

**DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE
EMEKLİLİK SİSTEMLERİ VE BİREYSEL
EMEKLİLİK SİSTEMİNİN
EKONOMİK YAPIYA ETKİLERİ**

**Dinçer TAYFUR
(Yüksek Lisans Tezi)**

Eskişehir - 2005

138900

**DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE EMEKLİLİK SİSTEMLERİ VE BİREYSEL
EMEKLİLİK SİSTEMİNİN EKONOMİK YAPIYA ETKİLERİ**

Dinçer TAYFUR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Danışman: Yrd. Doç. Dr. A. İlhan ORAL**

**Eskişehir
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Mayıs 2005**

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZÜ

DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE EMEKLİLİK SİSTEMLERİ VE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN EKONOMİK YAPIYA ETKİLERİ

Dinçer TAYFUR

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mayıs 2005
Danışman: Yrd.Doç.Dr. A. İlhan ORAL

Ekonomik ve sosyal yapıdaki değişimlerin sonucu olarak, dünyanın birçok ülkesinde sosyal güvenlik sistemleri krizler yaşamaya başlamıştır. Bu sorunlara çözüm olarak çok basamaklı sosyal güvenlik sistemleri gündeme gelmiştir. Bu çok basamaklı sistemlerin birinci basamağını, devlet yönetiminde ve katılımın zorunlu olduğu emeklilik sistemleri oluşturur. Bu basamakta amaçlanan, ülkede yaşayan tüm nüfusa asgari bir emeklilik geliri temin etmektir. İkinci basamak emeklilik sistemlerini ise mesleki emeklilik sistemleri oluşturur. Katılımın genellikle zorunlu olduğu ve bireylerin gelirleri ile orantılı bir emekli aylığı aldığı ikinci basamak emeklilik sistemleri, kamu ya da özel sektör tarafından yönetilirler. Üçüncü basamağı ise bireysel emeklilik sistemleri oluşturmaktadır. Bazı ülkelerde bireysel emeklilik sistemleri mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin yerini alırken, bazı ülkelerde ise mevcut sosyal güvenlik sistemini desteklemek amacıyla bireysel emeklilik sistemleri oluşturulmuştur. Bireysel emeklilik sistemleri, mesleki emeklilik sistemlerinin olmadığı ya da yeterince gelişmediği ülkelerde ikinci basamak emeklilik sistemleri olarak da yer alabilmektedir. Bu çalışmada, sosyal güvenlik sistemlerindeki çok basamaklı yapı ile seçilmiş bazı ülkelerdeki ve Türkiye'deki bireysel emeklilik sistemleri incelenerek, bireysel emeklilik sistemlerinin ulusal tasarruflara, sermaye piyasalarına, özelleştirme ve işgücü piyasalarına etkileri ele alınmıştır.

ABSTRACT

Due to the change in the economical and social structure, many countries have faced financial problems related to the social security systems. In order to overcome these problems, multi-pillar social security systems were developed. The first pillar consists of social retirement systems which are mandatory and public managed. The purpose of this first pillar is to provide an monthly income for each citizen that is required for minimum standard of living. The second pillar retirement systems are occupational retirement systems. Agreement is also compulsory in these systems and each person is paid proportional to his monthly income. These systems are organized by public or private sector. The third pillar is the private pension programs. In some countries, these private pension programs are used to substitute the current insurance systems, but in others these systems are used in order to support the current social security system. Private pension programs are used as second pillar retirement systems in some countries in which occupational retirement systems are not widely used. In this study, private pension programs in Turkey and some other selected countries are investigated. Also, multi-pillar structure of the social security system is analyzed. The impact of private pension programs to the national savings, capital market, privatisation and workshop market is also studied.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZ	ii
ABSTRACT	iii
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	iv
ÖZGEÇMİŞ	v
TABLolar VE GRAFİK LİSTESİ	x
KISALTMALAR LİSTESİ	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİĞİN TEMEL KAVRAMLARI

1. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI	3
1.1. Sosyal Güvenlik ve Sosyal Riskler	3
1.2. Sosyal Güvenlik Yöntemleri.....	6
1.2.1. Geleneksel Sosyal Güvenlik Yöntemleri	6
1.2.2. Çağdaş Sosyal Güvenlik Yöntemleri.....	8
1.2.2.1. Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmetler.....	8
1.2.2.2. Sosyal Sigorta Yöntemi.....	9
1.2.2.3. Devletçe Bakılma Yöntemi.....	10
1.3. Sosyal Güvenliğin Finansmanı.....	10
1.3.1. Finansman Kaynakları.....	11
1.3.2. Finansman Yöntemleri.....	11
1.3.2.1. Dağıtım Yöntemi.....	11
1.3.2.2. Kapitalizasyon(Fon Biriktirme) Yöntemi.....	12
2. SOSYAL GÜVENLİĞİN DOĞUŞU VE GELİŞİMİ.....	12
2.1. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Doğuşuna Yol Açan Ekonomik ve Sosyal Koşullar	13
2.2. İlk Sosyal Güvenlik Sistemleri.....	13
2.3. Çağdaş Sosyal Güvenlik Düşüncesine Öncülük Eden Sistemler.....	15
2.4. Sosyal Güvenliğin Türkiye'deki Gelişimi.....	16

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİ SİSTEMLERİNDEKİ KRİZLER VE ÇOK AYAKLI SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

1. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE YAŞANAN SORUNLAR.....	20
1.1. Gelişmiş Ülkelerdeki Sosyal Güvenlik Krizlerinin Nedenleri.....	20
1.1.1. Demografik Değişimler.....	21
1.1.2. Aktif/Pasif Oranının Değişmesi.....	23
1.1.3. Sosyal Güvenlik Harcamalarındaki Artış.....	23
1.1.4. Erken Emeklilik Uygulamaları.....	24
1.2. Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Sosyal Güvenlik Krizlerinin Nedenleri.....	25
1.3. Türk Sosyal Güvenlik Sistemindeki Krizler ve Nedenleri.....	29
1.3.1. Aktüeryal Dengeleri Bozucu Uygulamalar.....	29
1.3.2. Sosyal Güvenlik Sistemindeki Finansal Problemler.....	33
1.3.2.1. Gelirleri Azaltan Faktörler.....	33
1.3.2.2. Giderleri Artırıcı Uygulamalar.....	36
1.3.3. Sosyal Güvenlik Kurumlarının Yapısından ve Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar.....	38
1.3.4. Diğer Nedenler.....	39
2. SOSYAL GÜVENLİKTE YENİ ARAYIŞLAR.....	40
2.1. Sosyal Güvenlikteki Reformlar.....	40
2.2. Sosyal Güvenlikteki Çok Basamaklı Yapı.....	41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR, BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN FİNANSMANI VE TÜRLERİ.....	45
1.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tanımı ve Gelişimi.....	45
1.2. Emeklilik Sistemlerinin Finansmanı.....	51
1.2.1. Dağıtım (PAYG) Yöntemi.....	52
1.2.2. Fonlama Yöntemi.....	54
1.3. Emeklilik Sistemlerinin Türleri.....	56

1.3.1. Maaş Esaslı Emeklilik Programları (Defined Benefit, Final Salary).....	56
1.3.2. Prim Esaslı Emeklilik Programları (Defined Contribution, Money Purchase).....	59
1.4. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Hayat Sigortası Sistemi Arasındaki Farklılıklar.....	62
2. DÜNYA'DA BİREYSEL EMEKLİLİK UYGULAMALARI.....	65
2.1. Şili'de Bireysel Emeklilik Sistemi.....	65
2.1.1. Şili Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi.....	65
2.1.2. Emeklilik Sisteminin Günümüzdeki Durumu ve Bireysel Emeklilik Sistemi.....	67
2.2. A.B.D.'de Bireysel Emeklilik Sistemi.....	72
2.2.1. A.B.D. Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi.....	72
2.2.2. Emeklilik Sisteminin Günümüzdeki Durumu ve Bireysel Emeklilik Sistemi.....	76
2.3. İngiltere'de Bireysel Emeklilik Sistemi.....	82
2.3.1. İngiltere Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi.....	82
2.3.2. Emeklilik Sisteminin Günümüzdeki Durumu ve Bireysel Emeklilik Sistemi.....	86
2.4. İsveç'te Bireysel Emeklilik Sistemi.....	90
2.4.1. İsveç Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi.....	91
2.4.2. Emeklilik Sisteminin Günümüzdeki Durumu ve Bireysel Emeklilik Sistemi.....	92
2.5. Japonya'da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	97
2.5.1. Japonya Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi.....	97
2.5.2. Emeklilik Sisteminin Günümüzdeki Durumu ve Bireysel Emeklilik Sistemi.....	99
3. TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ.....	104
3.1. Türkiye'de Birinci Basamak Emeklilik Sistemi.....	104
3.2. Türkiye'de İkinci Basamak Emeklilik Sistemi.....	107
3.3. Türkiye'de Üçüncü Basamak Emeklilik Sistemi (Bireysel Emeklilik Sistemi).....	109
4. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN EKONOMİK YAPIYA ETKİLERİ.....	115
4.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Ulusal Tasarruflara Etkileri.....	115

4.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasalarına Etkileri.....	125
4.3.- Bireysel Emeklilik Sisteminin İşgücü Piyasasına ve Özelleştirmeye Etkileri.....	131
SONUÇ.....	135
KAYNAKÇA.....	145

TABLolar VE GRAFİK LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 1. Gelişmiş Bazı Ülkelerde 65 ve Üzeri Yaşta İnsanların Toplam Nüfusa Oranı (%) (1970-2020).....	21
Tablo 2. Bazı Ülkelerin Sosyal Güvenlik Harcamaları (GSMH'nın %'si).....	24
Tablo 3. Erken Emeklilik Uygulamalarının Ülke Ekonomilerine Maliyeti (GSMH'nın %'si).....	25
Tablo 4. Bazı Gelişmekte Olan Ülkelerin Sosyal Güvenlik Harcamaları (GSMH'nın %'si).....	26
Tablo 5. SSK'nın Aktif/Pasif Oranı.....	30
Tablo 6. T.C. Emekli Sandığı'nın Aktif/Pasif Oranı.....	30
Tablo 7. Bağ-Kur'un Aktif/Pasif Oranı.....	30
Tablo 8. Ülkemizde Emeklilik Yaşında Yapılan Düzenlemeler.....	32
Tablo 9. Yıllar İtibariyle SSK Plasmanlarının Net Getirisi.....	35
Tablo 10. SSK'nın Sosyal Yardım Zammı Ödemeleri (1990-1999) (MİLYON TL.)....	37
Tablo 11. Geçiş Ekonomilerindeki Emeklilik Sistemi Reform Uygulamaları	50
Tablo 12. Bireysel Emeklilik Fonu Varlıklarının GSMH'ya Oranı (2001 Yılı).....	51
Tablo 13. Dağıtım ve Fonlama Sistemlerinin Karşılaştırılması.....	55
Tablo 14. MEEP ve PEEP Arasındaki Farklar.....	61
Tablo 15. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Hayat Sigortası Arasındaki Farklar.....	64
Tablo 16. İşletmelerin Büyüklüğü ve Emeklilik Planı Sponsorluğu Arasındaki İlişki...78	
Tablo 17. Bazı Ülkelerdeki Emeklilik Sistemi Harcamalarının GSMH'ya Oranı.....	85
Tablo 18. Emeklilerin Gelir Kaynakları (1997-1998).....	90
Tablo 19. Çeşitli Ülkelerdeki Bireysel Emeklilik Fonlarının Vergilendirilme Yöntemleri.....	119
Tablo 20. Bazı Ülkelerde Bireysel Emeklilik Fonlarında Birikmiş Olan Aktifler.....	124
Tablo 21. OECD Ülkelerinde Bireysel Emeklilik Fonlarının Kurumsal Yatırımcılar İçerisindeki Payı (2000 Yılı).....	128
Grafik1. Bazı Ülkelerdeki Emeklilik Fonlarının Enflasyondan Arındırılmış Yatırım Getiri Oranları.....	28

KISALTMALAR LİSTESİ

- AFP : Administradoras de Fondos de Pensiones (Emeklilik Fonu Yönetim Şirketi)
- APP : Appropriate Personal Pension (Uygun Kişisel Emeklilik)
- ATP : Allmanatillagspension (Kazanca Bağlı İlave Emeklilik)
- BAĞ-KUR : Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
- COLA : Cost of Living Adjustment (Yaşam Maliyeti Ayarlaması)
- EPF : Employee Pension Fund (Çalışanların Emeklilik Fonu)
- EPI : Employee Pension Insurance (Çalışanların Emeklilik Sigortası)
- ERISA : Employee Retirement Income Security Act (Çalışanların Emeklilik Geliri Garanti Kanunu)
- GSMH : Gayri Safi Milli Hasıla
- GSYİH : Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
- ILO : International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)
- IRA : Individual Retirement Account (Bireysel Emeklilik Hesapları)
- İLKSAN : İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı
- MEEP : Maaş Esaslı Emeklilik Planları
- OASDI : Old Age, Survivor and Disability Insurance (Yaşlılık, Ölüm ve Maluliyet Sigortası)
- OECD : Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)
- OPB : Occupational Pensions Board (Mesleki Emekli Aylıkları Kurulu)
- OPRA : Occupational Pensions Regulatory Authority (Mesleki Emekli Aylıklarını Düzenleme Kurumu)
- OYAK : Ordu Yardımlaşma Kurumu
- PAYG : Pay-as-you-go (Dağıtım Sistemi)
- PBGC : Pension Benefit Guaranty Corporation (Emeklilik Ödemesi Garanti Kurumu)
- PEEP : Prim Esaslı Emeklilik Planları

- PSO : Inland Revenue Pension Schemes Office (Vergi İdaresi Emeklilik Planları Dairesi)
- SAFP : Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones (Özel Emeklilik Gözetim Kurulu)
- SERPS : State Earnings Related Pension Schme (Kazanca Bağlı Emeklilik Aylığı Sistemi)
- SIMPLE : Savings Incentive Match Plans for Employees of Small Employers (Küçük İşletmelerde İş Koruma Kanunu)
- SPK : Sermaye Piyasası Kurulu
- SSI : Supplemental Security Income (Tamamlayıcı Güvenlik Geliri)
- S.S.K. : Sosyal Sigortalar Kurumu
- TQPP : Tax Qualified Pension Plan (Vergiden Ayrıcalıklı Kalifiye Emeklilik Planları)
- TSP : Thrift Savings Plan (Federal Tasarruf Birikim Hesapları)
- vb. : Ve benzeri

GİRİŞ

Emeklilik, çalışanlar ve aileleri için vazgeçilmez bir sosyal haktır. Bunun için sosyal güvenlik sistemlerinin en önemli kısımlarından birisini emeklilik sistemleri oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerinin gelişmesine paralel olarak emeklilik sistemleri de gelişmiş ve yaygınlaşmıştır. Emeklilik sistemleri sayesinde çalışanlar, çalışma döneminin sonunda da bir gelir güvencesine kavuşmuş ve insan onuruna yaraşır bir biçimde yaşamlarını devam ettirme imkanı bulmuşlardır. Dünyadaki emeklilik sistemleri incelendiğinde birçok ortak noktanın yanı sıra sistemler arasında bazı farklılıklarında bulunduğu göze çarpmaktadır. Ülkelerin ekonomik, sosyal ve siyasal yapılarındaki farklılık sonucu emeklilik sistemlerinin gelişimi, kapsamı ve düzeyleri farklı bir seyir izlemiştir.

