeti ve emekli aylıklarını ödemek, kayıtları tutmak, maluliyet ve ölüm risklerine karşı grup sigortası yapmak, üyesi olan çalışanlara 4 yılda bir bilgi vermek, yatırımlar ve giderler konusunda devlete düzenli bilgi vermek, üyelerin ve denetçilerin soru ve isteklerini yanıtlamaktır.¹⁹¹ Şili Modeli'nin en önemli aktörleri olan AFP'ler çalışanlardan topladıkları primlerle oluşturulan bireysel tasarruf fonlarında toplanan parayı sermaye piyasası kurallarına göre işletir ve getiri elde ederler. Katılımcıların her aşamada bağlı oldukları emeklilik fonunu değiştirme hakları vardır.¹⁹²

Her AFP'nin sadece bir tek fonun yönetiminden sorumlu olduğu Şili'de, başka bir işlevi yerine getirmeleri yasaklanan AFP'lerin temel görev ve sorumlulukları şu şekilde sıralanabilir:

- Katkı paylarını toplamak,
- Fon yönetimi hizmeti vermek,
- Sigorta şirketlerinden annuite almayanlara emekli aylıklarını ödemek,
- Bireysel emeklilik hesabı kayıtlarını tutmak,
- Hesap sahipleri için maluliyet ve ölüm risklerine karşı grup sigortası yaptırmak,
- Hesap sahiplerine, periyodik olarak (dört ayda bir, yazılı) bilgi vermek,
- Yatırımlar ve faaliyet giderleri hakkında yetkili kamu otoritelerine düzenli olarak bilgi vermek, ve
- Hesap sahipleri ve denetleyici otoritelerin soru ve taleplerini karşılamaktır.¹⁹³

Mayıs 1981'de 11 AFP ile kurulan piyasada faaliyet gösteren AFP'lerin sayısı, ekonomik konjonktür ve yasal mevzuattaki değişimler paralelinde yıldan yıla artıp azalarak 1994 yılında 21'e kadar yükseldikten sonra, Kasım 1999 itibariyle 8'a inmiş olup, bu sayı kim 2000'e kadar değişmemiştir. Yerel finans grupları, yabancı ortaklı sigorta şirketleri ve borsacılar tarafından AFP'ler kurulmaktadır. Bankaların doğrudan AFP kurmaları yasaktır. Yabancı şirketler ancak yerli ortaklarla AFP kurabilirler. Çok sayıda AFP kurulması devlet tarafından teşvik edilmekte ve gerekli altyapı yardımı sağlanmaktadır. AFP'ler kendi aralarında birleşebilmektedirler. 1982*1984 döneminde 4 AFP iflas etmiştir.¹⁹⁴

¹ Yılmaz, RECEP, a.g.e., s. 4

² Erdenk, ERDEM, a.g.e., s.15

³ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s. 88

⁴ Yılmaz, RECEP, a.g.e.,s. 4

1991 yılında ise 1 AFP mali bünye zayıflığı sebebiyle kapatılmıştır. Bunun dışında AFP'lerin büyük kısmının çok uluslu finans şirketlerinin eline geçtiği ve bu şirketlerce önetildiği iddia edilmektedir.¹⁹⁵

Getirilen kolaylıklara rağmen gerekli kriterleri yerine getiremeyen AFP'ler, zaman geçirmeden ve bireysel hesaplara zarar verilmeksizin iflas sürecine girerek piyasadan çekilmeye ya da bir başka AFP ile birleşmeye sevkedilmektedir. Genel olarak, AFP'lerin arlılıklarının bozulması, piyasadan çekilme ya da birleşmelerinin öncü göstergesi olmaktadır. Birkaç dönem üstüste ciddi zararlar açıklayan AFP'ler yönetimleri altındaki hesaplara asgari emekli oranına kadar özel rezervler ve özsermayelerinden kaynak aktarmak zorunda oldukları için kısa süre sonra pazar paylarını daha etkin faaliyet gösteren rakiplerine bırakmaktadır.¹⁹⁶

.3.8.4 Şili Özel Emeklilik Sisteminde Emekli Olma Koşulları

Yeni sistemde emekli olabilmek için, kural olarak erkeklerde 65, kadınlarda 60 yaşa emeklilik şartı aranmaktadır. Fakat bu yaş sınırları kural değildir. Erken emekliliği düzenleyen bazı istisna durumlar vardır. Çalışanlar şu durumlarda erken emekli olma seçimi yapabilir:

- Emeklilik aylığı almaya yeter düzeyde birikimin bulunması ve
- Kişisel tasarruf hesabında, son on yılın ücret ortalamasının %50'sini (asgari emeklilik aylığından yüksek olması şartıyla) sağlayacak emeklilik aylığı almaya yeter düzeyde birikimin bulunması durumunda çalışan erken emekli olabilir.

Emekli olabilmek için çalışmanın son bulması şartı aranmaz. Emekli olan birey, çalışmasını sürdürerek emekli gelirini almaya devam edebilir. Ancak bu bireyler emeklilikten sonra prim ödemezler. Malullük durumu çalışma gücünde oluşan kaybın oranına göre iki şekilde tanımlanır. Bunlar tam malullük ve kısmi malullüktür. Çalışma gücünü en az %2/3 oranında yitirenler tam malullük aylığı bağlanmaktadır. Çalışanın ölmesi halinde dul aylığı, çocukları, onların bakmakla yükümlü olduğu anne-babasına ölüm aylığı ödenir.¹⁹⁷

¹⁹⁵ Erdenk, ERDEM, a.g.e., s.16

¹⁹⁶ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e., s.132

¹⁹⁷ Erdenk, ERDEM, a.g.e Sayfa 5, 6.

Şili özel emeklilik sisteminde emekli olma koşullarını yerine getiren çalışanlar, emekli aylıklarının ödenmesine ilişkin üç seçenektten birini seçmek zorundadırlar. Bu seçeneklerden hangisinin uygulanacağı emeklinin iradesine bırakılmıştır.

Özel Sigorta Şirketlerinin Ödeme Yapması; bu seçeneğin anlamı özel bir yaşam sigortası şirketinden sabit bir ödeme planına dayanılarak, yaşam boyu endekslenmiş bir emeklilerin sağlanmasıdır. Sigorta şirketinin varlığını sürdürmemeye riskine karşı birikimler ve emirler kamu garantisi altındadır.

AFP'lerin Ödeme Yapması; bu seçenekte bireyin birikimleri sigorta şirketine devredilmez. Üyesi olunan AFP'de kalır. AFP, emeklinin beklenen yaşam süresini dikkate alınarak, belirlenen yaşam süresi içerisinde düzenli aylık ödeme uygulamasını yerine getirmektedir.

Karma Ödeme Sistemi; bu seçenek, emeklinin birikiminin AFP sigorta şirketi tarafından paylaşılması esasına dayanır. Emekliliğin ilk yıllıklarında gelir AFP'den, daha sonraki yıllarda birikim bir sigorta şirketine devredilerek, o sigorta şirketinden alınmaktadır.

Tablo-21 Şili Özel Emeklilik Sisteminden Emekliye Ayrılanların Yaş Grupları İtibari ile Dağılımı (Haziran 1999)

Yaş	Normal Emekli Olanlar			Erken Emekli Olanlar			Toplam
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	
18'den az	0	0	0	16.783	4.277	21.060	21.060
19	0	0	0	6.500	1.481	7.981	7.981
20	0	0	0	7.445	1.703	9.148	9.148
21	0	0	0	8.102	1.835	9.937	9.937
22	0	0	0	8.799	1.894	10.693	10.693
23	0	0	0	9.494	2.065	11.559	11.559
24	0	0	0	9.176	1.964	11.140	11.140
25	0	0	0	9.373	1.915	11.288	11.288
26	0	0	0	8.884	1.683	10.567	10.567
27	0	0	0	8.438	1.281	9.719	9.719
28	0	29.349	29.349	8.366	511	8.877	38.226
29	0	11.280	11.280	7.688	0	7.688	18.968
30	0	4.907	4.907	6.691	0	6.691	11.598
31	0	3.346	3.346	5.719	0	5.719	9.065
32	0	2.535	2.535	4.077	0	4.077	6.612
33	0	2.148	45.605	1.910	0	1.910	47.515
34-68	0	4.045	33.405	0	0	0	33.405
69-70	0	1.527	7.676	0	0	0	7.676
71+	0	2.869	12.825	0	0	0	12.825
TOPLAM		62.006	150.928	127.445	20.609	148.054	298.982

198

Kaynak: Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e. Sayfa 141

Tablo-21'de görüldüğü gibi, Haziran 1999 itibariyle AFP'lerden emekli aylığı almaktan vazgeçen 299 bin kişinin yaklaşık yarısı (%49'u), erken emeklilik haklarını kullananlardan oluşmaktadır.

**T.C. YÖRSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

¹ Ergenekon, ÇAĞATAY, a.g.e. Sayfa 141.

.3.8.5 AFP'lerin Denetlenmesi

AFP'ler çeşitli bakımlardan denetime ve risk derecelendirilmesine tabi tutulurlar. Bu konuda sistem içinde üç ayrı kurum tarafından yürütülen üç ayrı uygulama vardır. Bu kurumların görevleri ve yapıları kısaca şu şekilde belirtilebilir:

- i. **Devletin İdari Gözetim ve Denetim Görevi:** AFP'lerin gözetim ve denetimi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı fakat özel nitelikteki SAFP tarafından yapılmaktadır. Bu kurum, 120 kişilik çalışan kadrosuna sahiptir. Bu kadro avukat, finansaluzman ve müfettişlerden oluşur. SAFP özel emeklilik sigortası şirketlerinin yatırımlarının ve karlılık düzeylerinin izlenmesini, primlerin ve aylıklarının ödenmesinin gözetimi, AFP'lerin uygunluklarının araştırılması ve kuruluş izinlerinin verilmesi, yasal düzenlemelerin hazırlanması ve yürütülmesi, maluliyet ve sağlık sigortalarının izlenmesi, AFP'lerin raporlarının yayınlanması gibi görevlere sahiptir.
- ii. **Risk Sınıflandırma Komisyonu:** Risk Sınıflandırma Komisyonu, AFP'lerin yatırım yapma izni verilen alanların risklerini belirleyerek sınıflandırma görevi vardır. Merkez Bankası'nın, AFP'lerin ve finansal piyasaları denetleyen kurulların temsilcilerinden oluşur.
- iii. **Duff-Phelps Risk Derecelendirme Kuruluşu:** Bu özel kuruluş AFP'lerin yatırım portföylerinin risklilik derecesini düzenli aral belirler ve yayınlar.¹⁹⁹

⁹⁹ Erdenk, ERDEM, a.g.e., s.5

TÜRKİYE 'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ VE BİREYSEL EMEKLİLİK

Sosyal güvenlik ve özellikle emeklilik sistemlerinin amacı, tehlike ve tehlikelerin ararlarından korunma olarak ortaya konulabilir. Özellikle klasik dönemde ve sanayileşmenin aşlamasıyla, işçilerin kötü koşullar altında çalışıyor olması, onlara yönelik koruyucu dbirlerin alındığı bir dönemi ortaya çıkarmıştır.

Endüstri devrimi üretim ilişkileri içindeki konumları ile değerlendirilen bir işçi nının doğmasına ve gelişmesine yol açmıştır.İşçiler yaşamlarını sürdürmek için emk icünden başka bir olanağa sahip olmamışlardır.²⁰⁰

18. yüzyıl sonlarında Sanayi Devrimi ile işletmelerin sayı ve büyüklük olarak oğalmaları ve buna paralel olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının artması, sanayileşme e gelen otomasyon sonucu ortaya çıkan işsizlikler yüzünden bir sosyal güvenlik fikri elişmeye başlamıştır. Küçük işletmelerin kendi aralarında kurdukları yardım sandıkları sterli olamamıştır. Bu bakımdan sanayi devriminin etkilerinin hissedildiği her ülke imkanları ahilinde ve ülkenin özelliklerine göre, sosyal güvenlik ihtiyacına cevap verecek bir sistem ırmaya çalışmıştır.²⁰¹

Sosyal güvenlik anlayışının gelişmiş toplumlardaki tanımlaması 'welfare state' (refah evleti) şeklindedir.Türkiye Anayasasının değişmez ve değiştirilmesi teklif dahi edilemeyecek ı maddesinden bir tanesi, sosyal devlet olgusundan vazgeçilemeyeceğidir.

Devletin sosyal güvenliğin finansmanına katılma nedenleri çeşitlidir.Bunlarının en emlisi, vatandaşlara sosyal güvenlik hakkı sağlamanın devlete anayasal bir görev olarak erilmiş olmasıdır.Toplum sağlığının korunması, hasta, çocuk ve yaşlılara yardım yapılması, odern devletin görevlerindedir.²⁰²

¹ Güzel, ALİ, Okur, ALİ RIZA, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları, 3.Basım, 1992, İstanbul, s.17

¹ Fisunoğlu, H. MAHİR, Sigortacılık Sektöründe Bilimsel Çalışma Yarışması, Milli Reastürans Türk Anonim rketi, 1998, ss. 119-120.