Doğum oranlarının düşmesi, sosyal yapıdaki değişimler, genel ekonomik sistemlerde görülen krizler, aktif/pasif oranlarının düşmesi, ortalama insan ömrünün uzaması gibi birçok nedenden dolayı sosyal güvenlik sistemlerinde sorunlar ortaya çıkmıştır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler, bu sorunlardan farklı düzeylerde etkilenmişlerdir. Yaşanan bu sorunlar sonucu sosyal güvenlik sistemlerinde, özellikle de emeklilik sistemlerinde değişimler gündeme gelmiştir. Bu değişimlere örnek olarak emekli olmak için prim ödenmesi gereken sürenin arttırılması, aylıkların seviyelerinin düşürülmesi, özel sigortalardan yararlanma ve prim oranlarının yükseltilmesini verebiliriz. Ülkemizde de sistemin esasına zarar veren yanlış uygulamalar ve diğer nedenlerden dolayı emeklilik sistemleri finansal kriz içine girmiş ve devletin, sistemin açıklarını kapatmak için yaptığı yardımlar önemli miktarlara ulaşmıştır.

Dünyanın birçok ülkesinde ve ülkemizde yaşanan krizlerin giderilmesi için emeklilik sistemlerinde çok basamaklı yapıya geçilmesi için çalışmalar başlatılmıştır. Özel sigortalar, emeklilik sistemlerinde giderek artan oranda kullanılmaya başlanmış ve birçok ülkede bireysel emeklilik sistemleri hayata geçirilmiştir. Bazı ülkelerde bireysel emeklilik sistemleri sosyal güvenlik sistemlerinin yerine geçerken, bazı ülkelerde ise sosyal güvenliği tamamlayıcı nitelikte oluşturulmuştur. Bazı ülkelerde bireysel emeklilik sistemlerine katılım, çalışanlara zorunlu tutulmuş, bazılarında ise katılım

gönüllülük esası üzerine kurulmuştur. Ülkemizde de 4632 sayılı Kanun ile gönüllülük esasına dayanan bireysel emeklilik sistemi kurulmuştur.

Çalışmanın birinci bölümünde, sosyal güvenlik sistemlerinin gelişimi incelenmiş ve sosyal güvenlikle ilgili temel kavramlara yer verilmiştir. İkinci bölümde ise sosyal güvenlik sistemlerinin ülkemizde ve diğer ülkelerde görülen sorunları üzerinde durularak, çok basamaklı sosyal güvenlik sistemleri açıklanmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, bireysel emeklilik sistemlerinin gelişimi ve türleri ele alınarak, bazı ülkelerdeki ve Türkiye'deki bireysel emeklilik sistemi uygulamaları incelenmiş ve bireysel emeklilik sisteminin etkileri açıklanmıştır.

Bireysel emeklilik sistemlerinde başlıca üç model uygulanmaktadır. Bu modellerden birincisi, Latin Amerika modelidir. Şili, Peru, Meksika, Arjantin, Bolivya gibi ülkelerde uygulanmaktadır. Bir diğer model ise OECD modelidir. A.B.D., İngiltere, Japonya, Kanada gibi ülkelerde uygulanmaktadır. Üçüncü model ise İsveç modelidir. İsveç dışında İtalya, ve Letonya'da uygulanmaktadır. Bu çalışmada incelenen ülkeler belirlenirken, bireysel emeklilik sistemlerinde uygulanan üç modeli de temsil eden ülkeler göz önünde bulundurulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİĞİN TEMEL KAVRAMLARI

1. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

Sosyal güvenlikle ilgili kavramları açıklamadan önce sosyal devlet kavramını açıklamakta fayda vardır. Sosyal devlet, günümüzün çağdaş devlet anlayışına uygun olarak sosyal adalet, sosyal refah ve sosyal güvenlik amaçlarını gerçekleştirmeyi düşünen, bunu görev olarak bilen devlet olarak tanımlanabilir¹. Yapılan bu tanımdan hareketle sosyal devletin bir amacı olan sosyal güvenlik aşağıda çeşitli yönleriyle açıklanacaktır.

1.1. Sosyal Güvenlik ve Sosyal Riskler

Günümüz sosyal devletinin en başta gelen hedeflerinden birisi sosyal güvenliği temin etmektir. Sosyal güvenlik insanın kendisine güven aramak ve yarınına güvenle bakmak düşüncesinden doğmuştur. Bu yüzden güvenlik içinde olma arzusu insanlık tarihi kadar eskidir. Fakat Sanayi Devrimi'nden sonra bu durum bir istek olmaktan çıkarak ihtiyaç haline gelmiştir. Sosyal güvenliğin kapsamı, etkinliği ve niteliği genişleyerek özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra fert ve toplumların vazgeçemeyecekleri bir sosyal ihtiyaç olmuştur².

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

¹ Nüvit Gerek, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (2. basım. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın No:882, 2001), s.2.

² Mehmet Kocaoğlu, *Sosyal Politika ve İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik* (Ankara: Gaye Matbaası, 1988), s.177-178.

- Sosyal güvenlik, toplumun tüm bireylerinin doğabilecek sosyal risklere karşı korunması amacıyla gerekli önlemlerin alınması anlamını taşır³.
- Sosyal güvenlik, gelirleri ne olursa olsun kişilere belirli sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlama görevine sahip kurum veya kurumlar topluluğudur⁴.
- Sosyal güvenlik belirli sosyal risklerin yol açtığı gelir kaybı ve gider artışlarına karşı bireylerin güvenliklerinin sağlanmasıdır.
- Sosyal güvenlik, kişinin hastalık, işsizlik, yaşlılık, ölüm sebebiyle geçici ya da sürekli olarak kazançtan yoksun kalması durumunda düşeceği yoksulluğa karşı, tıbbi bakımdan dolayı, çocuk sayısının artması ve analık halinde korunmasına ilişkin genel tedbirler sistemidir⁵.

Yukarıdaki tanımlar dar anlamda sosyal güvenliğe ilişkindir. Dar anlamda sosyal güvenliğin yanı sıra, sosyal güvenliğe geniş bir perspektiften bakan geniş anlamda sosyal güvenlik kavramından söz etmek gerekmektedir. Geniş anlamda sosyal güvenlik anlayışı, sosyal risklerin bireyler üzerinde etkisini azaltarak, onlara yeterli ekonomik güvenceyi sağlamayı amaçlar. Bu anlamda sosyal güvenlik bireye yaşamının her döneminde yeterli gelir düzeyi sağlayarak ihtiyaçlarını tatmin edecek bir sistemi öngörür. Bireye ekonomik güvence sağlanması, sosyal risklerin doğmadan önlenmesi ve kişiliğin geliştirilmesi gibi amaçlar geniş anlamda sosyal güvenlik yaklaşımı sonucunda ortaya çıkmıştır⁶. Sosyal güvenliğin kapsamının bu kadar geniş olması, sosyal politika ile sosyal güvenlik ayrımını güçleştirmektedir. Bu nedenle sosyal güvenliğin kapsamı daraltılmış ve bütün sosyal riskler değil, en sık rastlanan ve en çok zarar veren riskler kapsama alınarak sosyal güvenlik sağlanmaya çalışılmıştır. Bu yaklaşım yukarıda tanımları verilen dar anlamda sosyal güvenlik anlayışıdır⁷.

Sosyal güvenlik konusuna genel bir giriş yaptıktan sonra, sosyal güvenlik kavramıyla ilgili olarak sosyal risk kavramını açıklamakta fayda vardır. Sosyal risk, ne zaman gerçekleşeceği bilinmemekle beraber ileride gerçekleşmesi muhtemel olan ve

³ Gerek, a.g.e., s.2.

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

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

⁶ Ali Güzel ve Ali Rıza Okur, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (Yenilenmiş 4. bası, İstanbul: Beta Basın Yayım, 1994), s.5-7.

⁷ Gerek, a.g.e., s.6.

buna maruz kalan kişinin mal varlığında eksilmeye neden olan olaydır⁸. Sosyal risk, toplumun kendilerine özel bir önem verdiği ve kişinin bunların zararlı etkilerinden kurtarılmasını istediği risklerdir. Fakat burada önemli olan hangi risklerin sosyal risk niteliği taşıdığıdır⁹. Çağdaş sosyal güvenlik sistemleri, bireyin yaşamını olumsuz yönde etkileyen tüm riskleri değil onun ekonomik güvencesini ilk anda sarsabilecek sosyal riskleri kapsama almıştır. Kapsama alınan riskler ise toplumun gelişmişlik düzeyi, ekonomik olanakları, siyasal yapısı gibi etmenler tarafından belirlenmektedir.

ILO'nun 28 Haziran 1952 tarih ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Sözleşmesi'nde bu riskler hastalık, yaşlılık, ölüm, analık, iş kazası, meslek hastalığı, malullük, ailevi yükler ve işsizlik olarak belirtilmiştir¹⁰.

Sosyal riskleri iki şekilde sınıflamak mümkündür. Bunlar ortaya çıkış nedenlerine göre sosyal riskler ve sonuçlarına göre sosyal risklerdir. Ortaya çıkış nedenlerine göre sosyal riskler:

- Fizyolojik riskler (hastalık, analık, yaşlılık, malullük, ölüm),
- Mesleki riskler (iş kazası, meslek hastalığı),
- Sosyo-ekonomik risklerdir¹¹ (işsizlik, ailevi yükler).

Sonuçlarına göre sosyal riskler ise:

- Gelir azalmasına yol açan riskler (hastalık, analık, yaşlılık, ölüm, malüliyet, işkazası, meslek hastalığı, işsizlik).
- Gider artışına yol açan risklerdir (hastalık, işkazası, meslek hastalığı, malüliyet, ölüm, analık, ailevi yükler).

⁸ A. Can Tuncay, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri** (İstanbul: 1992), s.7.

⁹ Ercan Güven ve Nüvit Gerek, **Sosyal Güvenlik Hukuku** (Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın No:738, 1994), s.3.

¹⁰ Memduh Yelekcı, **Sosyal Güvenlik Hukuku: Kavramı -Tanımı ve Sonuçları** (Ankara: Yargı Yayınevi, 2002), s.192.

¹¹ Güven ve Gerek, **a.g.e.**, s.3.

1.2. Sosyal Güvenlik Yöntemleri

Sosyal güvenlik yöntemleri geleneksel ve çağdaş yöntemler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

1.2.1. Geleneksel Sosyal Güvenlik Yöntemleri

Çağdaş sosyal güvenlik sistemleri ortaya çıkana kadar geçen dönemde insanlar kendilerini sosyal risklere karşı korumak için çok çeşitli yöntemler denemiştir. Bunların başında tasarruf, yardım, hukuki sorumluluk, yardım sandıkları ve özel sigortalar gelmektedir.

Tasarruf, sosyal güvenlikte ilk uygulanan yöntemdir. Tarih boyunca insanlar gelecekteki olası harcamaları için bugünkü gelirlerinin bir kısmını ayırmışlardır. Fakat insanların gelirleri genelde sınırlı olduğu için tasarruf yapabileceği miktar da sınırlıdır. Ayrıca enflasyonist dönemlerin bu tasarrufları eritmesi, çok büyük miktarda harcamaların gerekebilmesi gibi nedenlerle insanlar bireysel olarak tasarruf yapmanın yetersizliğini anlamış ve kolektif tekniklere yönelmişlerdir¹². Geleneksel yöntemler içinde sadece tasarruf yöntemi bireysel bir yöntemdir.

Yardım, kolektif bir yöntemdir. İnsanlar hem dini inançları nedeniyle, hem de ahlaki nedenlerle muhtaç olanlara yardım etmişlerdir. Fakat bir süre sonra bu yöntemin de yetersiz olduğu ortaya çıkmış ve insanlar yeni yöntemler aramışlardır¹³. Çünkü yardımın yapılıp yapılmaması, bunun miktarı ve biçimi, yardımı yapacak kişi tarafından belirlenmektedir.

Bir diğer yöntem ise hukuki sorumluluktur. Sorumluluk hukukunun genel ilkeleri uyarınca bir kimse, başkasına bir zarar verdiğinde, yasanın aradığı koşulların gerçekleşmesiyle bu zararı tazmin etmekle yükümlüdür¹⁴. Oysa bireylerin yaşamları boyunca karşılaştıkları risklerin çoğu (hastalık, yaşlılık gibi) üçüncü kişilerin eylemlerinden bağımsız olarak ortaya çıkar. Ayrıca risk üçüncü kişilerin eylemi sonucunda da ortaya çıksa, zararın giderimi kendiliğinden gerçekleşmez. Pozitif

¹² Tunçomağ, a.g.e., s.12-13.

¹³ Kocaoğlu, a.g.e., s.180-181.

¹⁴ Ali Güzel ve Ali Rıza Okur, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (Yenilenmiş 9. Bası, İstanbul: Beta Basın Yayın, 2003), s.10.

hukukun öngördüğü koşullara uyma zorunluluğu vardır. Ayrıca, kusurun kanıtlanması ve sorumlu kişinin ödeme gücünün bulunması gerekir. Özellikle iş kazası halinde işverenin sorumluluğu için başvuru bu yöntem, kazaya uğrayan işçiye ekonomik bir güvence sağlamada başarılı olamamıştır.

Yardım sandıkları, sosyal tehlikelere karşı kendilerini güvence altına almak isteyen ve aynı koşullar içinde bulunan bir topluluğun oluşturduğu, bu topluluk üyelerinden birinin karşılaştığı riskin yükünü topluluğun öteki üyeleri arasında dağıtan kurumlardır. Üyelerden toplanan katılma payları ile belirli bir fon oluşturulur. Sandık üyelerinden birinin herhangi bir tehlikeyle karşılaşması durumunda, kendisine bu fondan yardım yapılır¹⁵. Ancak bu yöntem de bireylere yeterli koruma sağlayamamıştır.

Bireysel ya da kolektif şekilde para biriktirme ve yardım sandıklarının kişilerin sosyal güvenliğini sağlamada yetersiz kalmasının anlaşılmasıyla insanlar, özel sigortalar aracılığıyla sosyal güvenliklerini sağlamaya çalışmışlardır. Özel sigortalar büyük sayılar yasası ve sigortacılık tekniği ile çalışmaktadır. Büyük sayılar yasasına göre, katılımcıların sayısı arttıkça risk daha çok bölünmekte, hasarın yükü daha küçük parçalara ayrılmaktadır¹⁶. Sigorta tekniğinde ise, oluşabilecek bir riskin mali sonuçlarının o topluluğu oluşturan bireyler arasında yayılarak dağıtılmaktadır.

Özel sigortalar ile sosyal güvenliğin sağlanmasına ilişkin ilk uygulamaya İngiltere’de rastlanılmaktadır. 19. yüzyılda bir İngiliz sigorta şirketi bir çeşit ölüm sigortası oluşturmuş ve buna “Halk Sigortası” adı verilmiştir. Daha sonraları bu uygulama yaygınlaşarak Avrupa ve A.B.D.’de uygulama olanağı bulmuştur¹⁷.

Sosyal güvenliğin tümüyle özel sigortalar aracılığıyla sağlanabilmesi için bazı koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir¹⁸.

Bunlardan ilki özel sigortalarda, sosyal güvenliği tehdit eden risklerin bütününe karşı sigorta hizmetinin sunulabilmesidir. Fakat özel sigortalar zarara yol açan ya da kar getirmeyen riskleri sigortalamak istemez ya da bu riskler için yüksek prim talep ederler. İkinci olarak sosyal risklerin tehdit ettiği kişilerin, gerekli primleri ödeyebilecek güce sahip olmaları gerekmektedir. Ancak halkın büyük bir bölümünün, bu primleri

¹⁵ Güzel ve Okur, 2003, a.g.e., s.11.

¹⁶ Enver Alper Güvel ve Afıtap Öndaş Güvel, *Sigortacılık* (Birinci baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2002), s.24.

¹⁷ Ufuk Aydın, *Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar* (Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın No:1117 İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları No:156, 1999), s.100.

¹⁸ Sait Dilik, a.g.e., s.65.

ödeyebilecek gelir düzeyi bulunmamaktadır. Üçüncü bir koşul ise, insanların özgür irade ve istekleriyle sigorta sözleşmesi yapması ve primlerini düzenli ödemesidir. Ancak bu da her zaman gerçekleşmemektedir. Çünkü insanlar gelecekteki ihtiyaçlarına bugünün ihtiyaçlarından daha az önem vermektedir.

Belirtilen bu gerekçeler nedeniyle sosyal güvenliğin tek başına özel sigortalarda sağlanamayacağı savunulmuş ve sosyal sigortalar, sosyal yardım ve hizmetler sosyal güvenlik sistemlerindeki yerini almıştır. Fakat günümüzde gerek sosyal sigortalardan gerekse özel sigortalardan kaynaklanan nedenlerle sosyal güvenliğin sağlanmasında özel sigortalardan yararlanılması görüşü önem kazanmaya başlamıştır¹⁹. Yine bazı yazarlara göre özel sigortalar fonksiyonları sınırlı olsa da sosyal güvenlik sistemi içinde yer alarak bireylere ek bir sosyal güvence sağlayabilirler.

1.2.2. Çağdaş Sosyal Güvenlik Yöntemleri

Günümüzde çağdaş sosyal güvenlik yöntemleri olarak sosyal yardım ve sosyal hizmetler, sosyal sigortalar ve devletçe bakılma yöntemi kullanılmaktadır.

1.2.2.1. Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmetler

Sosyal yardım yöntemi, sosyal güvenliği sağlamada uygulanan yöntemlerin en eskisidir. Ortaçağdan itibaren din kurumlarınca muhtaç kimselere sosyal yardım yapılmıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte devlet ve bazı yerel kurumlarca sosyal yardımlar yapılmaya başlanmıştır²⁰.

Sosyal yardımın tek koşulu muhtaçlıktır. Muhtaçlık, mahalli adetlere göre, kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu aile üyelerinin geçimini kendi gücü ve imkanlarıyla sağlayamama durumudur²¹. Yapılan yardımlarda bireylerin muhtaçlık durumu göz önüne alındığından, yapılan yardımın miktarı kişiden kişiye değişebilmektedir. Bu yöntemde amaç, bireyin mümkün olan en kısa sürede yeniden çalışıp geçimini sağlayacak geliri elde etmeye başlamasıdır. Yapılan yardımlar devletin

¹⁹ Aydın, 1999, a.g.e., s.114-120.

²⁰ Dilik, a.g.e., s.52.

²¹ Ali Nazım Sözer, Sosyal Sigorta İlişkisi (İzmir: 1991), s.8.

genel bütçesinden finanse edilmektedir²². Zorunlu katılım ilkesine dayanmayan bu yöntemde yararlananlar sisteme mali katkıda bulunmazlar. Günümüz sosyal güvenlik sistemlerinin sosyal yardım yönteminden yararlanmasının başlıca nedenleri ise,

- Sosyal yardımların mevcut sistemin boşluklarını doldurabilmesi,
- Mevcut sistemleri tamamlama, olgunlaştırma görevi görmesi ve esnek olması nedeniyle sosyal güvenliğe yenilikler getirmeye elverişli olmasıdır²³.

Sosyal hizmetler ise, elinde olmayan nedenlerle yoksul ve muhtaç duruma düşen ya da bedenen veya ruhen bir eksikliğe uğrayan bireylere ülkenin genel şartları çerçevesinde insan onuruna yaraşır, çevreleri ile uyumlu bir hayat sürdürebilmeleri için maddi ve manevi ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik, devlet ve özel gönüllü kuruluşlar tarafından sağlanan hizmetlerdir²⁴.

Sosyal hizmet ve sosyal yardım uygulamaları birbirine benzer görünmekle beraber, sosyal hizmetler daha çok hizmet sunmaya yönelik ve daha geniş kapsamlıdır. Sosyal yardımlar ise daha çok parasal yardımlar şeklinde ortaya çıkar ve ilgi alanı daha dardır.

1.2.2.2. Sosyal Sigorta Yöntemi

Sosyal sigortalar, ekonomik yönden zayıf olan çalışanları belirli risklere karşı koruyarak geleceklerini garanti altına almak ve böylece toplum hayatında sosyal güvenliği sağlamak amacıyla kurulan zorunlu ve teşkilatlı yapılardır²⁵. Sosyal güvenliğin, sigorta yöntemi ile sağlanmasında sigortacılık tekniği kullanılmaktadır. Sigortacılık tekniği, bireyler için bir riskin doğuşunda rastlantıya bağlı olarak ortaya çıkan ve önceden belirlenemeyen ihtiyaçların, aynı türden risklerin tehdidi altında bulunanların oluşturduğu topluluk için önceden hesaplanabilir olmasına dayanır²⁶.

²² Güzel ve Okur, 2003, a.g.e., s.582.

²³ Dilik, a.g.e., s.54-56.

²⁴ Mehmed Akad, *Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı –Anayasa ve Yargıtay Kararları İlgili Mevzuat* (İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları No:112, 1992), s.12.

²⁵ Suat Uygur, *Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi* (Ankara: TŞOF Plaka ve Matbaacılık A.Ş., Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No:224, 2004a), s.26.

²⁶ Gerek, a.g.e., s.41.

Sigorta yoluyla risklerin dağıtılması, benzer risklerle karşı karşıya olan bireylerin, karşılaşılabilecekleri zararları eşitlemek amacıyla bir araya gelmeleri ve bir sigortalı topluluğu oluşturmaları ile mümkündür. Sosyal sigortaların başlıca ilkeleri şunlardır²⁷:

- Finansmana dışarıdan katkı,
- Sigortalılar arası yeniden gelir dağıtımı ya da sosyal denge sağlama,
- Kendi kendine yardım,
- Sigortacılık ve
- Zorunluluk.

1.2.2.3. Devletçe Bakılma Yöntemi

Devletçe bakılma yönteminin esası, bireylerin sosyal güvenliğin finansmanına herhangi bir katkıda bulunmaksızın devletten, koşulları mevzuatla önceden belirlenmiş bir sosyal gelir talep etmeye haklarının bulunmasıdır. Bu yöntem oldukça eski olmasına rağmen karşılanan sosyal risklerin nedenine bakılmaksızın ve bireysel ayırım yapılmaksızın, toplumun tüm bireyelerinin asgari ihtiyaçlarını karşılama amacı yenidir²⁸. Bu yöntemin finansmanı devlet bütçesinden karşılanmaktadır. Yardım alan bireylerin, prim ödeme ya da herhangi bir şekilde sisteme katkıları bulunmadığı için bireylerin sorumluluk duygusunu azalttığı ileri sürülmektedir. Fakat tüm bu olumsuz eleştirilere rağmen bireylere asgari bir güvence sağladığı için yöntemin olumlu yönleri de bulunmaktadır²⁹.

1.3. Sosyal Güvenliğin Finansmanı

Sosyal güvenlik sistemlerinin gelirleri ve giderleri ülkelerin ekonomisinde çok önemli bir yere sahiptir. Günümüzde sosyal güvenlik harcamalarının gayri safi milli hasıla (GSMH) içindeki payları giderek artmaktadır. Ayrıca sosyal güvenliğin gelir dağılımı üzerinde de büyük etkileri vardır³⁰.

²⁷ Dilik, a.g.e., s.59.

²⁸ Aydın, 1999, a.g.e., s.28.

²⁹ Tunçomağ, a.g.e., s.79-81.

³⁰ Güzel ve Okur, 1994, a.g.e., s.70.

1.3.1. Finansman Kaynakları

Sosyal güvenliğin finansman kaynakları iki temel düşünceden hareketle belirlenmektedir. Bunlardan birincisinde, sosyal güvenlik, toplumun bir sorunu olarak görülmekte ve bireyin sosyal güvenliğini sağlama sorumluluğu devlete yüklenmektedir. Bu düşüncede sosyal güvenliğin tüm giderleri devlet tarafından sağlanmalıdır. Bu ise bütçeden aktarılan katkılar ve toplanan vergilerle gerçekleşmelidir. İkinci düşünce ise, sosyal güvenliği, bireye ve bireysel sorumluluk bilincine dayandırmaktadır. Bireysel sorumluluk ön plana çıkınca, birey kendisinin ve ailesinin ekonomik güvencesini devletten önce düşünmek durumundadır. Bunun sonucu olarak sosyal güvenliğin finansman kaynaklarını sigortalı ve işverenin ödediği primler oluşturmalarıdır³¹. Bu iki finansman kaynağından hangisinin tercih edileceği ülkelerin ekonomik, siyasi ve sosyal yapısı belirleyici olmaktadır.

1.3.2. Finansman Yöntemleri

Sosyal güvenliğin, dağıtım yöntemi ve fon biriktirme (kapitalizasyon) yöntemi olmak üzere iki temel finansman yöntemi bulunmaktadır.

1.3.2.1. Dağıtım Yöntemi

Dağıtım yönteminin işleyiş mekanizması, belirli bir dönemde ödenmesi gereken sosyal güvenlik harcamalarının aynı dönem içerisinde elde edilen gelirlerle karşılanması esasına dayanır. Başka bir ifadeyle, belirli bir dönemin prim gelirleri, aynı dönemdeki sigorta yardımları ile diğer giderlerin karşılığını oluşturur³². Her çalışan kuşağın kendisinden önceki kuşak ile toplumun muhtaç kesimlerini finanse etmesi amaçlanmıştır. Aktif sigortalılardan belirli dönemler itibariyle toplanan primlerin aynı dönem içerisinde pasif sigortalılara dağıtılmakta olmasından dolayı dağıtım modeli olarak adlandırılan bu yöntemin en temel özelliği kuşaklararası ve kuşak içi gelir transferine olanak sağlamasıdır. Dağıtım modelinde gelir transferi, yüksek gelirli

³¹ Cahit Talas, *Sosyal Ekonomi* (6.Bası, Ankara: 1983), s.356.

³² Fatma Demet Karaca, "Sosyal Güvenlikte Özel Emeklilik Planları ve Aktüeryal İlkeleri." (Yayımlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2000), s.24.

çalışanlardan toplanan primlerin bir bölümü ile, hayatları boyunca düşük gelir elde etmiş olanların emeklilik gelirinin desteklenmesi şeklinde gerçekleşmektedir³³. Primler, ilgili dönemlerin gider tahminlerine göre tespit edilmektedir. Bazen olağanüstü durumlar için sınırlı bir fon birikimi olabilir ancak gelecekteki giderleri karşılamak için sistemli olarak fon birikimi yapılmaz. Açıklar devlet tarafından karşılanır.

1.3.2.2. Kapitalizasyon (Fon Biriktirme) Yöntemi

Kapitalizasyon yöntemi, sosyal risklerin ileride doğuracağı ödemeleri karşılayabilmek için bir fon oluşturma esasına dayanır. Bu fon bireysel ya da toplu şekilde olabilir. Bireysel kapitalizasyon yönteminde, her sigortalı adına, işverenin ve sigortalının ödediği primler sigorta kurumundaki bireysel hesapta toplanır ve gelecekteki harcamalar bu fondan karşılanır. Toplu kapitalizasyon da ise, sosyal güvenlik kurumlarına ödenen primler ortak bir havuzda toplanır ve ödemeler bu ortak havuzdan yapılır³⁴. Bireysel kapitalizasyon yöntemi, dayanışma ve sosyal risk yükünün bireyler arasında dağıtımını ilkesine ters düştüğü için sosyal güvenlik sistemlerince terk edilmiştir. Ülkemizde değişik sigorta kolları için hem dağıtım hem de kapitalizasyon teknikleri kullanılmaktadır³⁵.

2. SOSYAL GÜVENLİĞİN DOĞUŞU VE GELİŞİMİ

Ekonomik ve sosyal koşullar, sosyal güvenlik sistemlerinin oluşmasında ve gelişmesinde önemli rol oynamıştır. Bu kısımda sosyal güvenlik sistemlerinin ortaya çıkışı, gelişimi ve modern sosyal güvenlik sistemlerine öncülük eden sistemler ele alınacaktır.

³³ Çağatay Ergenekon, "Emeklilik Döneminin Finansmanı ve Özel Emeklilik Fonu Modelinin Türkiye'de Uygulanabilirliği." (Yayımlanmış Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000), s.8.

³⁴ Talas, a.g.e., s.364.

³⁵ Güzel ve Okur, 1994, a.g.e., s.77-78.

2.1. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Doğuşuna Yol Açan Ekonomik ve Sosyal Koşullar

Geçmiş yüzyıllarda, küçük yerleşim merkezlerinde yaşayan geniş aileler ve tarıma dayalı kapalı ekonomik yapı, insanların güven gereksinimlerinin geleneksel dayanışma ve yerel destekler çerçevesinde karşılanabilmesine olanak vermiştir. Ailenin yetmediği yerlerde komşu, akrabalar vb. insanların varlığı, insanlar için bir güvence kaynağı oluşturmuştur. Ayrıca insanlar, esnaf ve sanatkar loncaları bünyesinde kurulan yardım sandıkları sayesinde korunmaya çalışmışlardır. Bu sandıklardan, hastalanan, sakatlanan, işini bırakan ya da borç arayan esnaf ve yakınlarına, parasal yardım yapılmıştır. Bunların dışında dinsel yardımlar ve hayırsever kimselerin kurduğu vakıflar sayesinde sosyal güvenlik sağlanmaya çalışılmıştır³⁶.

Sanayi Devrimi ile birlikte yeni bir sosyal sınıf oluşmuş ve toplumsal yapıda ve ekonomide çok önemli değişiklikler olmuştur. Önceden toplumda statü sahibi olan usta ve kalfalar artık sade işçi statüsüne bürünmüş ve önceden sahip oldukları sosyal hakların bir çoğunu kaybetmişlerdir. Ayrıca o dönemlerde etkili olan liberal ekonomik sistem nedeniyle işçiler çok kötü şartlarda çalışmak zorunda kalmıştır. Gerek çalışma sürelerinin çok fazla olması gerekse güvenlik önlemlerinin yetersiz olması iş kazaları ve meslek hastalıklarını arttırmıştır³⁷. İşgücünün karşılaştığı bu ağır şartlar işçi hareketlerinin de başlamasına neden olmuştur. Yaşanan sosyal patlamalar ve işçilerin siyasette yer almaya başlamasının ardından devletler bir takım düzenlemeler yapmış ve bu sayede ilk sosyal güvenlik sistemleri ortaya çıkmaya başlamıştır.