² Güzel, ALİ, Okur, ALİ RIZA, a.g.e.,s.73

.1 TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

Primsiz Sosyal Güvenlik Çatısı

- SOSYAL SİGORTALAR KURUMU
- BAĞKUR
- EMEKLİ SANDIĞI

Primsiz Sosyal Güvenlik Çatısı

▪ Sosyal Yardım Sağlayanlar

- 65 yaş sonrası özel yardım:
1976 tarih ve 2022 sayılı kanuna göre, mahalle muhtarlarının belirlediği ve valiliklerin onay verdiği 65 yaşını doldurmuş kişiler bu hizmetten yararlanırlar.
- Sosyal Dayanışma ve Yardım:
Sosyal yardım amaçlı kurulmuş çeşitli fonlardan oluşur.

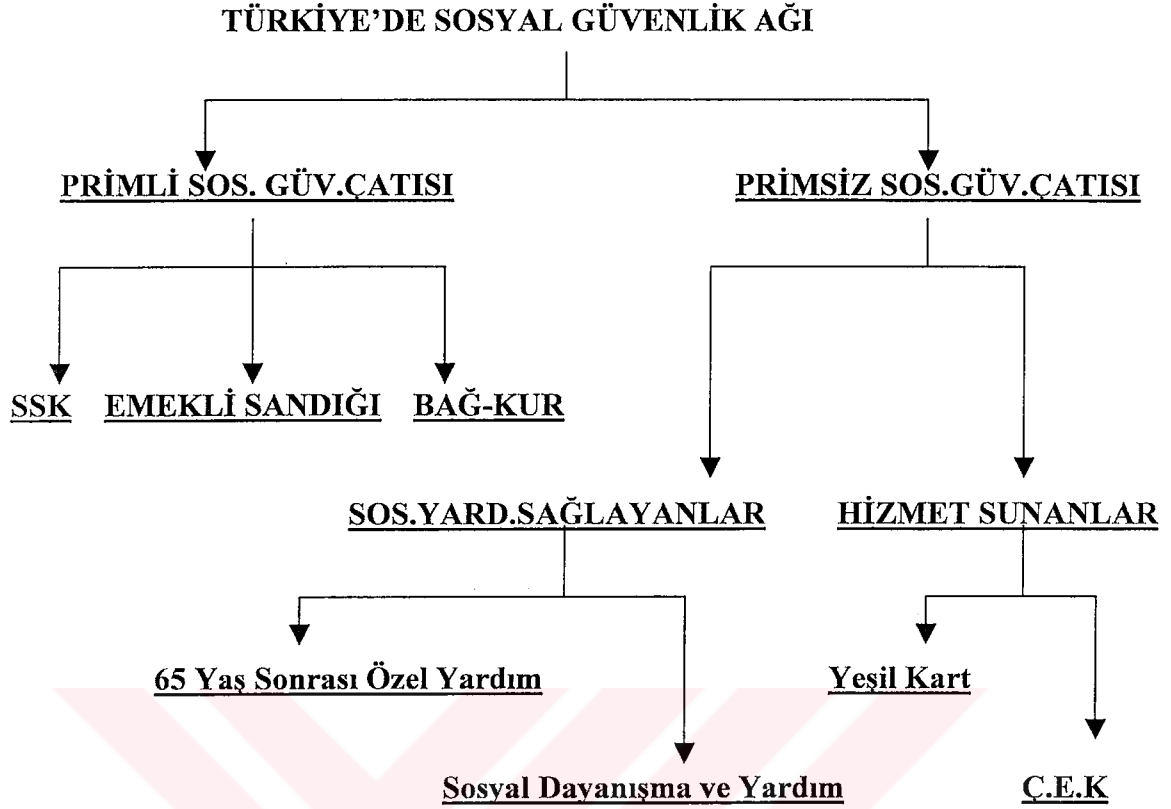
▪ Hizmet Sunanlar

- Yeşil Kart:
1992 tarih ve 3816 sayılı kanunla düşük gelirli vatandaşların sağlık giderlerinin genel sağlık sigortası kuruluncaya kadar devlet tarafından karşılanması için öngörülen bir düzenlemedir.
- Çocuk Esirgeme Kurumu:
1983 tarih ve 2828 sayılı kanunla düzenlemeye tabi kılınmış, belirli yaş gruplarına sosyal destek sağlayan bir kurumdur.

Türk sosyal güvenlik sistemi iki ana rejimden oluşmaktadır. Birinde ilgilinin katkısı söz konusu değildir. Burada sağlanan yardımlar genellikle devlet bütçesinden ya da gönüllü özel kuruluşlardan karşılanır. Bunlar sosyal yardım ve sosyal hizmetlerdir. Buna primsiz ya da katkısız sosyal güvenlik rejimi denir. Bu rejim sosyal güvenlik sistemimizde diğerine oranla çok küçük bir yer tutar. Diğer rejimde ilgililerin maddi katkısı söz konusudur. Primsiz (katkılı) sosyal güvenlik rejimi denilen bu rejim Türk sosyal güvenlik sisteminin esasını teşkil eder ve aslında üç ana kurum tarafından yürütülür. Bular Emekli Sandığı, SSK ve Bağ-Kur'dur.²⁰³

²⁰³ Tuncay, A.CAN, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 5.Basım, 1992, İstanbul, s.37

ekil 2: Türkiye’de Sosyal Güvenlik Ağı



204

aynak: Commercial Union, Hayat Sigorta A.Ş., Sosyal Güvenlik Ağı, Ekim 2000 Eğitim Notları, İstanbul

.1.1 Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları

Sağlam aktüeryal temellere oturtulamamış ve doğru kurgulanmamış bir sosyal güvenlik sistemi, yapılan transferlerin yanlış alanlara yönlenmesi, işgücü piyasasının olumsuz kılınması ve dolayısıyla toplumsal dayanışmayı desteklemek yerine buna zarar vererek sosyal ve ekonomik dengelerin bozulması sonucunu doğurmaktadır.

Sadece Türkiye’de değil, Avrupa Birliği başta olmak üzere çok sayıda ülkede son on yılın en önemli ekonomik sorunlarından birini Sosyal Güvenlik Sistemleri oluşturmaktadır.

¹ Commercial Union, Hayat Sigorta A.Ş., Sosyal Güvenlik Ağı, Ekim 2000 , İstanbul, s. 3

ancak özellikle Avrupa Birliği'nde sosyal güvenlik sistemlerinde sorun, nüfusun yaşlanması ve işgücü sayısının aynı kalması nedeniyle aktif sigortalı başına emekli oranının yükselmesinden kaynaklanmaktadır. Türkiye' de son on yıldır tam tersi bir süre yaşanmakta, yani çalışan nüfus oranı hem yaş ortalaması olarak gençleşmekte hem de işgücü olarak artmaktadır.

Ülkemizde, çok ciddi şekilde yanlış ve çarpık kurgulanmış bir sistem sonucunda emekli aylıkları ve muhtaç yaşlılara verilen sosyal yardımlar düşük seviyelerde kalmış, sağlık hizmetlerinde yeterli yaygınlık ve kalite sağlanamamış, sosyal güvenlik kapsamı toplumun çoğuna yaygınlaştırılmamıştır.²⁰⁵ Aktif, pasif ve bağımlılar ile birlikte toplam 58.5 milyon sigortalı nüfusumuzun %61'i SSK, %28'i Bağ-Kur ve %11'i Emekli Sandığı kapsamındadır.²⁰⁶

Anayasanın sosyal güvenlikle ilgili maddeleri, sosyal devlet olabilmek için teorik anlamda yeterlidir. Türkiye, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ni ve Avrupa Sosyal Şartı'nı imzalamış bir ülkedir.²⁰⁷ Gerek anayasası gerekse uluslararası mevcut antlaşmalara rağmen ülkemizde yanlış kurgulanmış bir sosyal güvenlik sisteminin her yıl verdiği açıklar giderek büyümekte ve son derece büyük bir sorun haline gelmektedir. Türkiye'deki sorun sistemin temel sosyal güvenlik prensiplerine uygun olarak çalıştırılmamasıdır.

Tablo-22 Kadın/Erkek Sigortalılık Durumu

	Kadın	Erkek
C. Emekli Sandığı (31.12.2002)	758.367	1.614.410
Bağkur 1479 (Zorunlu)	318.962	2.101.137
Bağkur 2926 (Tarım)	16.210	883.599
SSK (30.09.2001)	972.744	3.914.137
SSK isteğe bağlı (03.09.2001)	368.379	520.296
Toplam	2.434.662	9.033.579

Kaynak: Demircioğlu, BURHANETTİN, Kadın ve Sigortalılık, İstanbul, 19 Ocak 2003, Hürriyet Gazetesi, s.19.

²⁰⁵ Fişek, GÜRHAN, Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform, www.fisek.org, 26.02.2003.

²⁰⁶ Fişek, GÜRHAN, a.g.e., www.fisek.org, 26.02.2003.

²⁰⁷ Demircioğlu, BURHANETTİN, Sosyal Devlete Sosyal Meslek, İstanbul, 13 Ekim 2002, Hürriyet Gazetesi, s.19.

Tablo-23 Kadın/Erkek Emeklilik Durumu

	Emeklilik	Kadın	Erkek
.C. Emekli Sandığı (31.12.2002)	Yaşlılık	261.755	671.130
Bağ-Kur 1479 (Zorunlu), (Kasım 2002)	Yaşlılık	96.767	619.017
Bağ-Kur 2926 (Tarım), (Kasım 2002)	Yaşlılık	2.820	99.482
SSK (30.09.2001)	Yaşlılık	394.671	2.024.321
SSK isteğe bağlı (03.09.2001)		756.013	3.413.950

Kaynak: Demircioğlu, BURHANETTİN, Kadın ve Sigortalılık, İstanbul, 19 Ocak 2003, Hürriyet Gazetesi, s.19

SSK, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur'un finansmanı prim biriktirme yöntemine dayanmaktadır. Ancak dengesizlikler nedeniyle biriken fonlar erimiş ve 1990'lardan itibaren sistemin finansmanı fiilen dağıtım yöntemine dönüşmüştür. Bunun yanı sıra sosyal güvenlik kurumlarımızın "aktüer kadroları"nın olmaması ilginç bir durum oluşturmaktadır. Son olarak SSK'nın aktüerya dairesi 1982 yılında kapatılmıştır.²⁰⁸

Sosyal güvenlik sistemimizde var olan sorunlar, birçok açıdan gelişmekte olan ülkelerin sorunlarıyla benzerlikler göstermektedir. Devletin Emekli Sandığı'na işveren katkısıyla prim ödemek dışında, sosyal güvenlik sistemine katkısı ancak 1992 yılından itibaren başlamış ve 1994 yılından itibaren de giderek artmıştır.²⁰⁹

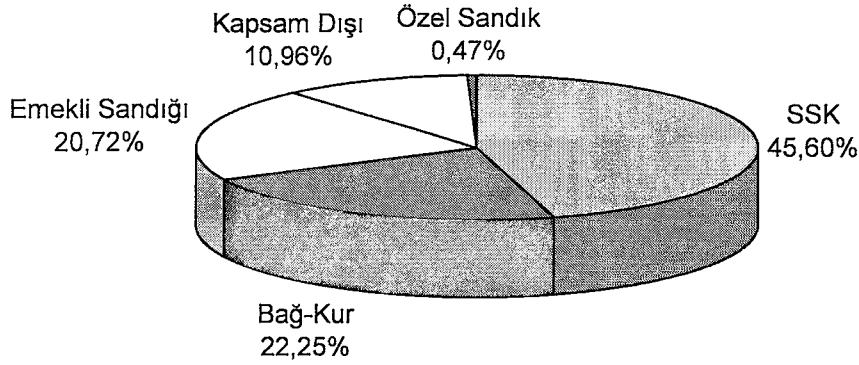
Sosyal güvenlik kurumlarında prim miktarı ile emekli maaşı arasında sağlam bir yapı oluşturulamamıştır. SSK ve Bağ-Kur primlerinin zamanında tahsil edilememesi ile birlikte sistemin dengelerinin kurulması da mümkün olamamaktadır. Bunların yanı sıra kurumsal dengesizlikler de prim tahsilatının düşük düzeyde kalmasına sebep olmuştur.²¹⁰

²⁰⁸ Fisunoğlu, H. MAHİR, a.g.e., s.120

²⁰⁹ Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s.11

²¹⁰ Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi, Ekonomistler Raporu 3, www.ekonomistler.com, ss. 1-2, 11.03.2003

ekil -3 Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi’nin kurumlara göre dağılımı



Kaynak: Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi, Ekonomistler Raporu 3, www.ekonomistler.com , s. 2
11.03.2003

Türk sosyal güvenlik sisteminin sorunlarını üç temel başlıkta toplayacak olursak:

Birincisi, sorunun sadece Türkiye ile sınırlı olmamasıdır. Diğer ülkelerde de sorunların yaşanmasıdır.

İkinci sorun, sosyal güvenlik kurumlarında yaşanan yönetim bozukluklarıdır.

Üçüncü temel sorun ise, kaynak yetersizliğidir. Gelişmekte olan ülkelerde sosyal güvenlik için ayrılan pay, GSMH’nın %3’ü ile %8’i arasında; gelişmiş ülkelerde bu oran %20 ile %35 arasında değişmektedir. Yani 3-4 kat daha fazladır.