2.2. İlk Sosyal Güvenlik Sistemleri

19. yüzyılın son çeyreğinde Almanya'da ekonomik ve siyasal koşulların diğer Avrupa ülkelerine nazaran daha iyi olması nedeniyle sosyal sigortalar bu ülkede gelişmeye başlamış ve diğer ülkelere model oluşturmuştur. 1880-1890 yılları arasında Alman Başbakanı Bismarck'ın çıkarttığı yasalarla sosyal sigortalar sistemi oluşmaya başlamıştır. 1883 yılında hastalık sigortası, 1884 yılında iş kazası sigortası, 1889 yılında sakatlık ve yaşlılık sigortaları yürürlüğe girmiştir. Bismarck'ın öncülük ettiği bu yasalar

³⁶ Yelekçi, a.g.e., s.231.

³⁷ Güzel ve Okur, 1994, a.g.e., s.15-18.

1890-1914 yılları arasında tamamlanmıştır³⁸. I. Dünya Savaşı'na kadar geçen sürede sosyal sigortalar sanayi işçileri dışında diğer sosyal gruplara da yayılmıştır. 1911 yılında ölüm sigortası kabul edilmiştir. Ayrıca 1911 yılında yeni bir sosyal sigortalar yasası düzenlenmiştir. 1921 yılında ise işsizlik sigortası kabul edilmiştir. Alman sigorta sisteminin özelliklerinin başında finansmana katılımın zorunlu olması gelmektedir. Ayrıca ilk olarak devletin de sisteme katkıda bulunacağı belirtilmiştir. Yardımlar bireyin ücretine uygun olarak yapılmakta ve sigorta primleri, sigorta kollarına göre işçi ve işveren tarafından ödenmektedir³⁹.

Sanayi Devriminden sonra İngiltere'de liberal düşüncenin etkisiyle devlet doğrudan işçiler yararına müdahalede bulunmamış olmasına rağmen işçi sendikalarının ve kooperatiflerin güçlü olması nedeniyle sosyal güvenlik alanındaki boşluk kısmen de olsa doldurulmuştur. İngiltere'de sosyal güvenlikle ilgili ilk yasa 1601 tarihli Yoksullar Yasasıdır. 1897 yılında çıkarılan yasa ile, iş kazası halinde işveren sorumlu tutulmuştur. 1908 yılında ise 70 yaşını bitiren ve yoksulluk belgesi olanlara yaşlılık aylığı bağlanmaya başlanmıştır. 1911 yılında yürürlüğe giren Ulusal Sigorta Yasası ile hastalık ve sakatlık sigortalarının yanında ilk kez düzenlenen işsizlik sigortası yürürlüğe girmiştir. Başlangıçta sınırlı sayıda işçiye tanınan bu haktan 1920 yılında yapılan değişiklikle bütün işçiler yararlanmaya başlamıştır⁴⁰. İlk İngiliz sosyal sigortalar sistemini diğer ülkelerden ayıran özelliklerin başında ise sistemin devletin denetimi altında olması ve kamu otoritesinin geniş yetkilere sahip olması gelmektedir.

Fransa'da sosyal sigortalara ilişkin temel yasal düzenlemeler 1928 yılında oluşturulmaya başlanmıştır⁴¹. Bu tarihten önceki uygulamalar çok dağınık ve yetersiz kalmıştır. Bunlar, 1893 tarihli tıbbi yardım yasası, 1893 tarihli iş kazası sigortası, 5 Nisan 1910 tarihli işçi ve çiftçiler için geniş kapsamlı ve zorunlu yaşlılık sigortası uygulamaya konulmuştur. Bu uygulamaların yetersiz olması ve I. Dünya Savaşı'nın etkileriyle yeni bir düzenlemenin yapılması zorunlu olmuştur. 30 Nisan 1930 tarihinde çıkarılan bir yasa ile hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık ve ölüm sigortaları düzenlenmiştir. Sosyal sigortaların yönetimi ise bölgesel düzeyde oluşturulan sosyal

³⁸ Tunçomağ, a.g.e., s.24.

³⁹ Gerek, a.g.e., s.14.

⁴⁰ Güzel ve Okur, 1994, a.g.e., s.20-21.

⁴¹ Tunçomağ, a.g.e., s.24.

sigorta sandığına bağlı birimlerden meydana gelmiştir. Bu sandıklar kamu makamlarının denetimi altında hizmet vermişlerdir⁴².

2.3. Çağdaş Sosyal Güvenlik Düşüncesine Öncülük Eden Sistemler

Liberal ekonomik sistemlerin yarattığı olumsuz koşullar içerisinde, insanların maruz kaldıkları sosyal risklere karşı yeterli bir sosyal koruma sağlanamamıştır. Sosyal güvenlik sadece işçiler açısından düşünülmüş, toplumda işçiler dışında korunması gereken diğer kesimler dikkate alınmamıştır. Bu durum devletleri bu konuda yenilikler yapmaya zorlamıştır. Bu konuda ilk adım A.B.D.'den gelmiştir. Özellikle 1929 ekonomik bunalımının sonucu olarak ortaya çıkan yüksek orandaki işsizlik ve yoksulluğa karşı Amerikan Başkanı Rosvelt'in girişimleriyle yeni bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulmuştur.

14 Ağustos 1935 tarihli A.B.D. Sosyal Güvenlik Yasası, çağdaş sosyal güvenlik anlayışının simgesi ve sosyal güvenlik anlayışının hukuk sistemi ile bütünleşmesinin belgesi olarak kabul edilmektedir⁴³. Bu yasa ile işçiler için yaşlılık ve ölüm sigortaları düzenlenmekte, işsizliğe karşı bazı önlemler getirilmektedir. Buna göre, uyulacak genel ilkeler belirlenmiş, işsizlik sigortasının düzenlenmesi eyaletlere bırakılmıştır. Ayrıca muhtaç durumdaki işçiler, çocuklu aileler, körler ve diğer yoksul gruplar için oluşturulmuş kamu yardımı ve diğer sigorta tekniklerine bir bütünlük kazandırılmıştır. Öngörülen çözümler sadece işçileri değil, ekonomik bunalım nedeniyle yoksulluğa düşen herkesi kapsamaktadır⁴⁴. Yaşlılık ve ölüm sigortaları ise, bütün eyaletlerin aynı esaslar çerçevesinde uygulayacağı şekilde, federal düzeyde oluşturulmuştur. Çağdaş sosyal güvenliğe yön veren bir diğer ülke Yeni Zelanda'dır.

Yeni Zelanda, 1938 yılında yürürlüğe soktuğu sosyal güvenlik sistemi ile yoksulluk sorununa köklü bir çözüm getirmeye çalışmıştır. Bu sisteme göre, geliri belli bir düzeyin altına düşen her vatandaş devletten yardım isteme hakkına sahiptir. Bu yardımlardan yararlanmanın tek koşulu yoksul durumda olmaktır. Yasa, geleneksel riskleri belirlemekle birlikte, sistemin dayandığı temel düşünce gereği yoksulluğu doğuran riskin kaynağı ne olursa olsun yardım yapılmasını öngörmüştür. Yapılan

⁴² Gerek, a.g.e., s.15.

⁴³ Aynı, s.16.

⁴⁴ Akad, a.g.e., s.19.

yardımların kapsamı, bireylerin önceki kazancına göre belirlenmemekte, herkese asgari bir güvence sağlamaktadır. Bu yardımların finansmanı ise toplanan vergilerden karşılanmaktadır⁴⁵.

Sosyal güvenliğin gelişiminde bir diğer önemli gelişme İngiltere’de gerçekleşmiştir. Beveridge Raporu, İngiliz Hükümetinin hazırladığı çok önemli bir rapordur. İngiliz Hükümetinin görevlendirdiği Lord William Beveridge başkanlığındaki komisyon, İngiliz sosyal güvenlik sisteminin yeniden yapılandırılması amacıyla bir rapor hazırlamış ve bunu 20 Kasım 1942 yılında açıklamıştır. Bu rapordan sonra bütün dünyada yeni bir sosyal güvenlik anlayışı gündeme gelmiştir⁴⁶. Bu raporda önce İngiliz sosyal güvenlik sisteminin dağınık ve yetersiz olan uygulamaları eleştirilmiş ve sistemin taşınması gereken özellikler sıralanmıştır. Raporda hareket noktası olarak yoksulluk sorunu ele alınmış ve yoksulluğa karşı planlı bir savaşın başlatılması öngörülmüştür. Var olan sistemin örgütlenme açısından çok karışık olması ve kurumların birbirleriyle bağlarının kötü olması ve yetkilerin devrinde ortaya çıkan sorunlara değinilmiş ve tamamen yeni bir ulusal sigortanın kurulması gerektiği belirtilmiştir⁴⁷. Beveridge raporu ile getirilen yenilikler ise,

- Genellik ve sigorta yardımlarında teklik ilkesi,
- Yönetimde birlik ilkesi,
- Primlerde teklik ve vergilerle desteklenme ilkesi,
- Sosyal güvenlik sistemlerinin sosyal politikalarla desteklenmesidir.

2.4. Sosyal Güvenliğin Türkiye’deki Gelişimi

Sosyal güvenliğin ülkemizdeki gelişimi, Osmanlı İmparatorluğu ve Cumhuriyet Dönemi olmak üzere iki bölümde incelenebilir.

Sosyal güvenlik sistemlerinin gelişmesinde, ülkelerin ekonomik ve siyasi yapılarının yeri çok önemlidir. Sanayi Devriminden sonra Avrupa’da işçi sınıfının ortaya çıkması ve buna bağlı olarak sosyal koruma ihtiyacının oluşması ile sosyal güvenlik sistemleri şekillenmeye başlamıştır. Ancak Osmanlı İmparatorluğu’nda,

⁴⁵ Güzel ve Okur, 1994, a.g.e., s.25.

⁴⁶ Gerek, a.g.e., s.17.

⁴⁷ Tunçomağ, a.g.e., s.29-31.

Avrupa'daki gibi Sanayi Devriminin olmaması ve işçi sınıfının oluşmaması nedeniyle gerçek anlamda bir sosyal güvenlik ihtiyacı oluşmamıştır.

Osmanlı ekonomisinin tarım ve el sanatlarından oluşması ve işçi sınıfının olmaması nedeniyle sosyal güvenlik, ahilik, fütüvvet, aile içi yardımlaşma, loncalar ve dinsel temele dayalı hayır kurumları ile sağlanmıştır. Ayrıca bunların dışında I. Meşrutiyet'ten sonra sınırlı da olsa bazı kanunlar çıkarılmıştır. 1865 yılında çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi, Ereğli kömür bölgesi ile sınırlı olmak üzere kömür üretimini artırmayı amaçlasa da işçilerin çalışma koşullarını düzenleyen maddelere de yer vermiştir. 1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesi ile de maden ocaklarında zorla çalıştırılmaya son verilmiş, iş kazalarına karşı koruyucu önlemlerin alınması ve doktor bulundurulması zorunlu tutulmuştur. Bunlardan başka bazı çalışan kimseler için yaşlılık, hastalık ve emeklilikle ilgili olarak yasalar çıkarılmıştır. 1866 yılında Askeri Tekaüt Sandığı, 1881 yılında Sivil Memurlar İçin Emekli Sandığı, 1890 yılında Seyrisefain Tekaüt Sandığı, 1909 tarihli Askeri ve Mülki Sandıklar ile Tersane-i Amire'nin İşçi ve Memurları İçin Emeklilik ve Malullük Sandığı çıkarılmıştır. 1921 yılında Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi-i Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun, 1921 yılında Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun çıkartılmıştır. Ayrıca 1923'te çıkartılan bir yönetmelik ile madenlerde kurulan ihtiyat ve teavün sandıkları Amele Birliği altında birleştirilmiştir.

Cumhuriyetin ilanından sonra sosyal güvenlikle ilgili düzenlemelerde hızlı bir gelişme olmamıştır. Bu dönemde 1926 yılında çıkarılan Borçlar Kanunu ile kısmen de olsa işçilere sosyal güvence sağlanmaya çalışılmıştır. 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile çocuk ve kadın işçiler için ilk kez koruyucu hükümlere yer verilmiştir. 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu'nda ise sosyal sigortaların esasları ortaya konulmuş ve işçi sigortalarının kurulması öngörülmüştür⁴⁸. 1930-1942 yılları arasında kişiler ve riskler bakımından kapsamı çok dar olan bazı emeklilik ve yardımlaşma sandıklarının kuruluşunu öngören kanunlar çıkarılmıştır.

II. Dünya Savaşı'nın sona ermesiyle birlikte bütün dünya ile beraber Türkiye'de de sosyal güvenlik alanında bir atılım gerçekleşmiştir. Bu gelişimlerin neticesinde 1945 yılında 4772 sayılı İş Kazaları İle Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu

⁴⁸ Ömer Zühtü Altan ve diğerleri, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (4.basım, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No:79, 2001), s.341.

yürürlüğe girmiştir. Bu yasaya paralel olarak 16 Temmuz 1945 tarihinde 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu çıkarılmıştır. Bu yasanın 1 Ocak 1946 tarihinde yürürlüğe girmesi ile İşçi Sigortaları Kurumu (Sosyal Sigortalar Kurumu) doğmuştur⁴⁹. İhtiyarlık sigortası 1949 yılında 5417 sayılı Kanunla düzenlenmiştir. 1 Nisan 1950 tarihinde yürürlüğe giren bu yasa 1957 yılına kadar yürürlükte kalmış, daha sonra ise ihtiyarlık sigortası, malullük ve ölüm sigortalarıyla beraber yeniden düzenlenmiştir. 1 Haziran 1957'de 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu yürürlüğe girmiştir. 4 Ocak 1950 tarih ve 5502 sayılı Kanunla ile de hastalık ve analık sigortaları birlikte düzenlenmiştir. Ayrıca 1952 yılında çıkarılan 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 1954 yılında çıkarılan 6379 sayılı Deniz İş Kanunu ile sosyal sigortaların kişiler bakımından kapsamı genişletilmiştir⁵⁰. 8 Haziran 1949 tarih ve 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu ile o güne kadar dağınık bir halde bulunan, memurlara sosyal güvence sağlayan tüm emeklilik yasa ve sandıkları birleştirilmiştir.

1961 Anayasasının etkisiyle birçok yeni düzenlemeye gidilmiştir. Bir yandan mevcut yasalarda değişiklik yapılarak, sosyal yardımların miktar ve kapsamı genişletilmiş, diğer yandan sosyal güvenliğin kapsamı genişletilmiştir. Bu yeni düzenlemelerin başında 1 Mart 1965 tarihinde yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu gelmektedir. Bu yasa işçilerin sosyal sigortalarını kapsamaktadır. Bir diğer yenilik ise 2 Eylül 1971 tarihinde 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu çıkarılmıştır. 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesinde banka ve sigorta şirketleri, oda ve borsalar ve bunların oluşturdukları şirketlerin personeli için malullük, yaşlılık ve ölüm yardımı yapmak üzere vakıf statüsünde özel sandıklar kurulması öngörülmüştür⁵¹. 1983 yılında ise tarım kesiminde çalışan kişilere sosyal güvenlik sağlamak amacıyla 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu çıkarılmıştır.

24 Temmuz 2003 tarih ve 4947 sayılı Kanun ile Sosyal Güvenlik Kuruluşları Genel Müdürlüğü yerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı, genel bütçeye dahil yapıda, Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur. Aynı kanun ile SSK, Bağ-Kur ve

⁴⁹ Güzel ve Okur, 2003, a.g.e., s.33.