2000 yılı itibariyle fert başına milli gelir ülkemizde 3124 dolardır. AB ülkelerinde ise sadece sosyal güvenliğe ayrılan pay 2500-7000 dolar arasındadır. Yani, AB’de Türk insanının bütün ihtiyaçları için kullandığı kaynağın 2-2,5 katı yalnızca sosyal güvenlik için ayrılmaktadır.²¹¹

¹ Hak İş Konfederasyonu, 2000’e Doğru, Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Geleceği, Ankara, 1997, ss. 69-71.

Somutlaştırmak gerekirse, başlanmış olan reform süreci öncesi sosyal güvenlik istemimizin sorunları;

- Emekli sayısının çalışan sigortalı sayısına oranı olarak tanımlanan sistem bağımlılık oranının yüksekliği,
- İşgücüne katılım oranının düşüklüğü ve kayıtdışı istihdamın yüksekliği,
- Prim tahsilat oranının düşüklüğü,
- Erken yaşta emeklilik uygulamaları,
- Primi alınmadan yapılan sigorta ödemeleri,
- Borçlanma kanunları,
- Uzayan ortalama ömür nedeniyle artan aylık ödemeleri ve sağlık yardımları,
- Prim gelirleri ile ödenen aylıklar arasındaki ilişkinin zayıflığı,
- Ödenmeyen primlerin gecikme cezalarına uygulanan aflar,
- İdari ve kurumsal yetersizlikler şeklinde özetlenebilir.²¹²

Özel hayat sigortası konusunda halkın yeterince bilgiye sahip olmayışı ve sektöre olan üveni artırıcı herhangi bir atılım yapılmayışı da bu alandaki gelişmeyi negatif yönde etkilemektedir.²¹³

Günümüzde halen; sosyal sigorta, sosyal yardım ve hizmetlerinin temel esaslarını ve kurumsal yapılarını tanımlayan temel bir sosyal güvenlik yasası mevcut değildir. Primli ve primsiz sistemler birbirlerine karışmış durumdadır. Hizmetlerin sağlanması ve uygulanmasında yetersiz ve net olmayan bir yapı karşımıza çıkmaktadır.

² Fişek, GÜRHAN, a.g.e., s. 3

³ Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi, Ekonomistler Raporu 3, www.ekonomistler.com, s. 3, 11.03.2003

.1.2 Sosyal Güvenlik Sorunlarına Çözüm Arayışları

Sosyal güvenlik sistemini dönüştüren, değiştiren ülkelere baktığımızda; özellikle geçiş süreçlerinde maliyet boyutlarıyla ilgili olarak karşılarda büyük faturaların çıktığını bu sürecin iraz da sancılı olduğunu görmekteyiz. Ülkemize baktığımızda sadece SSK'nın kapsadığı nüfus 25 milyondur. Bağ-Kur 15 milyon nüfusa sağlık hizmeti ve sigortacılık hizmeti vermektedir. Dolayısıyla iki sosyal güvenlik kuruluşumuzun hizmet sunduğu nüfus 50 milyon'dur.²¹⁴

Nüfusumuzun büyük bir bölümünü ilgilendiren birebir ilişkili bu konuyu bir an önce tartışmak ve geleceğe dönük sağlıklı bir sosyal güvenlik sisteminin oluşturulmasını gerektirmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından gerçekleştirilen "Sosyal Güvenlik ve Sağlık Reform Projesi (Ankara 1996)"ne göre, sistemin bu haliyle devam ettirilmesinin mümkün olmayacağı gerçeğinden hareketle, şu reformlar düşünülmektedir:

Birinci model olarak, mevcut sistemin yeniden yapılandırılarak devamı üzerinde çalışılmaktadır; sigortalının yaşam boyu geliri hesaplanarak emeklilik geliri hesaplanmaktadır.

İkinci model, Şili modeline yakın bir modeldir ve kurumsal yapıda ciddi değişiklikleri gerektirmektedir. Aylıklar arasında önemli farklar da oluşturacaktır.

Üçüncü model, iki ayaklıdır. Şu an uygulanan SSK, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur birinci ayağı oluşturmakta; zorunlu bireysel tasarruf sistemi ise ikinci ayağı teşkil etmektedir.

Dördüncü model de, gönüllü bireysel tasarruf sistemi üzerine oturmaktadır. Bu model özel sigortacılığın sosyal güvenlik sistemi içinde önemli bir role sahip olmasını da öngörmüş olmaktadır.²¹⁵

Başesgioğlu, MURAT, Sosyal Güvenlik Kuruluşlarının tek çatı altında toplanması konusunda sektör temsilcileriyle birlikte yapılan toplantı konuşması, www.calisma.org.tr, s. 2, 13.03.2003
Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s. 19

Yapısal sorunları nedeniyle önemli boyutlara ulaşan SSK, Bağ-Kur ve Emekli andığı'nın finansman açıkları vergiler ya da Hazine borçlanması yolu ile finanse dilmektedir. Böylece kamu kesimi borçlanma gereği yükselmekte bu ise daha yüksek aızlarla borçlanmamız sonucunu getirmektedir.²¹⁶

Bunun sonucunda artan faiz yüküne paralel olarak, gelir dağılımı yoksul kesim leyhine değişmektedir. Ayrıca, bütçe içinde hızla artan faiz yükü, gelir dağılımında en altta ulunan kesime yeterince yardım yapılmasını engellemektedir.

.1.2.1 Sistemin Rehabilitasyonu

Türk sosyal güvenlik sisteminin rehabilitasyonu konusunda işçi ve işveren kesiminin örüşlerinin farklılığı yanısıra doktrinde de bir görüş birliği sağlanabilmiş değildir. Sosyal ıgorta kuruluşlarının yeniden yapılanması konusunda doktrinde ileri sürülen görüşler, esas larak, kurumlara yapısal özerkliğin kazandırılması üzerinde durmaktadır.²¹⁷

Reform planının ilk aşamasını oluşturan ve yapılması acil olan temel önlemleri ve stemimizin temel parametrelerinde önemli değişiklikleri içeren 4447 sayılı reform yasası 8 ylül 1999'da Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Birinci aşama ile kayıtdışı stihdamın önlenmesine yönelik tedbirler getirilmiş, prime esas ücret tavanı ve emekli ylıklarının hesaplanmasında ödenen primlerin etkisi artırılmış, böylece daha çok prim deyenin daha çok emekli aylığı alması olanaklı hale getirilmiştir. Ayrıca yasa ile, kademeli larak emeklilik yaşı yükseltilmiştir.

Bunun yanında İşsizlik Sigortası sistemi uygulamaya geçirilmiştir. İşsizlik Sigortası e işsizlik ödeneğinin yanısıra, yeni bir iş bulma ve meslek geliştirme hususlarında ele lınmıştır.

Sosyal güvenlik sisteminde yapılmak istenen reformla,

- Sosyal sigorta kuruluşlarının etkinlik ve verimliliklerini artırmaya yönelik teknolojik ve kurumsal yeniden yapılandırılmaları,

⁶ Fişek, GÜRHAN, a.g.e., s. 6

⁷ Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e., s. 19

- Yaşlılığa yönelik tasarrufları artıracak bireysel emeklilik sisteminin kurulması,
- Sağlık hizmetlerinde kaynakların daha verimli kullanımına yönelik yeniden yapılanma,
- Ve kapsamlı bir sosyal yardım sisteminin kurulması hedeflenmektedir.²¹⁸

58'inci hükümet sosyal güvenlik reformu kapsamında 'Acil Eylem Planı' adı altında belirli süreler içinde her alanda yapacağı işleri planlamış ve bunu harekete geçirmiştir. Acil Eylem Planı çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın sorumluluğunda yapılacak faaliyetler ise şunlardır,

) Sosyal güvenlik alanında yapılmak istenenler

- a) Sağlık hizmetlerinin sunumu ile finansmanının ayrılması,
- b) Genel Sağlık Sigortası sistemi ve kurumunun kurulması,
- c) Uzun vadeli ve kısa vadeli sigorta programlarının birbirinden ayrılması,
- d) Prim karşılığı olmayan ödemelerin kaldırılması,
- e) Bütünleştirilmiş bir sosyal güvenlik ağının kurulması,
- f) Bütünleştirilmiş bir sosyal hizmet ve yardım ağı ve kurumsal yapının oluşturulması,
- g) Sosyal güvenlik kuruluşlarında norm ve standart birliğinin sağlanması,

) Çalışma hayatında yapılmak istenenler

- a) Esnek çalışma biçimlerini düzenleyen mevzuat değişikliğinin yapılması,
- b) İnsan gücü niteliğinin artırılması için kısa süreli eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin etkin olarak sürdürülmesi,
- c) İnsan gücü planlamasının etkin bir şekilde yapılması,
- d) Kayıtdışı istihdam ve yabancı kaçak işçi çalıştırılmasının önlenmesi,
- e) Çocuk işçiliğinin önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınmasıdır.²¹⁹

¹⁸ Fişek, GÜRHAN, a.g.e., ss. 6-7.

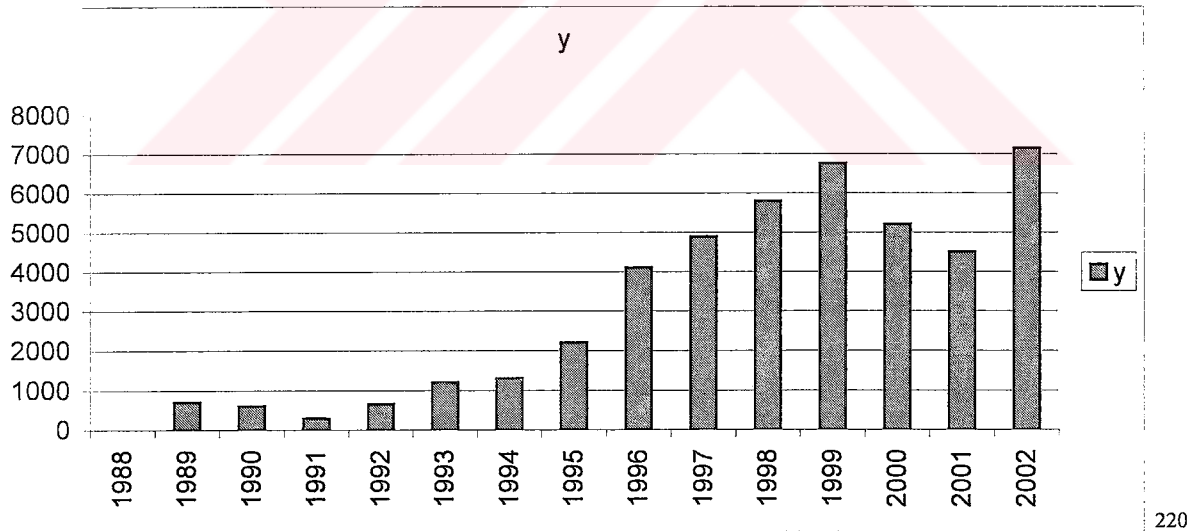
¹⁹ Demircioğlu, BURHANETTİN, Acil Eylem Planına Eleştiriler (1), 02.02.2003, Hürriyet Gazetesi İK ,s. 19

2.2 TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Ülkemiz sosyal güvenlik sisteminin mevcut yapısı itibari ile verdiği hizmetler ve bu hizmetlerin yeterliliği ve kalitesi konusunda bazı problemler bulunmaktadır. Son günlerde tüm dünya genelindeki özel emeklilik sistemlerinden yararlanma eğilimi ülkemizde de kısa bir süre sonra sonuçlanacaktır. Türk sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı nitelikte olan istemi daha iyi anlayabilmek için sosyal güvenlik sistemimizin bugünkü durumunun bilinmesi faydalı olacaktır.

1990'lı yılların başından itibaren açıkça ortaya çıkan ve giderek ağırlaşan sosyal güvenlik krizi, Türk devletinin çözümü geciktirilemeyecek öncelikler listesindeki kalemlerinden birini oluşturmuştur. Ancak sosyal güvenlik sorununun, diğer problemlerden çok farklı bir özelliği bulunmaktadır: Halen bütçe gideri arasında birinci sırada yer alan sosyal güvenlik harcamaları, ciddi önlemler alınmadığı takdirde, geometrik oranlı bir artış göstererek 2000'li yılların ilk çeyreğinde devletin tüm gelirlerini aşan devasa bir büyüklüğe ulaşacaktır.

Şekil-3 1988-2002 Yılları Arasında Sosyal Güvenlik Harcamalarına Yapılan Transferler (Milyon USD)



Kaynak: A'dan Z'ye Bireysel Emeklilik, Akemeklilik A.Ş., İstanbul, 2003

¹¹ A'dan Z'ye Bireysel Emeklilik, Akemeklilik A.Ş., İstanbul, 2003, s.5

Son on yıl içerisinde sosyal güvenlik kuruluşlarına bütçeden yapılan transferlerin ayrisafi milli hasılaya oranı ve bütçe giderleri içerisindeki payının yer aldığı grafik-3'de görüldüğü gibi, 1998 yılında gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformunun etkisiyle iyileşme eğilimi gösteren oranlar, 2001 yılında yaşanan GSMH'deki küçülme ve bütçe açığındaki artış neticesinde 2001-2002 döneminde tekrar olumsuzla dönmüştür.