⁵⁰ Tunçomağ, a.g.e., s.47-54.

⁵¹ Gerek, a.g.e., s.67-68.

İŞKUR, Sosyal Güvenlik Kuruluşunun ilgili kuruluşları olarak yapılandırılmıştır⁵². Bu sayede sosyal güvenlik kurumlarını tek çatı altında toplamak amaçlanmıştır. Ayrıca yine aynı tarihte 4956 sayılı Kanun ile; 1479 ve 2926 sayılı kanunlarda değişiklik yapılmış ve kısa, orta ve uzun vadede finansman açıklarının azaltılması, prim tahsilatlarının artırılması, sigorta ve sağlık alanında etkinlik sağlanması amaçlanmıştır⁵³. 29 Temmuz 2003 tarih ve 4958 sayılı Kanun ile de 506 ve 2925 sayılı Kanun'larda değişiklikler yapılarak sosyal sigorta mevzuatı son halini almıştır.

⁵² Sosyal Güvenlik Kurumu Yasası Neler Getiriyor
http://www.csqb.gov.tr/ilkatilimler/sos_guv_yas_get.htm (03.01.2004)

⁵³ Bağ-Kur Yasasının Getirdiği Yenilikler
http://www.csqb.gov.tr/ilkatilimler/bagkur_yas_get.htm (03.01.2004)

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNDEKİ KRİZLER VE ÇOK AYAKLI SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

1. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE YAŞANAN SORUNLAR

Günümüzde dünyada yaşanan değişimlerden birisi de sosyal güvenlik sistemlerindeki değişimdir. Bu değişimlerin bir çok nedeni olmakla beraber esas olarak finansman krizleri önemli rol oynamaktadır. Ortaya çıkış nedenleri ve sonuçları farklılık gösterdiği için, sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan krizleri ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre ele almak gerekmektedir. Bu bakımdan çalışmanın bu kısmında gelişmiş ülkelerin sosyal güvenlik krizlerinin nedenleri ile gelişmekte olan ülkelerin sosyal güvenlik krizleri ayrı ayrı incelenecektir.

1.1. Gelişmiş Ülkelerdeki Sosyal Güvenlik Krizlerinin Nedenleri

II. Dünya Savaşı'nın sona ermesinden sonra, sosyal güvenlik sistemleri en hızlı gelişmeyi sağladıkları döneme girmişlerdir. 1942 yılında yayımlanan Beveridge Raporu, 1944 yılında yayımlanan Philedelphia Bildirgesi, 1948 yılında yayımlanan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve ILO'nun sözleşme ve tavsiye kararları ile sosyal güvenlik uluslararası bir nitelik kazanmıştır⁵⁴. 1950'li yılların başından itibaren ülkeler refah devleti anlayışını hayata geçirmeye başlamışlar ve en yaygın olarak kullandıkları araç da sosyal güvenlik olmuştur. Sosyal sigortalar güçlenirken, yetersiz kaldığı alanlarda özellikle aileye yönelik politikalarda kamu sosyal harcamaları devreye girmiştir⁵⁵. Bu dönemde devletlerin sosyal güvenlik harcamaları, sosyal sigortaların

⁵⁴ Devlet Planlama Teşkilatı, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu (Ankara: Yayın no: DPT: 2592-ÖİK: 604, 2001), s.67-68.

⁵⁵ A.Bülent Sabuncu, "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sorununa Çözüm Getirecek ve Sermaye Piyasalarının Gelişimini Uyaracak Bir Öneri Olarak Özel Emeklilik Fonları." (Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001), s.11.

harcamalarından daha hızlı artmıştır. Fakat 1970’li yılların başında ortaya çıkan petrol krizi ve bunun sonucu oluşan yüksek enflasyon ve işsizlik, demografik değişimler, sağlık hizmetlerinin maliyetindeki artışlar vb. nedenlerden dolayı sosyal güvenlik sistemlerinde krizler ortaya çıkmıştır.

1.1.1. Demografik Değişimler

Birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler, II. Dünya Savaşı’ndan sonra dağıtım sistemini esas alan sosyal güvenlik sistemleri oluşturmaya yönelmiştir. Bu sayede özellikle yaşlılar arasında fakirlik azaltılmış, genç ve gelecek nesillere ait büyük birikimler yeniden dağıtılmıştır⁵⁶. Fakat 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren doğum oranlarının düşmesi, nüfusun yaşlanması, ortalama insan ömrünün uzaması gibi nedenlerden dolayı dağıtım modelinde sorunlar çıkmaya başlamıştır. Gelişmiş ülkeler giderek yaşlı bir nüfusa sahip hale gelmiştir. Bu durum Tablo 1’deki projeksiyonda açıkça ortaya konmaktadır.

Tablo 1. Gelişmiş Bazı Ülkelerde 65 ve Üzeri Yaşta İnsanların Toplam Nüfusa Oranı (%) (1970-2020)

ÜLKELER	1970	1980	1990	2000	2010 (*)	2020 (*)
KANADA	7,9	9,5	11,5	12,4	13,3	16,7
FRANSA	12,9	14,0	14,0	15,6	16,0	19,5
ALMANYA	13,7	15,6	14,6	15,5	18,4	19,1
İTALYA	10,9	13,1	14,1	17,0	18,9	20,9
JAPONYA	7,1	9,0	11,7	16,2	20,1	24,2
İNGİLTERE	12,9	15,1	15,7	15,4	15,8	18,2
A.B.D.	9,8	11,3	12,6	12,3	12,8	16,3

(*): Tahmini değerler

Kaynak: John B. Williamson ve diğerleri, *The Generational Equity Debate* (New York: Colombia University Pres, 1999), s.193.

⁵⁶ Nusret Ekin, Yusuf Alper ve Tekin Akgeyik, *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma* (İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayın no:1999-69, 1999), s.41.

Tablo 1'i incelediğimizde yaşlı nüfusun toplumdaki artış oranı ve hızının ülkeler bazında farklılık göstermesine rağmen tüm ülkelerde önemli oranda arttığı görülmektedir. 1970 ve 1980'lerde yaşlı nüfusun en az olduğu ülke olan Japonya'nın 2020 yılında en yaşlı nüfusa sahip ülke olması beklenmektedir. Ayrıca İtalya'da da 1970'lerde 10,9 olan 65 ve üstü yaş grubunun oranı 2020 yılında yaklaşık 2 katı artarak 20,9 olması beklenmektedir.

Ülkelerin nüfusunun yaşlanmasının yanında bir diğer önemli değişiklikte doğum oranlarında gözlenen azalmadır. Örneğin 20. yüzyılın başında A.B.D.'de doğum oranları %3,56 iken günümüzde bu oran %0,9'a düşmüştür. Bu oran bugün için Almanya ve Fransa'da %0,4 İtalya'da %0,1 düzeyindedir. Doğum oranlarının düşmesiyle beraber çalışma hayatına yeni katılan kişilerin sayısı azalmaktadır. Sosyal sigortaların aktif/pasif dengesi (yani sisteme fiilen prim ödeyen iştirakçilerle, sistemden aylık alan sigortalılar arasındaki oran) bundan olumsuz etkilenmektedir.

A.B.D.'de yapılan bir araştırma, yaşanan demografik değişimleri çarpıcı bir şekilde ortaya koymuştur. Bu araştırmaya göre, A.B.D.'de sosyal güvenliğin düzenlendiği 1935 yılında emeklilik yaşı 65, insanların ortalama ömrüne göre emeklilik süresi erkeklerde 12 yıl, kadınlarda ise 13 yıl olarak gerçekleşmiştir. Fakat günümüzde bu süreler ortalama olarak erkeklerde 15 yıla, kadınlarda 19 yıla yükselmiştir. Bu sürelerin 2070 yılında erkeklerde 18 yıla kadınlarda 22 yıla yükseleceği tahmin edilmektedir. Ayrıca 1930'larda 65 yaşına ulaşma olasılığı erkeklerde %58, kadınlarda %66 iken, 1990'ların ortasında bu oran erkeklerde %77'ye, kadınlarda %87'ye yükselmiştir⁵⁷.

Ortalama insan ömrünün uzaması, doğum oranlarının düşmesi gibi nedenlerle ülkelerin nüfusu yaşlanmaktadır. Sosyal güvenlik sistemleri bu tür demografik değişimlere çok duyarlı bir yapıya sahiptir. Sisteme katılan aktif sigortalı sayısının azalması, sosyal güvenliğin finansmanında demografik bir çıkmazı gündeme getirmiştir⁵⁸.

⁵⁷ Chapter 3. Economic Challenges of an Aging Population.
<http://udel.edu/~jharris/chp3-97.htm> (20.12.2003).

⁵⁸ Aydın, 1999, a.g.e., s. 49-50.

1.1.2. Aktif/Pasif Oranının Değişmesi

Bir sosyal güvenlik kuruluşunun aktüeryal dengesini etkileyen - unsurlar, aktif/pasif oranı, emekli olmak için gerekli çalışma süreleri ve koşulları ile prim gelirleri ve emekli aylığı arasındaki ilişkiden oluşmaktadır. Gelişmiş ülkelerde aktif/pasif oranı zaman içerisinde değişmiştir. İrlanda dışındaki bütün Avrupa Birliği ülkelerinde çalışanların emeklilere oranı düşmektedir. Avustralya ve Belçika gibi ülkelerde bu oran 2,1 civarındadır. 2025’de hemen hemen bütün Avrupa ülkelerinde bu oranın 2’in altına düşmesi beklenmektedir⁵⁹. A.B.D.’de aktif/pasif oranı büyük bir düşüş içerisinde. 1945 yılında 41,9 olan aktif/pasif oranı 1950’de 16,5’e düşmüştür. 1960 yılında 5,1’e ve 1975 yılında 3,2’e düşmüştür⁶⁰. Günümüzde 3,4 civarında olan bu oranın 30 sene içinde 2’e düşmesi beklenmektedir.

1.1.3. Sosyal Güvenlik Harcamalarındaki Artış

Gelişmiş ülkelerdeki sosyal güvenlik ile ilgili bir diğer sorun ise yapılan harcamaların artmasıdır. Gelişmiş ülkelerdeki kamu harcamaları I. Dünya Savaşı’ndan sonra artmaya başlamış ve bu artış 1950’lere kadar yavaş bir düzeyde olmuştur. 1960-1980 arasında ise gelişmiş ülkelerde özellikle Avrupa ülkelerinde çok hızlı bir şekilde harcamalarda artış gözlenmiştir. Kamu harcamaları 1960’da ortalama olarak ülkelerin GSMH’sının %28’i iken 1980 yılında %43’üne çıkmıştır⁶¹. Bu artışlara paralel olarak sosyal güvenlik harcamaları da artmıştır. Ekonomik büyüme ve kalkınma sürecindeki istikrar, sosyal güvenlik sistemlerini hep olumlu yönde etkilemiştir. Bunun sonucu olarak, 1945-1975 yılları arasında sosyal güvenlik sistemleri kökleşmiş ve toplumların vazgeçemeyeceği, Avrupa kültür değerlerinin kopmaz unsurları arasında yer almıştır. Zamanla, nüfusun hemen hemen tamamı sosyal güvenliğin kapsamı içine alınmıştır. Sağlık hizmetlerinden herkesin yararlanması sağlanmış, emekli aylıkları ve aile

⁵⁹ William G. Shipman, *Retirement Finance Reform Issues Facing The European Union* (Cato Project on Social Security Choice, SSP No:28, January 2003), s.2.

⁶⁰ Thomas F. Siems, *Reengineering Social Security in The New Economy* (Cato Project on Social Security Privatization, SSP No:22, January 2001), s.7.

⁶¹ Vito Tanzi, *Globalization And The Future of Social Protection* (IMF Working Paper WP/00/12, 2000), s.8.

ödenekleri alanında çok cömert davranılmıştır⁶². Bu ise toplam harcamaların miktarını arttırmış ve krizlerin oluşmasına neden olmuştur. Tablo 2’de gelişmiş bazı ülkelerin sosyal güvenlik harcamalarının GSMH içindeki payı gösterilmiştir.

Tablo 2. Bazı Ülkelerin Sosyal Güvenlik Harcamaları (GSMH’nın %’si)

ÜLKE	1985	1990	1996
Almanya	26,3	25,5	29,7
Kanada	16,4	17,6	17,7
Avustralya	14,0	14,5	15,7
A.B.D.	13,4	14,1	16,5
İngiltere	21,1	19,6	22,8
Fransa	27,0	26,7	30,1
İsveç	31,1	32,2	34,7

Kaynak: ILO, “Social Security: Issues, Challenges and Prospects”, Report VI, İnternational Conference 89. Session:2001, s.81-84. <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/rep-vi.pdf> (01.11.2003).

1970’lerin başında petrol fiyatlarında yaşanan artış sebebiyle ortaya çıkan petrol krizi birçok gelişmiş ülkenin ekonomik yapısı üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır. Bu durum parlak bir dönem yaşayan sosyal güvenlik sistemleri açısından birtakım konuların yeniden gözden geçirilmesini gerektirmiştir. Söz konusu dönemde GSYİH’nın 1/3’üne karşılık gelen sosyal güvenlik harcamaları, kriz ve yeniden yapılanma ile ilgili olarak bütün dikkatleri üzerine çekmiştir⁶³.

1.1.4. Erken Emeklilik Uygulamaları

Gelişmiş ülkelerdeki sosyal güvenlik sistemlerindeki krizlerin bir diğer nedeni ise erken emeklilik uygulamalarıdır. Çalışan bireylerin erken emekli olmalarının kolay olması neticesinde bir çok çalışan erken emeklilik seçeneğini seçmiştir. Bu durumda aktif/pasif oranı gerilemekte ve krizler oluşmaktadır. Tablo 3’de erken emekliliğin ülke

⁶² Ali Güzel, Sosyal Güvenliğin Çağdaş Dinamikleri
<http://www.toprakisveren.org.tr/Yayin/aliguzel.htm> (01.11.2003)

⁶³ Sabuncu, a.g.e., s.13.

ekonomilerine etkisi gösterilmektedir. Tabloyu incelediğimiz zaman bütün ülkelerde, oranların değişik olmasına karşılık, erken emekliliğin ülke ekonomisi içerisinde önemli bir yer tuttuğunu görmekteyiz.

Tablo 3. Erken Emeklilik Uygulamalarının Ülke Ekonomilerine Maliyeti
(GSMH'nın %'si)

ÜLKE	1980	1990	1998
HOLLANDA	8,1	10,5	10,1
BELÇİKA	--	15,2	13,5
İNGİLTERE	--	7,5	7,6
FRANSA	6,2	11,2	10,5
FİNLANDİYA	8,2	9,6	9,7
PORTEKİZ	6,0	9,1	7,7
İSPANYA	4,8	9,7	9,2
DANİMARKA	--	6,9	7,7
KANADA	5,5	6,7	6,7
A.B.D.	5,8	5,4	4,7
JAPONYA	2,9	4,3	4,2

Kaynak: Trygvi Thor Herbertsson, "The Economics of Early Retirement," *Journal of Pensions Management*, Vol.6, Number 4: 326-335, (2001), s.328.