1998 öncesinde Dünya Bankası tarafından yapılan öngörülerde, sosyal güvenlik kurumlarına yapılan transferlerin ciddi adımlar atılmadığı takdirde 2010 yılında GSMH'nin %5,43'üne, 2030 yılında %10,68'ine, 2050 yılında ise %16,58'ine ulaşma riski taşıdığı belirtilen olursa, 2002 yılı itibarıyla mevcut reformlara rağmen gerçekleşen %4'lük transfer düzeyinin makro ekonomik istikrar açısından ne derece ciddi bir tehlike oluşturduğu henüz iyi anlaşılmamıştır.

Tablo-24 Sosyal Güvenlik Transferlerinin GSMH ve Bütçe Açığına Oranı (1993-2002)

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

221

Kaynak: A'dan Z'ye Bireysel Emeklilik, Akemeklilik A.Ş., İstanbul, 2003

Türk sosyal güvenlik sistemindeki sıkıntıyı gösteren bir başka önemli gösterge de, sosyal güvenlik kuruluşlarına prim ödeyen aktif sigortalıların sistemden aylık alanlara oranının 1,8 olmasıdır. Başka bir deyişle, sosyal güvenlik sistemimizden emekli aylığı alan bir işiye yapılan ödemeyi fonlayan iki aktif sigortalı dahi kalmamış durumdadır.

¹ A'dan Z'ye Bireysel Emeklilik, Akemeklilik A.Ş., İstanbul, 2003, s.5

1998 yılında çıkartılan 4447 sayılı Kanun'la Türkiye'de sosyal güvenlik sistemini krizden kartmaya yönelik olarak emeklilik yaşının artırılması, prime esas kazanç limitinin yükseltilmesi suretiyle çalışanlardan toplanan sosyal güvenlik primleri tutarlarının artırılması, emeklilik aylığının hesaplama şeklinin değiştirilmesi gibi tedbirler almak yoluyla sosyal güvenlik sisteminin finansmanındaki kötüye gidiş durdurulmaya çalışılmıştır.

Ülkemizde sosyal güvenlik kurumlarımız, işçiler için Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) 1945, memurlar için T.C. Emeklilik Sandığı (1949) ve bağımsız çalışanları için Bağ-Kur (1971)'den ibarettir.²²² Bu kurumların yanısıra bankalar, borsalar, ticaret ve sanayi odaları ile diğer kurumların birliğine ait yardımlaşma sandıkları vardır. Ayrıca OYAK gibi ek sosyal güvenlik uygulamaya yönelik kurumlarda bulunmaktadır.

Tablo-25 Türkiye'de Emeklilik planları

Emeklilik planları	
Basamak:	Dağıtım Sistemine bağlı devlet zorunlu emeklilik planları SSK, Emekli Sandığı, Bağkur
Basamak:	İşveren katkılarıyla oluşturulan emeklilik planları
Basamak:	Bireysel katkılarla oluşturulan emeklilik planları, Hayat Sigortaları Poliçeleri

Kaynak: Turkey Private Pension System, Pricewaterhousecoopers, Turkey, 2002

223

Ülkemizde SSK, Bağkur, Emekli Sandığı aracılığıyla sunulan emeklilik hizmetleri birinci ve ikinci basamağı oluşturmaktadır. Üçüncü basamak emeklilik hizmetleri ise kısmen hayat sigorta şirketlerince sunulan ürünlerle karşılanmaktadır. Ülkemizde bireylerin sosyal güvenlik kurumlarından sağlanan emeklilik gelirleri prime esas masraf ve tavanlara ilişkin düzenlemeler nedeniyle yeterli olmamaktadır. Emeklilikte ek gelir sağlanması amacıyla emekli aylığına ek gelirli hayat sigortaları, ikinci evin kira geliri, döviz veya mevduat gibi kısmen emeklilik gelirinde gelir saptamaya yönelik olarak da kullanılabilen ürünler bulunmaktadır.²²⁴

² Centel, TANKUT, Sosyal Güvenlikte Yapısal Değişim, Avrupa/Türkiye Karşılaştırması, İstanbul, 1997, s.86

³ Turkey Private Pension System, Pricewaterhousecoopers, Turkey, 2002, s.5

⁴ Vergi Boyutu ile Bireysel Emeklilik, Ekonomist, Mayıs 2001, İstanbul, s.5

ablo- 26’da da görüldüğü gibi Türkiye’de emeklilik sisteminin üç basamağı şunlardır:

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

Sosyal Güvenlik sistemimizin **ikinci basamağını** 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun Geçici 20. Maddesi uyarınca bazı banka ve sigorta şirketleri tarafından mensuplarına sosyal sigorta hakkı tanımak amacıyla” kurulan sandıklar oluşturmaktadır. Bu sandıklar sosyal güvenlik sistemine destek olmak suretiyle, çalışanlarına devlet tarafından sağlanan asgari gelir düzeyine ek bir emeklilik maaşı vermek amacıyla kurulmuş sandıklardır.

Üçüncü basamağı ise özel emeklilik tasarrufları oluşturmaktadır. Bu basamakta halen riskimli hayat sigortaları bulunmaktadır. Ancak Bireysel Emeklilik Sistemi ile birlikte önüllü katılım ilkesine göre sisteme girecek katılımcılar, kurulan emeklilik şirketleri zinde açılacak bireysel emeklilik hesaplarına katkı payı ödeyeceklerdir. Katılımcılar ve varsa işverenleri tarafından sağlanan katkı payları, emeklilik şirketleri tarafından kurulacak, skin dağıtılması ve inançlı mülkiyet esaslarına göre işletilecek olan, emeklilik yatırım larında değerlendirilecektir.

ablo-26 Özel Emeklilik Sisteminin Türkiye Uygulamaları:

	Özellikleri	Avantajları	Dezavantajları
Basamak	<p>a) Temel devlet emeklilik planları olması.</p> <p>b) Katılımın zorunlu olması.</p> <p>c) Dağıtım sistemi ile çalışıyor olması.</p> <p>d) Emeklilik ödemeleri devlet tarafından garanti edilip yönetilmesi.</p>	<p>a) Evrensel koruma sağlaması.</p> <p>b) Jenerasyonlar arası dayanışma içermesi.</p> <p>c) Bireysel finansal sorunların olumsuz etkisinin azaltması.</p> <p>d) Enflasyona karşı güvence altında olması.</p> <p>e) Satış maliyeti içermemesi.</p>	<p>a) Demografik değişikliklerin olumsuz etkisi ile mevcut fayda düzeyi gerçekleşmeyebilir.</p> <p>b) Devlet tarafından yapılabilecek kural değişiklikleri ve hesaplama müdahalelerine açık olması</p> <p>c) Yapılan katkı/prim ödemelerinde bireysel veya esnek bir bakış açısının olmaması.</p>
Basamak	<p>a) Devlet Sos. Güv. Sis. Alternatif değil destekleyici olması.</p> <p>b) Genel olarak mesleki yardım emeklilik programları (Sandıklar) olması.</p> <p>c) Katılımın zorunlu ve/veya isteğe bağlı olması</p> <p>d) Fonlama veya dağıtım sistemi ile çalışıyor olması.</p>	<p>a) Demografik değişimlere dirençli olması.</p> <p>b) Aktif varlıkların değerlerinde oluşacak kayıplara karşı işveren güvencesi içermesi.</p> <p>c) Çalışanın motivasyonuna ve performansına olumlu etkisi olması.</p> <p>d) Aidiyeti güçlendirmesi ve bu nedenle personel politikalarının ayrılmaz bir parçası olması.</p>	<p>a) Yatırımların risklerinin katılımcı ve işverenin üzerinde olması</p> <p>b) Başarısız fon yönetiminin maaşlara olumsuz etkisi</p> <p>c) İşverenin iflası durumunda fonların piyasa dalgalanmalarının etkisine açık olması.</p> <p>d) Ekonomide yaşanacak negatif olaylara karşı korunmasının olmaması.</p>
Basamak	<p>a) 1. ve 2. Sos. Güv. Sistemlerine destek için kurulan bir sistem olması.</p> <p>b) Katılımın isteğe bağlı olması.</p> <p>c) Fonlama sistemi ile çalışıyor olması.</p> <p>d) İnsanların kendi geleceklerini belirleyebilme özelliğine sahip olması.</p>	<p>a) İyi bir fon yönetimi ile iyi bir emeklilik maaşı sağlaması.</p> <p>b) Demografik değişimlere karşı dirençli olması.</p> <p>c) Vergi avantajı dolayısıyla tasarruf yapma esnekliği sağlaması.</p> <p>d) Ekonomiyi canlandırıcı etkisi.</p> <p>e) Ekonomide istihdam yaratması.</p> <p>f) Katılımcının fonları ile ilgili hareket özgürlüğünün olması.</p>	<p>a) Jenerasyonlar arasında bağlantı olmaması.</p> <p>b) Satış maliyetinin yüksek olması.</p> <p>c) Katılımcının kendi ihtiyacı olmayan bir ürünü tercih etmesi sonucu risk taşınması.</p> <p>d) Bu basamağın en hassas alanının fon yönetimi olması fon getirilerinin dolayısıyla maaşın beklentileri karşılamakta yetersiz kalması riski.</p>

225

aynak: Her Yöntüyle Bireysel Emeklilik Sunumu, Anadolu Hayat Sigorta A.Ş., Prometheus Institute, İstanbul
mir-Ankara, 15-18 Ekim 2002

⁵ Her Yöntüyle Bireysel Emeklilik Sunumu, Anadolu Hayat Sigorta A.Ş., Prometheus Institute, İstanbul-İzmir-
nkar , 15-18 Ekim 2002, s. 2-5

.3 TÜRKİYE 'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN YASAL SÜRECİ

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 Kurulunca Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına 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.

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 atılmıştır.

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.

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 kararın 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.

Bireysel emeklilik sistemine yönelik vergisel teşvikleri düzenlemek amacıyla Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sevk edilmiştir. Söz konusu Kanun 28 Haziran 2001 Tarihinde TBMM tarafından kabul edilmiş ve 10 Temmuz 2001 tarih ve 24458 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmış olup bazı hükümleri yayımı tarihinde diğer hükümleri ise 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapan Kanun ile bireysel emeklilik isteminde katılım aşamasında katılımcılara ve çalışanları adına katkıda bulunan işverenlere, onların yatırıma yönlendirilmesi aşamasında ve birikimlerin toplu para veya maaş şeklinde geri alınması aşamasında vergi teşvikleri getirilmiştir.

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununa tamamlayıcı nitelikte lazime Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulunun ortak çalışmaları sonucunda aşağıdaki Kanun, yönetmelikler ve tebliğler yayımlanmıştır.

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu (R.G. 7 Nisan 2001)

4697 sayılı Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

(R.G. 10 Temmuz 2001)

Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik
(R.G. 31.10.2001)

Emeklilik Şirketlerinin Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik
(R.G. 8.02.2002)

Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik (R.G. 28.02.2002)

Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik (R.G. 28.02.2002)

Emeklilik Yatırım Fonlarının ve Kuruluş ve Faaliyet Esasları Hakkında Yönetmelik
(R.G. 28.02.2002)

Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında 2002/1 sayılı Tebliğ
(R.G. 06.04.2002)

Bireysel Emeklilik Fon Türlerine İlişkin SPK Kararı (10.05.2002) ²²⁶

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

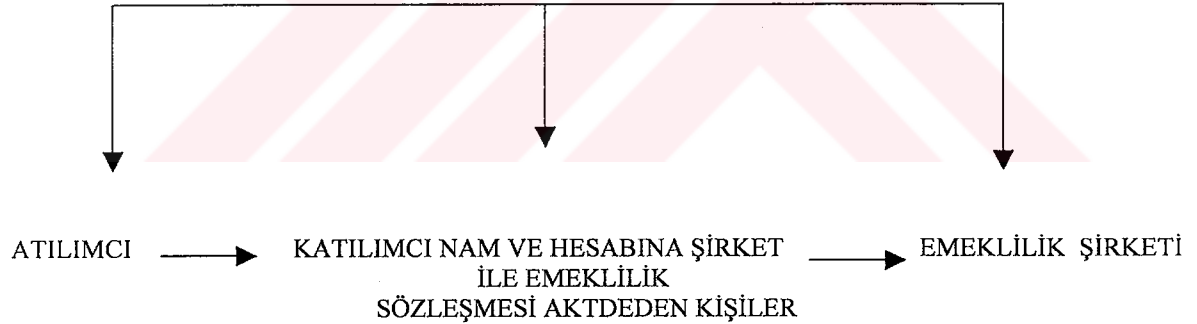
⁶ Ulusoy, ŞEBNEM, Bireysel Emeklilik Sisteminde Yasal Düzenlemeler, 1. Geleneksel Sigortacılık Konferansı İstanbul, 12 Haziran 2002

3.1 Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi

- Katılımcı ya da isteğe bağlı olarak katılımcının işvereni emeklilik şirketiyle sözleşme imzalar.
- Tasarruflar, “bireysel emeklilik hesaplarında” değerlendirilmek üzere Emeklilik Yatırım Fonları’na aktarılır.
- Fonlar, portföy yönetim şirketleri tarafından yatırıma yönlendirilir.
- Biriken varlıklar, saklama kuruluşlarında bireysel hesap temelinde korunur.
- Katılımcılar, dilerse birikimlerini bir başka emeklilik şirketine aktarabilir.
- Tasarruflar, katılımcının tercihinine göre emeklilik şirketinin farklı risk-getiri yapısına sahip emeklilik yatırım fonları arasında paylaşılabilir.
- Katılımcının isteğine bağlı olarak vefat ya da maluliyet gibi risk teminatları sunulabilir.
- Katılımcı, emeklilik için gereken koşulları yerine getiriyorsa, isteği üzerine bireysel emeklilik hesabında biriken tasarrufları ve bunlara ait getirileri vergi avantajlarıyla birlikte toplu para olarak alabilir ya da ömür boyu maaş şeklinde değerlendirilebilir.