1.2. Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Sosyal Güvenlik Krizlerinin Nedenleri

Gelişmekte olan ülkeler sosyal güvenlik sistemlerini gelişmiş ülkeleri örnek olarak oluşturmaya veya işletmeye çalışmışlardır. Gelişmekte olan ülkelerin de sosyal güvenlik sistemlerinde krizler yaşanmaktadır. Bu krizlerin nedenleri, gelişmiş ülkelerdekiler ile aynı olabildiği gibi, gelişmiş ülkelerde görülmeyen sorunlara da rastlanılmaktadır.

Öncelikle gelişmekte olan ÷lkelerin sosyal güvenliğe ayırdığı paylar yetersizdir. Tablo 4’de gelişmekte olan bazı ÷lkelerin GSMH’den sosyal güvenliğe ayırdığı paylar gösterilmektedir.

Tablo 4. Bazı Gelişmekte Olan ÷lkelerin Sosyal Güvenlik Harcamaları
(GSMH’nın %’si)

÷LKE	1985	1990	1996
MISIR	4,8	4,8	5,4
FAS	1,7	2,4	3,4
TUNUS	6,0	7,0	7,7
HİNDİSTAN	--	1,7	2,6
ARJANTİN	6,6	9,8	12,4
AZERBAYCAN	--	9,5	8,4
GAÑA	--	2,2	3,1

Kaynak: ILO, “Social Security:İssues, Challenges and Prospects”, Report VI, İnternational Conference 89. Session:2001, s.81-84. <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/rep-vi.pdf> (01.11.2003).

Ekonomik istikrar programlarının faturasının sosyal güvenlik sistemlerine yüklenmesi krizin nedenlerinden ilkidir. Birçok ÷lkede, istikrar programları çerçevesinde kamu harcamalarını azaltan önlemler söz konusu olduğu zaman, hükümetler sosyal güvenlik harcamalarını kısma eğiliminde olmuşlardır⁶⁴.

Bir diğer neden ise yapılan yardım ve hizmetlerin düşük olmasıdır. Nakdi olarak verilen aylıkların seviyesi düşüktür. Özellikle yüksek enflasyon dönemlerinde bu aylıkların yeniden ayarlanmaması bu yetersizliği arttırmaktadır. Sadece nakdi ödemeler yetersiz kalmamakta ayrıca sosyal güvenlik hizmetlerinde özellikle sağlık hizmetleri alanında da çok büyük eksiklikler oluşmaktadır⁶⁵.

İşsizlik oranlarının yüksek olması ve fakirlik, sosyal güvenlik sistemlerini etkileyen bir başka husustur. Gelişmemiş ve gelişmekte olan ÷lkelerdeki doğal felaketler insanları sık sık yoksulluğa itmektedir. Sonuçta felaket ve kıtlık yardımları bu

⁶⁴ Ayşe Peker, Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden yapılandırılması Tartışmaları ve Çözüm Önerileri (Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Araştırma Genel Müdürlüğü, Tartışma Tebliğ no:9703, 1997), s.12.

⁶⁵ Sabuncu, a.g.e., s.18.

ülkelerde önemli bir ihtiyaç haline gelmektedir. Ayrıca finansal pazarların ilkel, iş bulmanın tesadüfi ve emeklilerin cahil olduğu bir yerde bir sosyal güvenlik sisteminin tasarlanması güçtür⁶⁶.

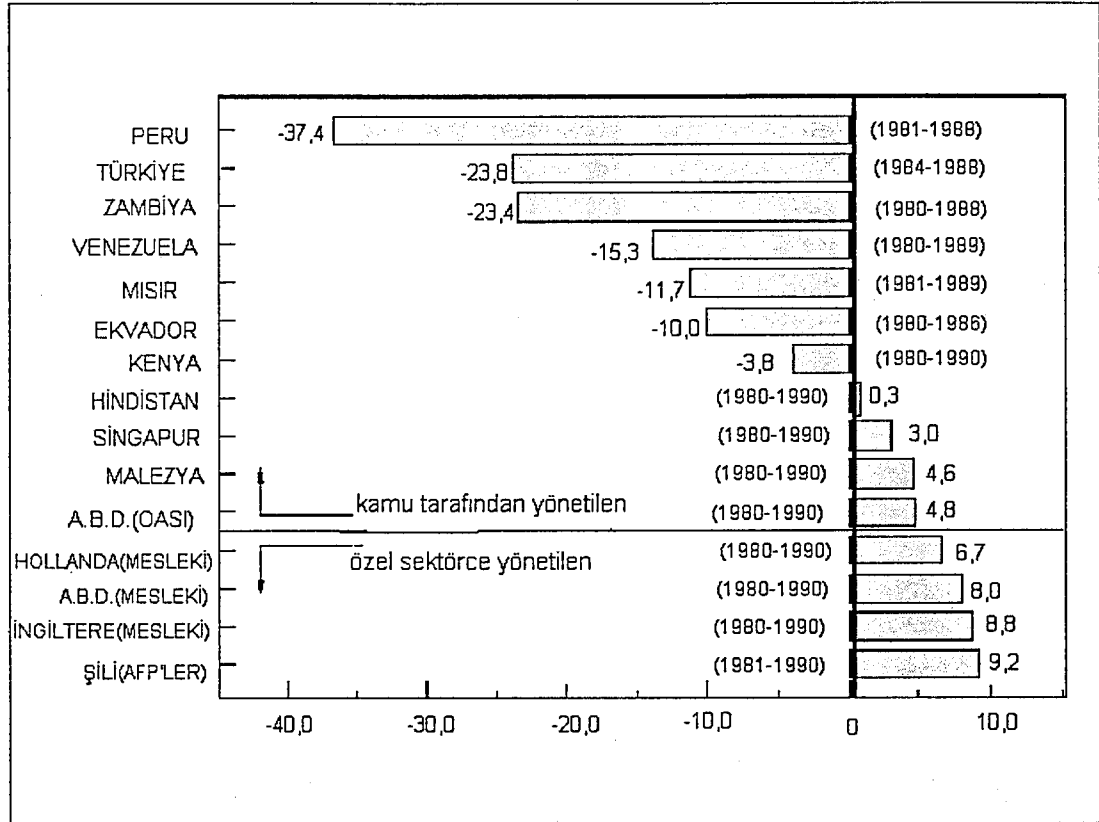
Bir diğer sorun örgütlenme ve yönetimle ilgili olarak yaşanmaktadır. İnsan kaynaklarının, hızlı ve doğru bilgi akışını sağlayacak bilgisayar donanımının yetersizliği hizmetleri geciktirmekte ve maliyetleri arttırmaktadır⁶⁷. Bu durum, sistemin finansman yapısını bozmakta, sağlanan sosyal güvenlik garantisinin seviyesini düşürmekte, finansman için ihtiyaç duyulan prim oranlarını yükseltmektedir.

Bir diğer neden ise emeklilik fonlarının gelir getirici şekilde kullanılması yerine siyasi amaçlara yönelik olarak kullanılması ya da düşük getiri sağlayan alanlarda kullanılması ve fonların zamanla erimesidir. Grafik 1’de bazı ülkelerdeki emeklilik fonlarının getiri oranları verilmiştir.

⁶⁶ Abdülhalim Çelik, *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dönüşümü ve Türkiye* (Ankara: Türkiye Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 2002), s.59.

⁶⁷ Robert Holzmann, “Reforming Old-Age Pensions System in Central and Eastern European Countries in Transition,” *Journal of Economics*, Suppl.7: 191-218, (Springer 1993), s.207.

Grafik1. Bazı Ülkelerdeki Emeklilik Fonlarının Enflasyondan Arındırılmış Yatırım Getiri Oranları



Kaynak: Estelle James, New System For Old Age Security: Theory, Practice And Empirical Evidence, s.38. <http://econ.worldbank.org/docs/236.pdf> (01.11.2003).

Son olarak da siyasal nedenleri sayabiliriz. Sosyal güvenlik, nesiller arası bir gelir transferi niteliğini taşımakta, bu transferin aracı olan fonlar ise, zaman zaman siyasetçilerin araya girmesiyle emeklilerin yararına olmayan ve sosyal güvenlik ile ilgisi bulunmayan alanlarda siyasi amaçlı kullanılmaktadır. Siyasetçilerin sosyal güvenlik fonlarını hazır bir kaynak olarak görmeleri ve bu kaynaktan vazgeçmeye yanaşmamaları, mevcut sistemin işleyişini güçleştirmektedir. Bunlar dışında siyasal amaçlarla emekli aylıklarının artırılması, ek istihdam yaratmak bahanesi ile emeklilik yaşının değiştirilmesi, kurum yöneticilerinin siyasal sebeplerle görevden alınması,

sosyal güvenliğe yönelik siyasal etkilerin yaygın uygulamaları arasında yer almaktadır⁶⁸.

1.3. Türk Sosyal Güvenlik Sistemindeki Krizler ve Nedenleri

Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin kriz içinde olduğu, toplumun tüm kesimleri tarafından bilinen bir gerçektir. Hiçbir ülke sosyal güvenlik sisteminden tamamen vazgeçemez. En kötü durumda bile, bugün olduğu gibi, devlet garantisi ile sistem yaşatılmaktadır. Ancak devlet garantisinin olması demek sorunların çözülmesi demek değildir. Sosyal güvenlik açısından gerek aylıkların seviyesi, gerek hizmetlerin standardı bakımından çok düşük bir garanti ile yetinilmek zorunda kalınır. Sonuçta sistem, kimseyi memnun etmeyen, herkesin şikayet ettiği bir sosyal güvenlik sistemi haline gelmiştir. Bugün için Türk sosyal güvenlik sisteminin içinde bulunduğu durumu bu şekilde ifade etmek yanlış olmaz. Sosyal güvenlik sistemimizi krize sokan uygulamalar aşağıda ayrı ayrı açıklanmaya çalışılmıştır.

1.3.1. Aktüeryal Dengeleri Bozucu Uygulamalar

Sosyal güvenlik sistemleri, özellikle sosyal sigorta kurumları üzerine inşa edilmiş sistemler, bir günden diğerine kriz ile karşılaşmazlar. Aktüeryal hesap dengesine dayanarak faaliyet gösteren sosyal sigorta kurumlarının mali yapıları ile ilgili olarak ortaya çıkan problemlerin çözümü için alınacak tedbirlerin gecikmesi, sosyal güvenlik sistemlerini iflas noktasına kadar götürebilir⁶⁹. Türkiye’deki sosyal güvenlik kurumlarının aktüeryal dengelerini bozan sorunlar incelendiğinde sorunun demografik kökenli olmayıp, gelişmiş ülkelere özgü aktüeryal ilkelerin ihlalden kaynaklandığı görülmektedir⁷⁰. Dünyada yaygın ve geçerli olan görüşe göre 7 aktif sigortalının 1 emekliyi finanse ettiği sistemin sağlıklı, 4 aktif sigortalının 1 emekliyi finanse ettiği sistemin ise tehlike sinyalleri vermiş olmasıdır⁷¹. Fakat aşağıdaki tablolardan da görüleceği üzere bu oran ülkemizdeki sosyal sigorta kurumlarında yaklaşık 2’ye 1 dir.

⁶⁸ Ufuk Aydın, “Sosyal Güvenlikte Özelleştirme Sebep ve Uygulamalar,” *Çimento İşveren*, Cilt 12, Sayı 5: 4-15, (Eylül 1998), s.8.

⁶⁹ Ekin, Alper ve Akgeyik, a.g.e., s.146.

⁷⁰ Devlet Planlama Teşkilatı, a.g.e., s.72.

⁷¹ Aydın, 1999, a.g.e., s.51.

Tablo 5. SSK'nın Aktif/Pasif Oranı

<u>YILLAR</u>	<u>AKTİF/PASİF ORANI</u>
1999	2,02
2000	1,97
2001	1,72
2002	1,75
2003	1,72
2004	1,69

Kaynak: http://www.ssk.gov.tr/sskBilgiBankasi/5/17/20050301_035042.xls (20.02.2005).

Tablo 6. T.C. Emekli Sandığı'nın Aktif/Pasif Oranı

<u>YILLAR</u>	<u>AKTİF/PASİF ORANI</u>
1999	1,9
2000	1,9
2001	1,8
2002	1,9
2003	1,8
2004	1,7

Kaynak: http://www.emekli.gov.tr/saglik_mali_istatistik.html (20.02.2005).

Tablo 7. Bağ-Kur'un Aktif/Pasif Oranı

<u>YILLAR</u>	<u>AKTİF/PASİF ORANI</u>
1999	2,6
2000	2,6
2001	2,48
2002	2,38
2003	2,34
2004	2,26

Kaynak: <http://www.bagkur.gov.tr/finansman/bulten.html> (20.02.2005)

Tablolar incelendiğinde her üç sosyal güvenlik kurumundaki aktif/pasif oranının giderek düştüğü görülmektedir. Özellikle SSK ve T.C. Emekli Sandığı'ndaki oranların 2'nin altında olması, yaşanan krizlerin nedenlerinden birisidir.

Aktüeryal dengeleri bozucu bir diğer uygulamada erken emekliliktir. 1 Nisan 1972 tarihinde 40 yaşını geçmiş kadın sigortalılarla, 45 yaşını geçmiş erkek sigortalılara 10 yıllık hizmetlerini belgelemek ve asgari 5 yıl prim ödemiş olmak koşuluyla yaşlılık aylığı alabilme hakkının tanınması, daha kuruluş aşamasında Bağ-Kur'un aktüeryal dengesini bozucu yönde bir etki yapmıştır. 22 Mart 1985 tarihinde yürürlüğe giren 3165 sayılı kanunun 9. maddesi ile, bu tarihe kadar uygulanan yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için işten ayrılma şartının yürürlükten kaldırılması ise emekliliğe ayrılmayı teşvik eden ikinci bir hatalı karar olmuştur⁷². Erken emeklilik, SSK'nın da aktüeryal dengesini olumsuz etkilemiştir. Yıllar itibariyle Sosyal Sigortalar Kanunu'nda emeklilik koşullarında yapılan değişiklikler Tablo 8'de gösterilmiştir.

⁷² Çağatay Ergenekon, *Emekliliğin Finansmanı: Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi* TÜGİAD Ekonomi Ödülleri 2000 (İstanbul: Rota Yayın, 2001), s.75.

Tablo 8. Ülkemizde Emeklilik Yaşında Yapılan Düzenlemeler

Kanun No	Yürürlük Tarihi	Emeklilik Yaşı	Hayatta kalma ümidi	En az sigortalılık süresi	En az prim ödeme gün sayısı
5417	01/04/1954	Kadın:60 Erkek:60	Kadın:41,04 Erkek:38,82	Kadın:25 Erkek:25	Yılda ortalama en az 200 gün
6391	01/04/1954	Kadın:60 Erkek:60	Kadın:46,1 Erkek:42,9	Kadın:25 Erkek:25	5000 5000
6900	01/06/1957	Kadın:60 Erkek:60	Kadın:48,8 Erkek:45,6	Kadın:25 Erkek:25	5000 5000
506	01/03/1965	Kadın:55 Erkek:60	Kadın:54,82 Erkek:51,66	Kadın:25 Erkek:25	5000 5000
1186	01/03/1969	Kadın: - Erkek: -	Kadın:57,0 Erkek:53,9	Kadın:25 Erkek:25	5000 5000
1992	26/05/1976	Kadın: - Erkek: -	Kadın:62,59 Erkek:57,28	Kadın:20 Erkek:25	5000 5000
3246	10/01/1986	Kadın:55 Erkek:60	Kadın:67,04 Erkek:62,19	Kadın: - Erkek: -	5000 5000
3774	20/02/1992	Kadın: - Erkek: -	Kadın:69,5 Erkek:64,9	Kadın:20 Erkek:25	5000 5000
4447	08/09/1999	Kadın:58 Erkek:60	Kadın: Erkek:	Kadın: Erkek:	7000 7000

Kaynak: Gürol Banger, "Sosyal Güvenlikte Yeniden Yapılanma Sürecinde SSK'nın Temel Sorunları ve Uygulama Reformları," İşveren, Cilt 41, Sayı 8: 10-13, (Mayıs 2003), s.10.