Yıllık gelir sigortası getirisi ile emeklilik maaşı aylık, üç aylık, altı aylık ya da yıllık olarak denebilir.²²⁷

Şekil-4 Emeklilik Sözleşmesi Tarafları;



Kaynak: Ulusoy, ŞEBNEM, İstanbul, 12 Haziran 2002

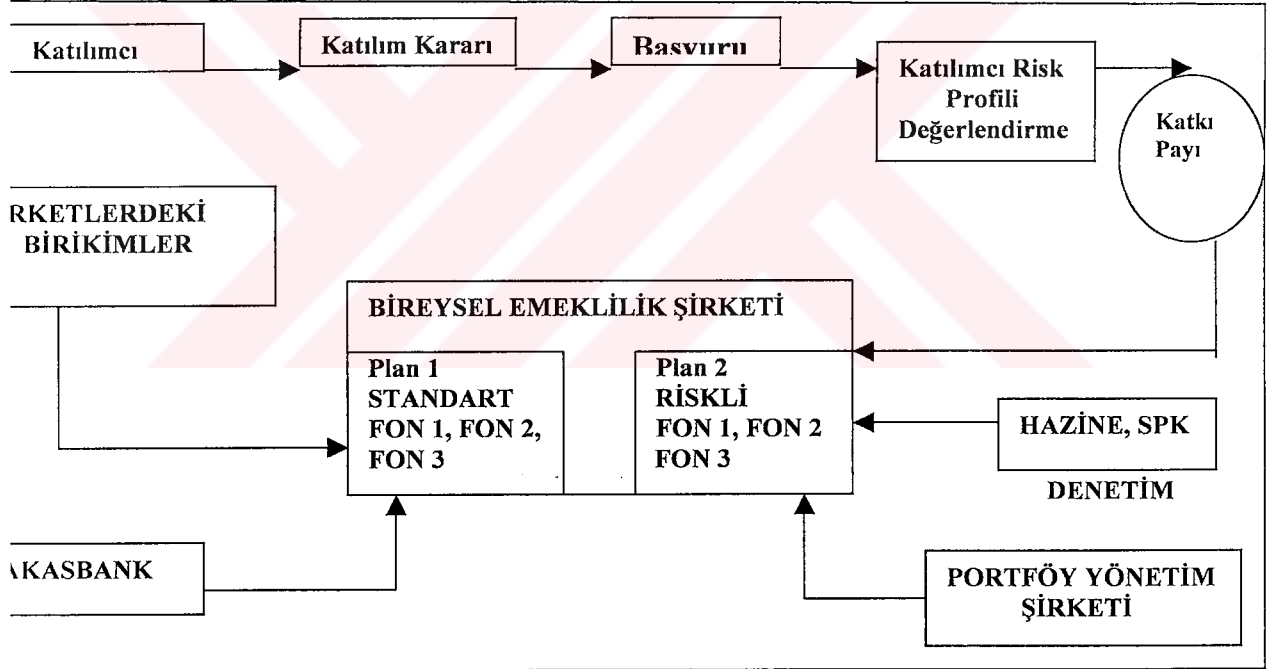
Emeklilik sözleşmesinin tarafları medeni hakları kullanma ehliyetine sahip ve şirket nezdinde açılacak olan bireysel emeklilik hesabına katkı yapan veya adına şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılan katılımcı ile şirkettir.

⁷ Ekonomiye Yeni Kaynak; Bireysel Emeklilik Sistemi Masaya Yatırılıyor, Basın Bülteni, 07 Kasım 2001, Lazars-Denge, İstanbul, Sayfa 4.

u kadar ki, katkı payının belirli bir bölümünü veya tamamını ödemek suretiyle katılımcı nam e hesabına şirket ile emeklilik sözleşmesi akdeden kişiler katılımcı ile birlikte taraf sıfatını alır.²²⁸

Madde 4- Bireysel emeklilik sistemine medeni hakları kullanma ehliyetini haiz kişiler katılabilir. Sisteme katılacak kişiler şirket ile emeklilik sözleşmesi imzalamak zorundadırlar. Emeklilik sözleşmesi katılımcının sisteme girmesine, sistemden ayrılmasına, emekli olmasına, katkıların ödenmesine, bu katkıların bireysel emeklilik hesaplarında tutulmasına, fonlarda yatırıma yönlendirilmesine ve katılımcı veya lehdarına yapılacak işlemlere ilişkin esaslar ile tarafların diğer hak ve yükümlülüklerini düzenleyen, esas olarak katılımcı ve şirketin taraf olarak yer aldığı bir sözleşmedir. Emeklilik sözleşmesinde belirtilen hususlara ilişkin esas ve usuller Kurulun uygun görüşü alınarak Müsteşarlıkça belirlenir.²²⁹

Şekil-5 Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi



Kaynak: Bireysel Emeklilik Sistemi Özel gazetesi, Milliyet, 14.09.2003, İstanbul, s.7

230

²²⁸ Ulusoy, ŞEBNEM, Bireysel Emeklilik Sisteminde Yasal Düzenlemeler, 1. Geleneksel Sigortacılık Konferansı, İstanbul, 12 Haziran 2002

²²⁹ Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi kanunu, www.bireyselemlilik.gov.tr, 10.07.2003

²³⁰ Bireysel Emeklilik Sistemi Özel gazetesi, Milliyet, 14.09.2003, İstanbul, s.7

3.2 Bireysel Emeklilik Sisteminin Temel Özellikleri

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanun'unun yada diğer bir ifadeyle bireysel Emeklilik Sisteminin amacı;

- Kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi,
- Emeklilik döneminde ek gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi,
- Ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve
- Ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasıdır.

Ülkemizde kurulan özel emeklilik sisteminin temel özelliklerine bakacak olduğumuzda;

- Kamu sosyal güvenlik sistemine alternatif değil, tamamlayıcı nitelikte olduğunu,
- Katılımın zorunlu olmadığını,
- Belirlenmiş katkı esasına dayandığını,
- Birikimlerin bireysel hesaplarda ayrı ayrı izlenebileceğini,
- Katkı paylarının emeklilik yatırım fonları marifetiyle yatırıma yönlendirildiğini
- Fonların portföy yönetim şirketi tarafından yönetildiğini,
- Birikimleri katılımcıların tercihine göre yönlendirme hakkı bulunduğunu,

Sistemden 10 yıl katkı ödeme ve 56 yaşını doldurma şartlarıyla emekli unabileceğini, görmekteyiz.

Sosyal güvenlik sistemimize destek olarak kurulan bireysel emeklilik sisteminin bu amaçlarının yanı sıra ülkemiz ekonomisine getireceklerine baktığımızda;

- Vergi avantajından faydalanarak uzun vadeli yatırım imkanı,
- Katılımcılara güvenli, şeffaf, kontrol edilebilir yapı sunulması ile bir güven ortamının yaratılması,
- Uzun vadeli altyapı yatırımları için gerekli fon ve dolayısıyla istihdam artışı,
- Piyasalardaki kısa vadeli spekülasyon baskılarının azalması,
- Ulusal tasarruf eğiliminin artması,
- Kayıtlılığın teşviki,
- Sermaye piyasalarının derinleşmesi,

Ekilde ekonominin büyümesi ve canlanmasını sağlayacak bir çok olumlu amacının bulunduğu görülmektedir.

Ülkemizde kurulan bu yeni özel emeklilik sistemi; SSK, Bağ-Kur veya Emekli Sandığı gibi çalışanın emeklilikteki gelir kaynağını oluşturan sistemlerin sağladığı emeklilik maaşının yetersizliğini kompanse edecek bir ek sistemdir. Sistemin ve sistemden insanlara tanıtılması planlanan ürünlerin katılımcılara tanıtımının, şirket aracılığıyla yapılması planlanmaktadır.²³¹

Bireysel Emeklilik Sistemi ,

-SSK, Bağkur, Emekli Sandığı benzeri kamu emeklilik sistemi değildir,

Kamu emeklilik sisteminin özelleştirilmesi değildir,

Çalışanları Tasarrufa Teşvik Hesabı değildir,

Vergisiz veya sekülatif bir yatırım aracı değildir,

Yeni bir tür hayat sigortası değildir.”²³²

Mevcut sosyal güvenlik sistemi ile Bireysel Emeklilik sistemi birbirlerinden bağımsız ve farklı iki sistemdir. Bireysel Emeklilik Sistemi tamamen gönüllü katılıma dayalı bir sistemdir ve sisteme 18 yaşını doldurmuş ve medeni haklarını kullanma haklarına sahip herkes katılabilir. Dolayısıyla mevcut sosyal güvenlik sistemlerine prim ödeyenler ve emekli olanlar da sisteme katılabilirler. Ayrıca her iki sistem arasında prim ve süre aktarımları söz konusu değildir. Ülkemiz uygulamasında özel emeklilik fonları, mevcut sosyal güvenlik sistemine alternatif olmayıp, onları destekleyen bir sistemdir.

¹ Her Yönüyle Bireysel Emeklilik Sunumu, Anadolu Hayat Sigorta A.Ş., Prometheus Institute, 15-18 Ekim 2002 / İstanbul-İzmir-Ankara, s. 2-5

Tablo-27 Bireysel Emeklilik Sisteminin, SSK, BAĞKUR ve Birikimli Hayat Sigortalarından Farkları

SSK	Bağ-Kur	Birikimli Hayat Sigortası	Bireysel Emeklilik
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlıdır.	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlıdır.	Özeldir.	Özeldir.
Yapılması mecburidir.	Yapılması mecburidir.	İsteğe bağlıdır.	İsteğe bağlıdır.
Sağlık sigortasını da içerir.	Sağlık sigortası primini de ödemek koşuluyla sağlık sigortasını da içerir.	Sağlık sigortası içermez.	Sağlık sigortası içermez.
Yatırdığınız primleri yönlendirme şansınız yoktur.	Yatırdığınız primleri yönlendirme şansınız yoktur.	Yatırdığınız primleri yönlendirme şansınız yoktur.	İstediğiniz şirketi, size uygun planı, ve fonları seçerek yatırımlarınızı yönlendirebilirsiniz.
Emeklilik geliri sağlar	Emeklilik geliri sağlar	Emeklilikte toplu para veya düzenli gelir sağlar.	Emeklilikte toplu para veya düzenli gelir sağlar.
Aynı miktarda prim yatırımların emeklilik geliri eşit olur.	Aynı miktarda prim yatırımların emeklilik geliri eşit olur.	Aynı miktarda prim yatırımların emeklilik geliri eşit olur.	Herhangi bir katılımcıyla aynı miktarda veya daha düşük katkı payı yatırırsanız bile, emeklilik planınızı seçmek ve değiştirebilmek, fon dağılımlarını seçebilmek ve değiştirebilmek, ve makro ekonomik gelişmelere göre hareket edebilme imkanınızı kullanarak daha fazla gelir elde etmeniz mümkündür.
Emekliliğe hak kazanabilmeniz için kadınlarda 58, erkeklerde 60 yaşını doldurmuş olmak ve her iki için de geçerli olmak üzere 300 gün prim ödemiş olmak veya kadınlarda 58 yaş, erkeklerde 60 yaşını doldurmak ve 25 yıl SSK'lı olmak koşuluyla 500 gün prim ödemek gerekir.	Emekliliğe hak kazanabilmek için kadınlarda 58 erkeklerde 60 yaşını doldurmak ve 25 tam yıl sigorta primi ödemiş olmak gerekir.	En az 10 yıl prim ödemek gereklidir.	10 yıl sistemde kalmak, asgari katkı paylarının ödenmiş olması ve 56 yaşını doldurmuş olmak yeterlidir.
Sistemden ayrılırsanız ödediğiniz primleri alamazsınız.	Sistemden ayrılırsanız ödediğiniz primleri alamazsınız.	3. yıldan sonra kar paylarınızı alarak sistemden ayrılabilirsiniz.	İstediğiniz zaman sistemden ayrılıp birikimlerinizi getirileriyle alma hakkınız vardır.
Primlerinizin nasıl değerlendirildiğini her an görme şansınız yoktur.	Primlerinizin nasıl değerlendirildiğini her an görme şansınız yoktur.	Primlerinizin nasıl değerlendirildiğini her an görme şansınız yoktur.	Birikimlerinizin değerlendirildiği fonların gelişimini her an izleyebilirsiniz.
Her isteyen giremez.	Her isteyen giremez.	Her isteyen girebilir.	18 yaşından büyük her isteyen girebilir.