20.02.1992 tarih ve 3774 sayılı Kanunla emeklilik için yaş sınırı kaldırılmıştır. Bu durum erkeklerin 43, kadınların 38 yaşında emekli olmalarına imkan tanımıştır. Hatta 01.04.1981 tarihinden itibaren 506 sayılı Kanunda 18 yaşından önceki hizmetlerin yıl olarak sayılmaması şeklinde yapılan değişiklikten önce sigortalı çalışması olanlar yukarıda belirtilen 3774 sayılı Kanun hükmünden de yararlanarak 43 ve 38 yaşından da önce emekli olabilmektedir. Bununla beraber yapılan düzenlemelerin, hayatta kalma ümidindeki artışa rağmen yapıldığı dikkat çekmektedir. Nihayet 4447 sayılı Kanunla

erken emeklilik uygulamasına son verilmiştir. Ancak kademeli geçiş uygulaması nedeniyle erken emeklilik uygulamasının etkileri 2050 yılına kadar devam edecektir⁷³.

1.3.2. Sosyal Güvenlik Sistemindeki Finansal Problemler

Türk sosyal güvenlik sistemi, son yıllarda önemli bir finansman krizi içine girmiştir⁷⁴. Bunun başlıca iki nedeni vardır. Birincisi gelirleri azaltan faktörler, ikincisi ise giderleri arttıran faktörlerdir. Gelirleri azaltan faktörler, aktif/pasif oranının düşmesi, kayıt dışı istihdam oranının yükselmesi, prim tahsilat oranının düşük olması, prime esas kazanç sınırlarının düşüklüğü ve fon gelirlerinin yetersizliğidir. Giderleri arttıran faktörleri ise erken yaşta emeklilik uygulamaları, primi alınmadan yapılan sigorta ödemeleri, borçlanma kanunları, uzayan ortalama yaşam süresi nedeniyle artan aylık ödemeleri ve sağlık yardımları, prim gelirleri ile ödenen aylıklar arasındaki ilişkinin zayıflığı ve ödenmeyen primlerin gecikme cezalarına uygulanan aflar oluşturmaktadır⁷⁵.

1.3.2.1. Gelirleri Azaltan Faktörler

Son yıllarda toplam aktif sigortalılardaki yıllık artış 100-150 bin kişi arasında değişirken aylık alanların sayısındaki artış 300-400 bin kişi arasında değişmektedir⁷⁶. Bu durum özelleştirme, kamu istihdam artışının yavaşlaması, özel sektörün bu boşluğu dolduracak istihdam kapasitesini oluşturamamasından, ve de çalıştığı halde bir sosyal güvenlik kuruluşuna prim ödemekten kaçan insan sayısının fazla olmasından kaynaklanmaktadır.

Gelirleri azaltan faktörlerden kayıt dışı ekonomiyi, üç farklı yönüyle ele alabiliriz. Bunlar, sisteme hiç dahil olmamış sigortasız istihdam edilenler, çalışma hayatı boyunca emeklilik hakkını elde ettikten sonraki çalışma süresini sigortasız geçirenler ve sigortalanabilir kazancını gerçek kazancın altında beyan edenler⁷⁷. Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik kuruluşlarının prim kaybına, bireylerin ise aile üyeleriyle

⁷³ Gürol Banger, "Sosyal Güvenlikte Yeniden Yapılanma Sürecinde SSK'nın Temel Sorunları ve Uygulama Reformları," *İşveren*, Cilt 41, Sayı 8: 10-13, (Mayıs 2003), s.10-11.

⁷⁴ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, *Dünyada Sosyal Güvenlik Alanındaki Gelişmeler ve Türkiye* (Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu İnceleme Yayınları no:137, 1994) s.33.

⁷⁵ Devlet Planlama Teşkilatı, *a.g.e.*, s.72.

⁷⁶ Çelik, *a.g.e.*, s.122.

⁷⁷ Karaca, *a.g.e.*, s.15.

birlikte sosyal güvenceden yoksun kalmalarına neden olmaktadır. Yapılan bazı tahminlere göre 4 milyon işçi kayıt dışı istihdam edilmektedir. Bunların prime esas kazancın alt sınırından çalıştırıldığı varsayıldığı takdirde, 2000 yılı Ocak ayında yapılan hesaplamalara göre, SSK'nın aylık 166 trilyon TL. prim kaybı bulunmaktadır⁷⁸. İstanbul Serbest Muhasebeci ve Müşavirler Odası'nın yaptığı bir araştırmaya göre, 2001 yılı itibariyle 1-9 arası işçi çalıştıran işyerlerinin toplam sayısının 720.249 olduğu ama bu iş yerlerindeki toplam sigortalı sayısının 1.508.960 olduğu tespit edilmiştir. Bunun devlete toplam maliyeti 7 katrilyona ulaşmaktadır⁷⁹. Sonuç olarak kayıt dışı sektör, ücret düzeyi düşük ve sosyal haklardan mahrum kaçak işçi çalıştırma oranını yükseltmektedir. Ayrıca sosyal güvenlik kapsamının daralmasına ve sigorta prim gelirlerinin düşmesine neden olmaktadır⁸⁰.

Sosyal güvenlik kurumlarını finansal açıdan krize sokan bir diğer uygulama ise, sosyal sigorta kurumlarının fonlarının yeterli derecede etkin kullanılamaması ve bu fonların getirilerinin enflasyon karşısında erimesidir. Ülkemizde sosyal güvenlik fonlarının yasal düzenlemeler çerçevesinde tahvil ve hisse senetlerine yatırılması öngörülmüştür. Ancak geçmiş dönemde fonların hemen tamamının oldukça düşük getirili EXİMBANK tahvillerine yatırılmış olduğu görülmektedir⁸¹. SSK prim gelirlerinin bu şekilde değerlendirilmesinden dolayı uğradığı zarar Petrol-İş sendikasının araştırmasına göre 20 milyar dolar, Hazine'nin araştırmasına göre 25 milyar dolar civarındadır⁸². Tablo 9'da geçmiş yıllarda SSK plasmanlarının net getirisi gösterilmiştir. Tablodan da anlaşılacağı üzere plasmanların ortalama getirisi hep negatif olmuş ve kurumun rezervleri eritilmiştir.

⁷⁸ Devlet Planlama Teşkilatı, a.g.e., s.83.

⁷⁹ İşyeri Başına İki Sigortalı Düşüyor.

<http://www.evrensel.net/03/02/05/ekonomi.html> (01.11.2003).

⁸⁰ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, a.g.e., s.37.

⁸¹ Aydın, 1998, a.g.e., s.6.

⁸² Şenol Serkan Şentürk, "Özel Emeklilik Programları Tanım ve Türleri," Reasürör, Sayı 37: 36-43, (Temmuz 2000), s.36-37.

Tablo 9. Yıllar İtibariyle SSK Plasmanlarının Net Getirisi

YILLAR	FİYAT İNDEKSİ (%)	PLASMANLARIN ORT. GETİRİSİ (%)	PLASMANLARIN NET ORT. GETİRİSİ (%)
1970	11,5	4,9	-6,6
1975	16,3	6,2	-10,1
1980	104,4	8,4	-96,0
1986	30,1	26,6	-3,5
1987	39,5	21,3	-18,2
1988	65,6	32,4	-33,2
1989	64,1	32,8	-31,3
1990	53,6	23,7	-29,9
1991	56,7	15,8	-40,9
1992	62,6	10,2	-52,4
1993	51,0	13,1	-37,9

Kaynak: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma Semineri (Ankara: 2000), s.140.

Oysa SSK'nın yaptığı bir araştırmaya göre 1970-1994 yılları arasında SSK'nın fonlarının enflasyon +5 puan getiri ile nemalandırılması durumunda 1994 yılı itibarıyla Kurumun sahip olacağı varlık 11 milyar 770 milyon dolar olacaktır⁸³.

Sosyal güvenlik sistemimizin mali yapısını olumsuz yönde etkileyen bir diğer sorun ise prim tahsilatında yaşanan sorunlardır. T.C. Emeklilik Sandığı'nda pek görülmesine de SSK ve Bağ-Kur'da prim tahsilatı konusunda önemli sorunlar yaşanmaktadır. Günümüzde prim ödeme oranı SSK'da %85, 1479 sayılı Kanuna tabi Bağ-Kur'lularda %55, 2926 sayılı Kanuna tabi Bağ-Kur'lularda ise %20 civarına düşmüştür. Prim tahsilatı konusunda en ciddi problem Bağ-Kur'dadır. 1983-1992 yılları arasında her ay düzenli prim ödeyenlerin oranı %1, düzensiz aralıklarla prim ödeyenlerin oranı %34, birkaç kez prim ödeyenlerin oranı %30 ve tescilini yaptırdığı halde hiç prim ödemeyenlerin oranı %35 düzeyindedir⁸⁴. Bunun dışında SSK'nın tahsil

⁸³ Murat Şen ve Tekin Memiş, *Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi*, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri 2000 (İstanbul: Rota Yayınevi, 2001), s17.

⁸⁴ A.İlhan Oral, *Dünyada ve Türkiye'de Sosyal Sigortalar Kapsamında Sağlık Sigortası Uygulamaları* (Eskişehir: T.C.Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1331, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları No:174, 2002), s.266.

edemediği prim alacakları incelendiğinde, alacaklı olduğu kurum ve kuruluşların 2/3'ünün yerel yönetimlerden oluşması dikkat çekicidir⁸⁵.

Sosyal güvenlik kurumlarının gelirlerini azaltan bir diğer uygulama ise prim oranlarının yüksek olmasıdır. İşçi ve işveren tarafından ödenen sigorta primleri toplamının ücretlerin %33.5-%40 arasında olması, işverenlerin sigortalı işçi çalıştırmamasına neden olmaktadır. Türkiye bu yüksek oranla Avrupa ülkeleri arasında birinci sıradadır⁸⁶.

1.3.2.2. Giderleri Arttırıcı Uygulamalar

Sosyal güvenlik sisteminin giderlerini artıran uygulamalardan birisi primi alınmadan yapılan sigorta ödemeleridir. Sosyal sigortacılıkta sürdürülebilirlik ve etkinlik alınan primlerle verilen aylıklar arasında güçlü bir korelasyonun kurulabilmesine bağlıdır. Primi alınmayan bir riskin, yardım olarak karşılanması aktüeryal dengeleri bozmaktadır. SSK'da başta sosyal yardım zammı olmak üzere, özürlü çocuklara verilen yardımlar, isteğe bağlı sigortalılara emekliliklerinde sağlık yardımı sağlanması gibi birçok prim karşılığı olmayan ödeme bulunmaktadır. 1977 yılından bu yana SSK'dan aylık almakta olanlara, aylık ve gelirlerine ek olarak her ay prim karşılığı olmayan, "Sosyal Yardım Zammı" adı altında ödemede bulunmaktadır. Bu ödeme SSK tarafından karşılanmaktadır. Bu uygulama ilk kez 1977 yılında yakacak yardımı adı altında emeklilerin daha sonraki emekli aylıklarından kesilmek üzere başlamıştır. Ancak daha sonra bu ödemenin emekli aylıklarından kesilmesinden vazgeçilmiştir. Ancak ödemeye sosyal yardım zammı adı altında devam edilmiştir⁸⁷. Yapılan bu ödemelerin SSK üzerindeki olumsuz etkisi Tablo 10'da açıkça görülmektedir.

⁸⁵ Ergenekon, 2001, a.g.e., s.59.

⁸⁶ Şen ve Memiş, a.g.e., s.17.

⁸⁷ Banger, a.g.e., s.11-12.

Tablo 10. SSK'nın Sosyal Yardım Zammı Ödemeleri (1990-1999) (MİLYON TL.)

YILLAR	SOSYAL YARDIM ZAMMI	AYLIKLAR	TOPLAM ÖDEMELER	SOS.YAR.ZAMMI TOPLAM ÖDEMELER(%)
1990	2.760.410,3	3.488.651,6	6.249.061,9	44
1991	5.528.380,0	6.744.729,1	12.273.109,1	45
1992	10.838.018,0	12.437.561,7	23.275.579,7	47
1993	21.062.575,8	21.308.869,3	42.371.445,1	50
1994	47.589.395,0	32.681.168,0	80.270.563,0	59
1995	98.773.803,1	57.656.092,6	156.429.895,7	63
1996	115.680.092,8	227.881.699,8	343.561.792,6	34
1997	126.302.144,4	635.993.098,0	762.295.242,4	17
1998	156.066.304,0	1.321.561.195,7	1.477.627.499,7	11
1999	99.516.075,8	1.643.972.689,0	1.743.488.764,8	6

Kaynak: Çağatay Ergenekon, Emekliliğin Finansmanı:Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri 2000 (İstanbul: Rota Yayın, 2001), s.54.

Sosyal güvenlik sistemlerinin giderlerini arttıran bir diğer neden ise sağlık harcamalarındaki artıştır. Sağlık giderlerine ilişkin finansman sorunları özellikle 1980'ler de ön plana çıkmıştır. 1980'ler öncesinde sosyal güvenlik kuruluşuna tabi olmak, sosyal güvenliğin en önemli konusu iken, sağlık giderlerinin artışı gündemi değiştirmiştir⁸⁸.

Sosyal sigorta kurumları bu giderleri karşılamak için sigortalılardan prim toplamaktadır. Fakat toplanan bu primlerle sağlık sigortasının giderleri karşılanamamaya başlanmış ve sistem açık vermeye başlamıştır. Sağlık sigortası bakımından en olumsuz gelişme Bağ-Kur'da görülmüştür. 1986 yılında sağlık sigortası primi toplamaya başlayan kurumun giderlerini karşılama oranı hızla düşmüş ve 1995 yılında açık vermiştir. 1997 yılı itibariyle sağlık sigortası gelirlerinin giderleri karşılama oranı %79'a, 1998 yılında ise %50'nin altına düşmüştür⁸⁹.

⁸⁸ Aydın, 1999, a.g.e., s.52.

⁸⁹ Ekin, Alper ve Akgeyik, a.g.e., s.169.

Sağlık harcamalarını arttıran çeşitli nedenler bulunmaktadır. Bu nedenler arasında ilk olarak ilaç alımları gelmektedir. Tedavi hizmetleri alanındaki harcamaların yaklaşık %30'u ilaç alımlarına yapılmakta ve bu oran her geçen yıl artmaktadır⁹⁰. Bunun dışında tıbbi alanda yaşanan gelişmeler, insan ömrünün uzaması ve buna bağlı olarak yapılan sağlık harcamalarının artması, hekim sayısındaki artış gibi etmenlerle sağlık harcamaları artmaktadır.