233

Kaynak: Bireysel Emeklilik Sisteminin, SSK, BAĞKUR ve Birikimli Hayat Sigortalarından Farkları, www.sigortam.net, 12.04.2003

² Elveren, Ali, HAYDAR, Bireysel Emeklilik Sistemi semineri, İktisadi Araştırmalar Vakfı, 22.09.2003, İstanbul

³ Bireysel Emeklilik Sisteminin, SSK, BAĞKUR ve Birikimli Hayat Sigortalarından Farkları, www.sigortam.net, 12.04.2003

Bireysel Emeklilik Sistemi'nde merak edilen bir diğer konu da, birikimli hayat sigortası bulunan sigortalıların bu sisteme geçişiyle ilgilidir. Burada da katılımcıya tanınan bazı avantajlar söz konusudur. Ancak şunu bir kez daha vurgulamakta yarar var; Bireysel Emeklilik Sistemi'nden emekliliğe hak kazanabilmek için en az 10 yıl boyunca düzenli ödeme yapma ve 56 yaşını doldurmanın gereklidir. Yani daha önceki birikimli hayat sigortasında geçirdiğiniz yılların, bu sistemde geçirmeniz gereken süreden düşülmesini beklenmemelidir. Nitekim, bireyselle geçişte tanınan haklar şöyledir: “Emeklilik şirketine dönüşen şirketlerde birikimli hayat sigortası bulunan sigortalılar, sisteme giriş aidatı ve aktarıma ilişkin masrafların esintisine tabi tutulmaksızın, birikimlerini tüm hak ve yükümlülükleriyle birlikte bireysel emeklilik sistemine aktarabileceklerdir. Bu birikimlerin aktarımı, aktarım işleminin Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Kanunu'nun yürürlük tarihinden itibaren beş yıl içinde gerçekleştirilmesi şartıyla her türlü vergi, resim ve harçtan müstesna tutulacaktır.”²³⁴

Bireysel Emeklilik Sistemi hem işleyiş hem de kuruluş açısından Hayat Sigortası sisteminden farklılık göstermektedir. Bireysel Emeklilik Sisteminin en belirgin özelliği sistemin kamu tarafından çok sıkı bir şekilde denetime tabi olması ve kontrolüdür. Kurulacak olan Emeklilik şirketi ile SPK, Hazine Müsteşarlığı, Takasbank, Emeklilik Gözetim Merkezi ve Portföy Yönetim Şirketi arasında karşılıklı bilgilendirme ve sürekli bir iletişim sağlanacaktır. Gerek mevzuat gerekse sistem açısından her iki sisteminde birbirinden farklıdır. Birikimli Hayat sigortası Poliçelerinin Bireysel Emeklilik ürünlerinden farkı ;

Bireysel Emeklilik'te

Emeklilik için 10 yıl prim ödeme ve 56 yaş sınırı vardır.

Yaşlılık ve sakatlık teminatları için ek olarak hayat sigortası yaptırma olanağı vardır.

Katılımcı Yatırım Yapacağı Fonları kendisi belirlemektedir.

Bireysel Emeklilik hesabı başka şirketlere aktarılabilir.

Vergi Avantajları : Katkı Paylarından vergi indirimine konu olacak tutar katkı payının alındığı ayda elde edilen ücretin %10'nunu ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak kaydıyla vergi matrahından indirim yapma imkanı vardır.

Birikimli Hayat Sigortaları'nda

Ölüm ve sakatlık teminatları vardır.

Emeklilik için yaş değil süre kriteri vardır.

Birikimler sigortalı fonlarında toplu olarak yatırıma yönlendirilmektedir.

Şirketler arası hesap aktarımı yoktur.

Vergi Avantajları: Ücretliler ödenen prim tutarını, Brüt Ücretlerinin %5'ni ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşmayacak şekilde vergi matrahından indirim yapılmaktadır.

Emeklilik şirketine dönüşen hayat sigortası şirketlerinde ya da emeklilik şirketine asgari %10 payla ortak olan ve hayat sigortacılığı alanında yeni poliçe akdetme yetkisine sahip şirketlerde birikimli hayat sigortası bulunan sigortalılar, yasanın yürürlüğe girmesinden önce 5 yıl içerisinde (07.10.2006 tarihine kadar) giriş aidatı ve aktarıma ilişkin masraflar emeklilik sisteminde tabi tutulmaksızın, birikimlerini tüm hak ve yükümlülükleri ile birlikte Bireysel Emeklilik Sistemi'ne aktarabileceklerdir. Aktarım işlemi her türlü vergi, resim ve harçtan müstesnadır. Bu tarihten sonra yapılacak aktarımlar ise söz konusu kesintilere tabi olacaktır.²³⁵

Tablo-28 Bireysel Emeklilik Ürünlerinin Birikimli Hayat Sigortalarından Farkı

Özellikler	Bireysel Emeklilik Ürünleri	Birikimli Hayat Sigortaları
Teminat	Ölüm ya da sakatlık teminatı içermez. Bu teminatlara sahip olmak için ayrıca hayat sigortası yaptırmak gerekir.	Büyük bir kısmı sadece ölüm ya da ölüm ve kalıcı sakatlık teminatları sağlar.
Süre	Emeklilik için en az 10 yıllık süre boyunca katkı ödenmesi ve 56 yaşın tamamlanması zorunludur.	Yaşa bakılmaksızın, sigorta süresi en az 10 yıl olmalıdır.
Katkı payı ve prim emelerinde vergi avantajı (detay için bkz. Vergi Uygulamaları)	Ödeme yapılan dönemde elde edilen gelirin %10'unu ve asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak kaydıyla vergi matrahından indirilebilir.	Ödeme yapılan dönemde elde edilen gelirin %5'ini ve asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak kaydıyla vergi matrahından indirilebilir.
Süre sonu ödemelerinde vergi avantajı (detay için bkz. Vergi Uygulamaları)	Birikimlerin %25'lik bölümü vergiden istisna edilmiştir. Kalan %75'lik kısma %5 oranında stopaj uygulanır.	Birikimlerin %10'luk bölümü vergiden istisna edilmiştir. Kalan %90'lık kısma %10 oranında stopaj uygulanır.
Yatırıma yönlendirme	Katılımcı yatırım yapacağı fonları kendisi belirler.	Sigortalı fonları sigorta şirketi tarafından yönetilir.
Başka şirkete aktarım	Şirketler arası aktarım yapılabilir.	Şirketler arası aktarım yapılamaz.
Giriş aidatı	Sisteme ilk girişte ya da ertelenmiş olarak katılımcıdan alınabilir.	Giriş aidatı yoktur.
Borçlanma	Birikimlerden borç alınmaz, sadece birikimler alınarak sistemden çıkılabilir.	Birikimlerden borç alınabilir.

Kaynak: Bireysel Emeklilik Rehberi, Anadolu Hayat Emeklilik, www.anadoluhayat.com.tr, 25.09.2003

²³⁵ Bireysel Emeklilik Rehberi, Anadolu Hayat Emeklilik, www.anadoluhayat.com.tr, 25.09.2003

Bireysel Emeklilik Sistemi tüm diğer sigorta kollarından farklı bir uzmanlaşmayı ve müşteri ilişkileri tekniğini gerektirmektedir. Bireysel emeklilik aracılığı adı altında uzmanlaşma alanının oluşturulması son derece yerinde bir düzenleme olmuştur. Bu düzenleme ile nihai katılımcıya bireysel emeklilik sisteminin sunumu belirli nitelikte ve alitede insanlar tarafından yapılacaktır. Bir diğer deyişle bireysel emeklilik sistemindeki temel unsurları bilen, vergi mevzuatını, sosyal güvenlik sistemi içinde özel emeklilik uygulamalarının yerini bilen, yatırım araçları ile ilgili olarak müşterisini yönlendirebilen bir uzman kadro yaratılmaktadır.²³⁶ Bireysel emeklilik sistemini ile birlikte sermaye piyasalarına akıtılması sağlanacağı, sistemin derinlik kazanacağı, bunun getirisi ile oluşacak istikrarlı ve kabatçi mali sistemle istihdamın artacağı ayrıca bireysel emeklilik sisteminin sigortacılık sektöründe de yeni iş alanlarının açılmasına yardımcı olacağı belirtilmektedir²³⁷

Bunun yanında sistemin kapsamının belirli nüfus kesimlerinin farklılaştırılmış sınıflarını karşılayacak şekilde genişlemesi, ödenecek katkı paylarının gelir vergisi açısından indirim tabii oranların özendirici düzeylerde olması, sigortacılık bilincinin yaygınlaşması, sisteme zorunluluk esasının getirilmesi ya da ikinci ayak sosyal güvenlik sistemlerine yakın bir mantık çerçevesinde çalıştırılıp çeşitli tarafların sistem içinde yer almasının sağlanması ise, sistemi güçlendirebilecek unsurlardır ki, tüm bunlar sisteme ve geleceğe seçecek olanlara talebi arttıracaktır.²³⁸

Bireysel emeklilik yasa tasarısı kapsamında, ilgili taraflar açısından bireysel emeklilik sisteminin taraflara neler getirdiği şu şekilde özetlenebilir:

alışanlara Sağlayacakları:

- Sosyal güvenlik aylıklarının yanısıra ikinci bir emeklilik geliri,
- Vergiden muaf tasarrufta bulunma olanağı (gerçekleştirilecek vergi düzenlemelerine bağlı olarak),

²³⁶Elveren, Ali HAYDAR, "Yeni Açılımlar ve Özel Emeklilik Sigortası", Türkiye'de Sigortacılık Sektörünün Sorunları ve Yeni Açılımlar Paneli, 12 Ekim 2001, İTO, Yayın No: 2002-3, İst., Ocak 2002, s.52-62

²³⁷ Yıldız, AYFER, "Gençler bu mesleği çok sevecek", Milliyet Gazetesi, 24.06.2003, s.8

²³⁸Tuncay, Can; Alper Yusuf; Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, TÜSİAD, Yayın No: TÜSİAD-T/97 - 10/217.

- Emeklilik tasarruflarının değerlendirme sürecinde tercihte bulunma hakkı,
- Emeklilik yaşı ve çalışılmayan durumlarda esneklik,
- Daha yüksek gelirlili bir emeklilik dönemini içeren gelecek güvencesi.

Şirketlere Sağlayacakları:

- Kurum kültürünü benimsetmek ve çalışanları kuruma bağlayabilmek için, vergi matrahından düşülebilen bir harcama yaratabilme olanağı (gerçekleştirilecek vergi düzenlemelerine bağlı olarak),
- Çalışana tercih edilebilir bir çalışma ortamı sunma avantajı,
- Kriz dönemlerinde ödeme yapmaya ara verebilme esnekliği,

Serbest Çalışanlara Sağlayacakları:

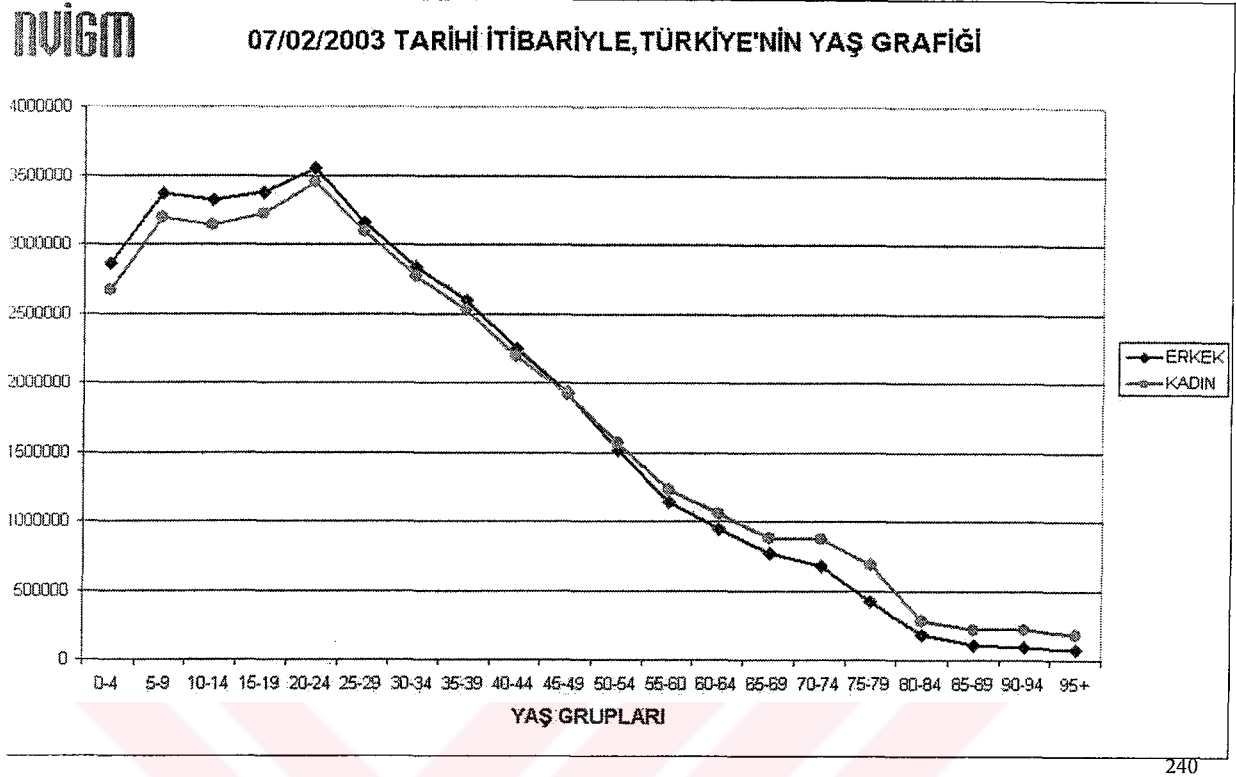
- Türkiye’de sosyal güvenlik şemsiyesinden en az istifade eden esnaf, zanaatkar, çiftçi ve diğer serbest meslek sahiplerine, gelecekleri için vergiden muaf tasarrufta bulunabilecekleri, bir mekanizma oluşturması,
- Emeklilik dönemindeki muhtemel fon gereksinimi hakkında daha fazla duyarlı ve bilgi sahibi olma olanağı.²³⁹

Mevcut Hayat Sigortası şirketlerinden, Güneş Hayat, YapıKrediYaşam, Garanti, Hayat, Ankara Hayat, Akhayat, KoçAllianz, Anadolu Hayat, Doğan Hayat, ve Commercial Union Hayat ve Başak Hayat Emeklilik şirketine dönüşüm iznini, Oyak gubu ise Emeklilik şirketi kurma iznini almıştır.

Bireysel Emeklilik Sistemine,hane halkı ve kişi başına düşen milli gelir kavramları ile alakılığında ülkemiz nüfusunun üst gelir grubuna dahil olarak emeklilik şirketlerinin faaliyetine başlamasını müteakip ilk yıl içerisinde 400.000 civarında katılımcının başvurması beklenmektedir.Toplanması muhtemel fon tutarının ise 250.000.000.- \$. civarında olacağı tahmin edilmektedir.

²³⁹ Önal, BEYAZIT, a.g.e, s. 129

Grafik-4 07/02/2003 Tarihi İtibari ile Türkiye'nin Yaş Grafiği



aynak: 07/02/2003 Tarihi İtibari ile Türkiye'nin Yaş grafiği, <http://www.nvi.gov.tr/istatistik/ist.htm> 25.06.2003

Türkiye'de 11 milyon çalışan olmasına karşın, D ve E olarak adlandırılan en alt gelir grubunun sisteme katkı payı olarak ödeyebileceği tasarrufun olmaması nedeniyle 7.5-8 milyon mertebesinde bir potansiyel bulunmaktadır. Potansiyel 8 milyon katılımcının hepsini sisteme dahil etmenin mümkün olmayacağı ve Batı'daki uygulamalar da dikkate alındığında, Türkiye'de 10 yılda sisteme 2.5-3 milyon kişinin girmesi beklenmekte ve 10 yılın sonunda oluşacak fon miktarının da 10-15 milyar USD civarında olacağı tahmin edilmektedir. Türkiye'de 2002 yılsonu itibarıyla hayat sigortası sektörünün fon toplamı yaklaşık 1.2 milyar USD büyüklüğünde olduğu düşünüldüğünde, sektörün 10 yıl içerisinde yaklaşık 10 kat büyüyebileceği tahmin edilmektedir.

¹ 07/02/2003 Tarihi İtibari ile Türkiye'nin Yaş grafiği, <http://www.nvi.gov.tr/istatistik/ist.htm> 25.06.2003

ablo-29 Emeklilik Şirketleri

ŞİRKET	WEB ADRESİ	TELEFON
ak Emeklilik	www.akhayat.com.tr	0212 336 76 00
Ankara Emeklilik	www.anarahayatsigorta.com.tr	0212 356 20 00
İstanbul Anadolu Hayat Emeklilik	www.anadoluhayat.com.tr	0212 270 60 70
CU Hayat ve Emeklilik	www.cuhayat.com.tr	0216 444 11 11
Doğan Emeklilik	www.doganhayat.com.tr	0212 225 66 22
Garanti Hayat ve Emeklilik	www.garanti-hayat.com.tr	0212 444 03 36
Başak Hayat ve Emeklilik	www.basakhayat.com.tr	0212 368 25 30
Kocallianz Hayat ve Emeklilik	www.kocallianzhayat.com.tr	0216 556 66 66
Axa Oyak Emeklilik	www.axaoyak.com.tr	0212 334 24 24
Güneş Emeklilik	www.guneshayat.com.tr	0212 315 42 00
YKY Kredi Emeklilik	www.ykyasam.com.tr	0212 336 76 00

241

aynak: Mutlu Emeklilik, Hürriyet Gazetesi İK , 23.03.2003

ablo-29'da görülen emeklilik şirketlerinden 10'u hayat sigortası şirketinden dönüşüm izni almış yalnız 1'i (Oyak Emeklilik A.Ş.) emeklilik şirketi kuruluş izni almıştır. Dönüşüm izni alan şirketler bireysel emeklilik planlarının yanında ferdi kaza ve hayat branşlarında da faaliyetlerini sürdürecektir. Oyak Emeklilik A.Ş. ise sadece emeklilik planları alanında faaliyetini sürdürecektir.

ablo-30'da da Emeklilik şirketi dönüşüm ve kuruluş izni alan şirketlerin hedefledikleri, pazar payı, fon büyüklüğü, fon sayısı ve katılımcı sayısı ile ilgili veriler bulunmaktadır.

ablo- 30 Emeklilik Şirketleri Pazar Hedefleri

Şirketi	Hedef Kitle	Dağıtım kanalları/Satış Ekibi	Fon Sayısı/Fon Yöneticisi	Hedeflenen katılımcı sayısı	Hedeflenen fon büyüklüğü	Hedeflenen Pazar Payı
K	25-50 yaş grubu, A,B,C1 sosyoekonomik sınıflarındaki en az ortaokul mezunu çalışan ve ev hanımları	614 Akbank şubesi, acenteler ve bağımsız danışmanlarla çalışacak.	5/ Akportföy yönetimi	İlk yıl 300 bin kişi	10 yılda 1.5 milyar Dolar	(10 yılda) 16-20
İK	30 yaşın üzerinde çocuklu lise ve üzeri eğitim seviyesine sahip düzenli, geliri olan çalışanlar	832 İş Bankası şubesi acenteler, 120 kişilik bireysel satış Ekibi ile çalışacak. Satış Ekibi yıl sonuna kadar 300'e çıkarılacak	9/ İşPortföy Yönetimi	160-170 bin kişi	200 milyon Dolar	19
K	Emniyet çalışanları, KOBİ'ler 25-45 yaş arası A,B VE C1 sosyoekonomik gruplara mensup, çalışma dönemi sonunda emekli aylığına ihtiyaç duyacak ücretliler ve işverenler	Banka şubesi konseptinde şehir merkezlerinde açılacak şubeler bireysel satış ekibi ve araçlarla çalışacak	5/ ABN Amro Portföy Yönetimi Eczacıbaşı-UBP PORTFÖY Yönetimi	4 yılda 150-160 bin kişi	120-145 milyon dolar	YOK
	25-50 Yaşlarında ücretli çalışanlar ve vergi mükellefi olanlar , vakıf çalışanları, sendikalar	1147 Ziraat Bankası şubesi ile bireysel satış ekibi ve acentalarla çalışacak. Yıl sonuna kadar 75 yeni eleman alınacak	3/ Ziraat Portföy Yönetimi	İlk yıl 9 bin kişi	35-40 milyon dolar	14
	Belirli bir yaş ve mesleki belirlemesi yok	152 Dışbank şubesi, bireysel satış ekibi ve acentelerle çalışacak	4/ Dış Portföy Yönetimi	100 bin kişi	Yok	yok
	25-40 Yaşlarındaki ücretliler 40-55 yaş arası A- B ve C sosyo ekonomik gelir grubundaki meslek sahipleri	305 Garanti şubesi ağırlıklı olarak 140 kişilik satış ekibi ile çalışacak	6/Garanti Portföy	93 bin kişi	85.3 milyon dolar	12
LİLİK	18-46 yaşları arasındaki çalışan ve çalışmayan herkes	130 Koçbank şubesi 500 kişilik doğrudan satış ekibi ve 850 acente ile çalışacak	8/ Koç Portföy Yönetimi	120 bin kişi	130 milyon dolar	15.7
	Ordu mensupları ve 35-45 yaş arasıdakiler	251 Oyakbank şubesi içinde bireysel emeklilik birimleri kurulacak	5/ Oyak Portföy Yönetimi	yok	Yok	yok
	Yüksek ücretli beyaz yakalılar, KOBİ sahipleri orta büyüklükteki esnaf, tüccar, çiftçi.	296 Vakıfbank şubesi acenteler ve bireysel satış ekibiyle çalışacak. 180 kişilik bireysel satış ekibi yıl sonuna kadar 300'e tamamlanacak	7/Vakıf Portföy Yönetimi	100 bin kişi	130 milyon dolar	10
	30-45 yaşlarında ve bugüne kadar sosyal güvenlik imkanından yoksun olanlar	413 Yapı Kredi şubesi ve bireysel satış ekibi ile ilk yıl 300 kişinin ekleneceği 900 kişilik satış ekibiyle çalışacak	7/ Yapı Kredi Portföy Yönetimi	450 bin kişi	600 milyon dolar	30

242

aynak: Power Dergisi , Ağustos 2003

ot: Yılı belirtilmeyen hedefler 3 yıllıktır. Commercial Union Hayat listede yer almamaktadır.

1 Power Dergisi , Ağustos 2003, s. 67

SONUÇ

Dünya özellikle 1980'li yıllardan başlayarak birçok ülkede sosyal güvenlik alanında yaşanan değişimlere ve yeniden yapılanma arayışlarına tanık olmuştur. Özellikle gelişmekte olan ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinde yaşadıkları krizler, sosyal güvenlik programlarının finansman konusunda endişelerini arttırmaktadır. Bu durum özel emeklilik fonlarına bir yöneliş başlatmıştır. 1981 yılında Şili'de başlayan reform rüzgarı 1990'lı yıllardan itibaren Güney Amerika, Doğu Bloku ve Asya ülkelerini etkilemiştir. Sosyal güvenlik sistemleri son yıllarda bütün dünyada tartışılan bir konu olmuştur. Sosyal güvenlik sistemleri içinde özel emeklilik sistemlerinin çok önemli bir yeri vardır. Bir yanda bir kuşağın dışarıya prim ödeyip emekli kuşağın yararlandığı dağıtım sistemi diğer yanda ise herkesi kendi tasarruflarını oluşturabileceği emeklilik sistemi yer almaktadır. Ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinde bu derece önemli yer tutan özel emeklilik fonlarını anlayabilmek için sosyal güvenlik sistemlerinin incelenmesi gerekmektedir.

Ülkelerin ekonomik ve siyasal yapılanmalarındaki devletçi ya da liberal yaklaşımlar sosyal güvenlik reformunun sonuçlarını doğrudan doğruya etkilemektedir. Sosyal güvenlik mekanizması her toplumun kendi dengelerine göre düzenlenmiş olduğu için dünya devletlerinin sosyal güvenlik alanındaki uygulamaları çeşitlilik arz etmektedir. Ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinde ya şimdiden bazı sorunlar yaşandığı ya da gelecekte karşılaşılabileceği düşünülen bazı ciddi sorunlara karşı şimdiden çözümler üretmeye yönelik çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Sosyal güvenlik sisteminde yaşanan ve yaşanacak problemlerin çözümüne yardımcı olan ve aynı zamanda devletlerin bütçelerine önemli yükler oluştiren sosyal güvenlik sisteminin sorunlarını azaltan bir uygulama olarak özel emeklilik sistemleri ön plana çıkmaya başlamıştır. Özel emeklilik sistemi ile uzun süreli fon yaratılması anağı elde edilmiş olmaktadır.

Özel emeklilik fonları, sosyal güvenlik alanında olduğu kadar finansal sistemde "kurumsal yatırımcı" kimliği ile de önem taşıyan kurumlardır. Günümüzde gelişmiş ülkelerin yanı sıra sosyal güvenlik alanında reform gerçekleştirmiş ülkelerin birçoğunda özel emeklilik fonları sermaye piyasalarındaki en önemli kurumsal yatırımcılardan biridir.

bu açıdan gerek özel emeklilik fonları gerekse sigorta şirketleri tarafından sunulan uzun vadeli emeklilik programlarındaki kapsamlı birikimler, İngiltere, Hollanda, İsviçre, başta olmak üzere birçok ülkede gayrisafi milli hasıladan önemli oranda pay alırken, Türkiye’de bu oran çok düşüktür.

İşte bu noktada , tüm dünyada önemli bir kurumsal yatırımcı olarak kabul edilen ve uzun vadeli bir yatırım perspektifi olan özel emeklilik fonlarının Türkiye’de faaliyete geçmesi ve birlikte sermaye piyasamızda etkinliğin ve derinliğin artması, reel sektöre daha fazla kaynak aktarılması ve bununda büyüme ve istihdam üzerinde olumlu etkiler yaratması beklenmektedir.Ülkemizde 1999 yılında 4447 sayılı kanun ile sosyal güvenlik sistemimize önemli düzenlemeler getirilmiştir.Türk sosyal güvenlik mevzuatında yapılan bu değişikliklerle emeklilik yaşı, prime esas kazanç,gibi değişiklikler yapılarak sosyal güvenlik sistemimizde düzenlemeler yapılmaya çalışılmıştır. 07 Ekim 2001 Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı olarak Bireysel Emeklilik Sistemi’ne başlangıç verilmiştir.Gönüllü katılıma dayalı, Kamu emeklilik sistemini tamamlayıcı, uzun vadeli fon birikimi sağlayan özelliği ile sistem genel olarak hem kamu kesimine hem de özel kesime olumlu katkı yapacaktır.

Sosyal güvenlik sistemimizin özel emeklilik fonları gibi tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları ile desteklenmemesi halinde, gün geçtikçe devletin sosyal güvenliğe daha fazla kaynak aktarması kaçınılmaz hale gelecektir.Devletin bu kaynağı aktarmaması ise mevcut emeklilere daha az sosyal gelir verilmesine yol açacaktır. Bu çerçevede Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak Bireysel Emeklilik Sistemi, özel emeklilik fonları aracılığıyla bireylerin emeklilik dönemlerinin finansmanına yönelik olarak uzun vadeli birikim yapılmasının sağlanması, bu birikimlerin sermaye piyasalarına aktarılarak etkin bir şekilde değerlendirilmesi ve bunun neticesinde de makro düzeyde sosyal refahın sağlanarak sosyal güvenlik sistemlerinin finansman yükünün hafifletilmesi amaçlarını kapsamaktadır. Bireysel Emeklilik Sistemi uzun vadeli sosyal güvenlik politikaları çerçevesinde ele alınarak ekonomik ve siyasi istikrarın sağlanması,sosyal tarafların uzlaşması, yeterli vergi teşviklerinin uygulanması neticesinde uygulanırsa başarılı olacaktır.

Bireysel Emeklilik Sistemi mikro-ekonomik bazda tasarruf kabiliyeti bulunan bireyler için etkin ve güvenilir bir kurumsal tasarruf olanağı sunarken, makro-ekonomik bazda maliyeti tasarrufları artırma, finans piyasalarını derinleştirme, ekonomide kaynak tahsisini

kinleştirme gibi olumlu sonuçları da beraberinde getirecektir. Bireysel Emeklilik Sistemi'ne atılım, mevcut sosyal güvenlik kurumlarının yetersiz kaldığı finans alanında bireylere destek olarak hayat standartlarının düşmesini engelleyecektir. Ülkemizde hayat sigortası şirketlerinin iyk bir bölümünün emeklilik şirketine dönüşmesi olumlu bir gelişmedir. Özellikle demografik açıdan genç bir nüfusa sahip olan ülkemiz bu açıdan çok şanslıdır.

Mevcut sosyal güvenlik sistemi parametrik tedbirlerle kendi kurumsal dengelerini kazanırken insanı merkez alan özel emeklilik uygulamaları sosyal güvenliğin eksikliklerini mamlamak suretiyle toplumun tüm kesimlerinin refahını arttıran daha mtekmil bir sosyal güvenlik düzeyinin yapıtası olabilecektir. Türkiye'de 11 milyon çalışan olmasına karşın, D ve E olarak adlandırılan en alt gelir grubunun sisteme katkı payı olarak ödeyebileceği tasarrufun maması nedeniyle 7.5-8 milyon mertebesinde bir potansiyel bulunmaktadır. Potansiyel 8 milyon katılımcının hepsini sisteme dahil etmenin mümkün olmayacağı ve Batı'daki uygulamalar da dikkate alındığında, Türkiye'de 10 yılda sisteme 2.5-3 milyon kişinin katılımı beklenmekte ve 10 yılın sonunda oluşacak fon miktarının da 10-15 milyar USD varında olacağı tahmin edilmektedir. Türkiye'de 2002 yılsonu itibarıyla hayat sigortası ktrnn fon toplamı yaklaşık 1.2 milyar USD büyüklüğünde olduğu düşünüldüğünde, ktrn 10 yıl içerisinde yaklaşık 10 kat büyüyeceği tahmin edilmektedir.

Sonuç olarak ülkemiz uygulamasında özel emeklilik fonları, mevcut sosyal güvenlik sistemine alternatif olmayıp, onları destekleyen bir sistem olacaktır. Burada katkıların planması ve yatırıma yönlendirilmesi için bireysel emeklilik şirketleri kurulmuş, şirketlerin değerlendirilmesi için yatırım fonlarını oluşturmuşlardır.

**T.C. YUKSEK ÜRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

KAYNAKÇA

1. HÜSEYİN, Özel Emeklilik Fonları ve ABD uygulanması ,Active Finans Dergisi, İstanbul Mayıs-Haziran 2002

’dan Z’ye Bireysel Emeklilik, Akemeklilik A.Ş., İstanbul, 2003

aşesgioğlu, MURAT, Sosyal Güvenlik Kuruluşlarının tek çatı altında toplanması konusunda aktör temsilcilikleriyle birlikte yapılan toplantı konuşması, www.calisma.org.tr, 13.03.2003

ireysel Emeklilik Rehberi, Anadolu Hayat Emeklilik, www.anadoluhayat.com.tr, 25.09.2003

ireysel Emeklilik Sistemi Özel gazetesi, Milliyet, İstanbul, 14.09.2003

ireysel Emeklilik Sisteminin, SSK, BAĞKUR ve Birikimli Hayat Sigortalarından Farkları, ww.sigortam.net, 12.04.2003

ireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi kanunu, www.bireyselemeklilik.gov.tr , .07.2003

osworth, B.,G. Burtless, “Social Security Reform in a Global Context”, S.A. Sass, R.K. iest (Ed.s), Social Security Reform: Links to Savings, Investment, and Growth, Federal ervice Bank of Boston, Conference Series, No:41, June 1997

uzlupınar, ELİF, Emeklilik Fonları Sermaye Piyasalarına Kaynak Aktarımı Türkiye Üzerine eğerlendirmeler, Sermaye Piyasası Kurulu Yayını, Yayın No:47, Birinci Baskı, Pelin Ofset, nkara, Ağustos 1996

entel, TANKUT, Sosyal Güvenlikte Yapısal Değişim, Avrupa/Türkiye Karşılaştırması, tanbul, 1997

ommercial Union, Hayat Sigorta A.Ş., Sosyal Güvenlik Ağı, İstanbul, Ekim 2000

oote,R. “Self-Regulation of Foreign Invesment by Institutional Investor”, OECD,Paris,1993

avis, E.P., “The Structure, Regulation and Performance of Pension Funds in Nine Industria ountries”, The World Bank Paper for IBRD Project on Old Age Income Security, ashington, DC, January 1993

avis, E.P., Pension Funds,Clarendon Press,Oxford,1995

eğirmenci, KORAY, Özelleştirme ve Sosyal Devlet, Türk-İş Eğitim Yayınları, Eğitim o:48, Başak Matbaacılık, Ankara, 2000

emircioğlu, BURHANETTİN, Sosyal Devlete Sosyal Meslek, İstanbul, Hürriyet Gazetesi 2, 13 Ekim 2002

erelioğlu, DENİZ, Türkiye’de Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları, TÜSİAD Bilimsel Ödül arışması, İstanbul (TÜSİAD Ekonomi Ödülleri 2000), Rota Yayın Yapım Tanıtım Ltd. Şti., 00

- lik, SAİT, Sosyal Güvenlik, Yüksek Öğretim Matbaası, Ankara, I.Basım,1992
- üzel, ALİ, Okur, ALİ RIZA, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları, 3.Basım, 1992, İstanbul,
- ge, İLHAN, Dünyada Özel Emeklilik Sistemleri Ve Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanununa Eleştirisel Bir Bakış, İktisat İşletme ve Finans Dergisi, İstanbul, Temmuz 2002
- ekonomiye Yeni Kaynak; Bireysel Emeklilik Sistemi Masaya Yatırılıyor, Basın Bülteni, Gazars-Denge, İstanbul,07 Kasım 2001
- veren, Ali, HAYDAR, Bireysel Emeklilik Sistemi semineri,İktisadi Araştırmalar Vakfı, İstanbul, 22.09.2003
- veren, Ali HAYDAR, "Yeni Açılımlar ve Özel Emeklilik Sigortası", Türkiye'de Sigortacılık Sektörünün Sorunları ve Yeni Açılımlar Paneli,12 Ekim 2001, İTO, Yayın No: 2002-3, İst., Ocak 2002
- denk, ERDEM, Sosyal Güvenlik Özel Model Kavramı ve Uygulamaları, Seltüloz İş Endikası Yayını, Sayı 70,İstanbul, Mart 2002
- genekon, ÇAĞATAY, Emekliliğin Finansmanı, Global Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları İçin Ülkemiz İçin Öneriler, Emin Ofset Matbaacılık Ltd., İstanbul, Haziran 2001
- genekon, ÇAĞATAY, Özel Emeklilik Fonlarının Vergilendirilmesi, Sayıştay Dergisi, Sayı : 31, Ankara, Ekim- Aralık 1998
- genekon, ÇAĞATAY, Vergilendirme Rejiminin Özel Emeklilik Fonlarının Gelişimi Üzerindeki Etkisi: Sermaye Piyasası'na Yansımalar, Ankara II. ODTÜ Ekonomi Kongresi, 12 Eylül 1998
- schler, B., H. Reisen, Pension Fund Investment from Ageing to Emerging Markets, OECD Development Center, Policy Brief No:9, Paris, 1994
- sunoğlu, H. MAHİR, Sigortacılık Sektöründe Bilimsel Çalışma Yarışması, Milli Reasürans Şirk Anonim Şirketi, 1998
- şek, GÜRHAN, Sosyal Güvenlikte Rejim için Geçiş Süreci Makale, www.fisek.org.tr 15.02.2003
- üzel, ALİ, Okur, ALİ RIZA, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları, 3.Basım, İstanbul, 1992
- ak İş Konfederasyonu, 2000'e Doğru, Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Geleceği, Ankara, 1997
- er Yönüyle Bireysel Emeklilik Sunumu, Anadolu Hayat Sigorta A.Ş., Prometheus Institute, İstanbul-İzmir-Ankara , 15-18 Ekim 2002

arataş,NİLGÜN, Bireysel Emeklilik'te “Transfer Kapısı Açık”,Bireysel Emeklilik Dosyası, lutlu Emeklilik, Hürriyet Gazetesi İK , 23.03.2003

ECD, Working Party on Private Pensions Secretariat “ Insurance and Private pensions ompendium For Emerging Economies” Book 2 Part 2:1, 2001

ECD, Institutional Investors Statistical Yearbook 1997, Paris, 1997

nal, BEYAZIT, Türkiye’de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi, Tügiad Ekonomi Ödülleri 00, Rota Yayın Yapım Tanıtım Ticaret, İstanbul, 2001

zel Emeklilik Planları, İktisadi Araştırmalar Vakfı Dergisi, İstanbul, 1999

zel Emeklilik Sistemleri, Bireysel Emeklilik Lisanslama Sınavı Eğitim Programı Katılımcı ehberi, Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş. 1. Basım, İstanbul ,Nisan 2003

ower Dergisi , Ağustos 2003

lomon Smith Barney, Private Pension Funds in Latin America Report, 2000

lomon Smith Barney, Private Pension Funds in Transition Economies Report, 2000

ocial Security Organization, USA Historical Development, World Wide Web: [tp://www.ssa.gov/history](http://www.ssa.gov/history), 05.05.2002

osyal Güvenlik Ağı, Commercial Union, Hayat Sigorta A.Ş., İstanbul, Ekim 2000

ın, MURAT, Memiş, TEKİN, Özel Emeklilik ve Türkiye için Sistem Önerisi, TUGİAD onomi Ödülleri 2000, TUSİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları – 4, Rota Yayın Yapım ıtım Ticaret Ltd.Şti., İstanbul, 2000

ın, AHMET, Sosyal Güvenlik, Türk-İş Eğitim Yayınları, Demircioğlu Matbaacılık, Ankara, 92

ına, ORHAN, Yalçıntaş, NEVZAT, Sosyal Siyaset, 1.Baskı, Dizgi Matbaası, İstanbul, 1994

ıncay, A.CAN, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 5.Basım, İstanbul,1992

ıncay, A.CAN; Alper Yusuf; Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, İGİAD, Yayın No: TÜSİAD-T/97 - 10/217.

urkey Private Pension System, Pricewaterhousecoopers, Turkey, 2002,

irk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, TÜSİAD Yayınları, İstanbul, 1997

irkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi, Ekonomistler Raporu 3, www.ekonomistler.com, .06.2003

irkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Geleceği, Hak İş Konfederasyonu, 2000’e Doğru, nkara, 1997

usoy, ŞEBNEM, Bireysel Emeklilik Sisteminde Yasal Düzenlemeler,1.Geleneksel gortacılık Konferansı İstanbul, 12 Haziran 2002

erki Boyutu ile Bireysel Emeklilik, Ekonomist Dergisi , İstanbul, 13 Mayıs 2001

TTAS, Dimitri, Pension Funds and Capital Markets, The World Bank, February 1996, Note
www.hurriyetim.com, 24.09.2003

ldız, AYFER, “Gençler bu mesleği çok sevecek”, Milliyet Gazetesi, 24.06.2003

ldız, AYFER, www.milliyet.com.tr, 09 Eylül 2003

lmaz, RECEP, Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlık ve Emeklilik Sigortalarında
şanan Değişimler, www.sbe.deu.edu.tr, 12 Mart 2003

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM
BAKANLIĞI KURULU
MERKEZİ**