1.3.3. Sosyal Güvenlik Kurumlarının Yapısından ve Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar

Sosyal güvenlik kurumlarının yapısal sorunlarının temelinde, sosyal güvenlik kurumlarının kurulduğu dönemlerdeki ihtiyaçlar ile bugünün ihtiyaçlarının farklılığı yatmaktadır. Bu farklılığın önemli bir sebebi ise, kurumları düzenleyen yasaların günün gereklerine göre yeniden düzenlenmemesidir. Sosyal güvenlik norm ve standartları temelde üç ayrı kurum tarafından yürütülmekte, bu kurumlar farklı örgütlenmelere sahip bulunmakta ve önemli bir özerklik, bağımsızlık sorunu yaşamaktadırlar⁹¹.

Sosyal güvenlik sistemi içinde faaliyette bulunan kurumlar farklı bakanlıklara bağlı olarak çalışmakta, bu durum kurumlar arasında norm ve standart birliği ve eşgüdüm sağlanmasını önlemektedir. SSK ile Bağ-Kur, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına, Emekli Sandığı ise Maliye Bakanlığı'na bağlıdır⁹².

Kurumların pratikte özerk bir yapıya sahip olmalarını, ağır işleyen bürokratik bir yapıya yol açmakta, hizmetlerin hızlı ve etkin bir şekilde verilmesi mümkün olmamaktadır. Özerkliğin olmayışı personel rejimiyle ilgili sorunları da beraberinde getirmekte, yeterli sayıda uzman personel alımına ve bunun gerektirdiği ücret ayarlamalarının yapılmasına da varolan yapı imkan vermemektedir⁹³.

SSK idari ve mali bakımdan özerk olmakla birlikte yönetimde devlet temsilcilerinin sayısı zamanla artmıştır. İdari ve mali özerklik, kuruluş kanununda yer almakla birlikte devletin müdahalelerinin artması bunu engellemiştir⁹⁴.

⁹⁰ Oral, a.g.e., s. 259.

⁹¹ Aydın, 1999, a.g.e., s.58.

⁹² Tankut Centel, *Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma Semineri* (Ankara: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, 2000), s.50.

⁹³ Peker, a.g.e., s.25.

⁹⁴ Çelik, a.g.e., s.119.

Sosyal güvenlik kurumlarının yapısal sorunlarından birisi de örgütlenme ile ilgilidir. Hem SSK hem de Bağ-Kur Türkiye çapında ve il bazında örgütlenmektedir. Emekli Sandığı ise kamu kesiminde sigortacılık işlemlerinin yürütülmesindeki kolaylık dolayısıyla bölge bazında teşkilatlanmaktadır⁹⁵. Kurumların bu şekilde ayrı örgütlenmeleri hem kaynak israfına yol açmakta hem de kurumlar arası işbirliğini zorlaştırmaktadır.

Mevzuatla ilgili olarak sorun ise, sosyal güvenlik konusundaki sorunların yasal düzenlemelerle çözüleceği yönünde yaygın bir kanaatin olmasıdır. Bunun doğal sonucu olarak, sistemin dinamizminden ve ihtiyaçlarından kaynaklanan sebeplerin ötesinde, çok sık olarak mevzuat değişiklikleri gündeme gelmektedir. Bu mevzuatı hayata geçirecek iktisadi, sosyal ve siyasi altyapı olmadığı için problem çözülememekte, ancak mevzuat açısından ortaya çıkan karmaşa artmaktadır⁹⁶. Yasal düzenlemelerin sıklığı insanların mevcut yasalara uymama eğilimini güçlendirmektedir.

Sosyal güvenlik kurumlarının uyguladıkları kanunların farklı olmasının bir sonucu olarak, gerek sağlanan haklar, gerekse bunların kazanılma koşulları arasında farklılıklar oluşmaktadır⁹⁷. Örneğin, geçmiş yıllarda mevcut sosyal güvenlik kurumlarının üyelerine sağladıkları aylıkların düzeyi arasında büyük farklılıklar bulunmaktaydı. Fakat günümüzde yapılan düzenlemelerle bu farklılıklar büyük ölçüde giderilmiş ve aylıklar yaklaşık olarak aynı seviyelere getirilmiştir.

1.3.4. Diğer Nedenler

Sosyal güvenlik sistemimizle ilgili olarak yaşanan krizlerin bir nedeni olarak da sisteme devlet katkısının olmamasıdır. SSK bütün Batılı ülkeler arasında, işsizlik sigortası hariç devlet katkısı olmayan tek sosyal güvenlik kuruluşudur. Ayrıca Avrupa ülkeleri arasında işçi ve işverenden kesilen prim oranları açısından ilk sırada yer almaktadır⁹⁸. Devletin sosyal güvenlik sisteminin finansmanına taraf olarak prim katkısının bulunmaması SSK ve Emekli Sandığı'nda olduğu gibi, işveren katkısı

⁹⁵ Ekin, Alper ve Akgeyik, a.g.e., s.134.

⁹⁶ Sabuncu, a.g.e., s.34.

⁹⁷ Sosyal Güvenliğin Tek Çatı Altında Toplanması ve Genel Sağlık Sigortasının Oluşturulması <http://www.calisma.gov.tr/projeler/tekcati.htm> (20.12.2003)

⁹⁸ Nihat Yüksel, "Sosyal Sigorta Sistemimiz:Sorunlar ve Çözüm Önerileri," İşveren , Cilt XL, Sayı 5: 22-23, (Şubat 2002), s.22.

olmayan Bağ-Kur için daha büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle devletin, sosyal güvenlik sistemine açıkları kapatan değil, bizzat prim ödeyen üçüncü taraf olarak katılması gerektiği savunulmaktadır⁹⁹.

Sosyal güvenlik sistemi ile ilgili bir diğer sorun ise, GSMH'den sosyal güvenliğe ayrılan payın yetersizliği ile ilgilidir. Gelişmiş ülkelerde GSMH'nın %20-35'i sosyal güvenliğe ayrılırken bu oran ülkemizde çok daha düşüktür¹⁰⁰. Türkiye'de bu oran % 4,9'dur. Sağlık harcamaları ile birlikte bu oran GSYİH'nın %9,2'sine karşılık gelmektedir¹⁰¹.

2. SOSYAL GÜVENLİKTE YENİ ARAYIŞLAR

2.1. Sosyal Güvenlikteki Reformlar

Çeşitli faktörlerin sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanında ortaya çıkardığı sorunlar nedeniyle ülkeler sosyal güvenlik sistemlerinde reform yapma ihtiyacı hissetmektedirler. Avrupa ülkelerinin sosyal güvenlik sistemlerinde, emeklilik (yaşlılık) ve sağlık (hastalık) sigortaları, en fazla finansman krizi ile karşı karşıya bulunan iki sigorta dalı olmaktadır. Tüm çabalar, bu iki sigorta dalının finansman sorununu çözme noktasında odaklaşmaktadır. Sağlık harcamalarındaki artışı frenlemek amacıyla Almanya, İngiltere, Hollanda ve Fransa gibi ülkelerde geniş kapsamlı reformlara gidilmiştir. Ancak izlenen yöntemler arasında önemli farklılıklar da dikkati çekmektedir. İngiltere, sağlık hizmetlerinde rekabet esasını benimserken, Hollanda kamu sandıkları ile hastalık sigortası özel sandıkları arasındaki rekabeti arttırmayı tercih etmiştir. Fransa ve Almanya, sağlık hizmetleri sunan kişi ve kuruluşlarla daha sıkı anlaşma ve protokoller imzalayarak, tedavi giderlerindeki artışa son vermek istemiştir¹⁰². Emeklilik sistemi için ise birçok değişiklik yapılmıştır. Birçok ülkede, emekli aylığına hak kazanma şartları ve emeklilik yaşı kademeli olarak yükseltilmiştir. Ayrıca kadınlar ve erkekler için uygulanan farklı emeklilik yaşları ortadan

⁹⁹ Oral, a.g.e., s.272.

¹⁰⁰ Hak-İş Konfederasyonu, 2000'e Doğru Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Geleceği (Forum) (Ankara: Hak-İş Konfederasyonu Eğitim Yayınları no:23), s.71.

¹⁰¹ Şen ve Memiş, a.g.e., s.15.

¹⁰² Ali Güzel, Sosyal Güvenliğin Çağdaş Dinamikleri.
http://www.toprakisveren.org.tr/Yayin/aliguzel.htm (01.11.2003)

kaldırılmıştır¹⁰³. Bir diğer uygulama olarak Fransa'da geçici süreyle sosyal güvenlik vergisi alınmıştır.

2.2. Sosyal Güvenlikte Çok Basamaklı Yapı

Yaşlılık sigortaları ile ilgili olarak birçok görüş ortaya atılmıştır. 1970'li yılların sonunda Friedman'ın önderliğini yaptığı liberal iktisatçılar, radikal bir değişiklik yapılarak mevcut sistemin dağıtılarak bireysel sorumluluk esasına göre işleyen bir sistemin hakim kılınmasını teklif etmişlerdir. Bu teklif gelişmiş ülkelerde fazla rağbet görmemiştir. Bunun birçok nedeni bulunmaktadır.

İlk olarak bireylerin, özellikle de gençlerin, sosyal güvenlik konusunda uzun dönemli düşünme ve önlem alma bakımından zaafı olabilir. İkincisi, sermaye piyasalarının az gelişmişliği ve makro ekonomik koşulların istikrarsızlığı nedeniyle tasarrufların yönlendirilebileceği araçlar mevcut olmayabilir. Üçüncüsü, birçok alanda ortaya çıkabilecek riskler (yaşam süresi, malullük, yatırım, enflasyon gibi) sigorta piyasalarının yetersizliği nedeniyle karşılanamayabilir. Bilgi eksikliği olabilir. Son olarak bireylerin tasarruf yapma bilinci yüksek olsa bile, birçok insanın bunu sağlayacak sürekli ve yüksek gelir getiren bir işe sahip olması mümkün değildir¹⁰⁴. Ancak liberallerin görüşleri tamamıyla de reddedilmemiştir. Sosyal güvenlik sistemi içinde devletin rolü yeniden tanımlanarak garantör ve denetleyici görevlerinin belirginleşmesi, sosyal güvenlik sistemi içinde ferdi inisiyatif ve özel teşebbüse daha fazla ağırlık vermesi görüşü benimsenmiştir¹⁰⁵.

Sosyal güvenlik sistemi ile ilgili bir diğer çözüm önerisi ise, çözümü mevcut sistemin içinde arayanlardan gelmiştir. Bu görüşü savunanlara göre sistem dağıtılmalı ve yeniden yapılandırılmalıdır. Bu çerçevede sosyal güvenlik sistemlerinin gelir gider dengelerini düzeltici önlemler üzerinde durulmuştur. Bunun dışında sosyal güvenlik sistemi içinde kamu ve özel sektörün rolleri ve karşılıklı ilişkilerinin nasıl olması gerektiği gibi sorulara cevap aranmıştır¹⁰⁶. Yapılan araştırmalar sonucunda yalnızca

¹⁰³ TÜSİAD, *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, Sorunlar, Reform İhtiyacı, Arayışlar, Çözüm Önerileri* (İstanbul: TÜSİAD Yayını, 1997), s.51.

¹⁰⁴ Peker, a.g.e., s15-16.

¹⁰⁵ TÜSİAD, a.g.e., s.46-47.

¹⁰⁶ E. S. Andrews ve M. Rashid, *The Financing of Pension Systems in Central and Eastren Europe* (Washington, D.C., Worldbank Technical Paper no:33, 1996), s.5-7.

sosyal sigortalar veya kamu sosyal güvenlik harcamaları üzerine inşa edilmiş tek basamaklı bir sosyal güvenlik sistemini sürdürmenin mümkün olmadığı gözlenmiştir. Düzeyi ne kadar yüksek olursa olsun, tek bir kurumun sağlayacağı sosyal güvenlik seviyesi yetersiz kalmaktadır¹⁰⁷. Bu yüzden sosyal güvenlik sistemlerinde çok basamaklı bir yapı oluşturulmalıdır.

Dünya Bankası'nın 1994 yılında yayınladığı bir raporla emeklilik sistemlerinin tek basamaklı sistemler yerine çok basamaklı sistemlerden oluşması gerektiği savunulmuştur. Bu raporun emeklilik reformu üzerine analiz ve önerilerinde yaşlılığa ilişkin güvenlik programlarını hem bir büyüme aracı hemde bir sosyal güvenlik unsuru olduğu belirtilmiştir. Ayrıca raporda emeklilik programlarının özel sektör tarafından yönetilmesi gerektiğine inanılmıştır. Çünkü ülkelerde halihazırda bulunan kamusal emeklilik sistemleri iflas halindedir. Reform sonucu emeklilik programlarının işgücü ve sermaye piyasalarındaki olumsuzlukları giderme, ekonomik büyümeye itici güç oluşturma, çalışan kesimin vergi yükünün azaltılması gibi uzun dönemde makroekonomik etkileri olacağı belirtilmiştir¹⁰⁸.

Emeklilik sistemlerindeki çok basamaklı yapıyı üçe ayırmak mümkündür. Birinci basamak, devletin sağladığı emeklilik sistemidir. Bu sistemin finansmanında pay-as-you-go¹⁰⁹ (PAYG) yöntemi uygulanır. Vergiyle de finanse edilir ve düşük gelirlilere güvence sağlamak için düzenlenir. Genellikle ulusal düzeyde ve herkese sabit miktarda sağlanır. İkinci basamağı mesleki emeklilik sistemleri oluşturur. Genellikle fonlama esasıyla çalışır. Katılım zorunlu olmasına rağmen zaman zaman isteğe bağlı olduğu da görülmektedir. Üçüncü basamak ise, isteğe bağlı bireysel tasarrufları içerir. Genellikle prim esaslıdır ve vergi ayrıcalıklarına tabidir¹¹⁰. Bu basamaklar, daha ayrıntılı bir şekilde aşağıda ele alınacaktır.

¹⁰⁷ Peker, a.g.e., s.17.

¹⁰⁸ Ayşe Zeynep Güneç, "Emeklilik Fonları Sermaye Piyasasına Kaynak Aktarımı ve Türkiye Üzerine Değerlendirmeler." (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2002), s.56.

¹⁰⁹ Emeklilik sistemlerinin finansman metotlarından biri olan dağıtım sistemine literatürde PAYG denilmektedir. (Murat Çiftçi, "Tamamlayıcı Özel Emeklilik Kuruluşlarına Yönelik Optimal Pazarlama Stratejisi Üzerine Model Önerisi ve Hedef Kitlenin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama," *Reasürör*, Sayı 46: 4-24, (Ekim 2002), s.5.) Ayrıca bu terim zorunlu kamu emeklilik sistemlerini de ifade etmede kullanılabilir. (Sabuncu, a.g.e. s.45).

¹¹⁰ Karaca, a.g.e., s.26-27.

Sosyal adaleti sağlamaya yönelik olan devlete ait emeklilik sistemi, birinci basamağı oluşturmaktadır. Bireylere asgari bir emeklilik geliri sağlar¹¹¹. Bu basamakta evrensellik ilkesi geçerlidir. Birinci basamak, gelir - dağılımını ve sigortacılık fonksiyonlarını birlikte gerçekleştirmekte ve ülkedeki tüm vatandaşları kapsamaktadır¹¹². Sosyal güvenlik garantisinden faydalanmak için tek şart muhtaç duruma düşmektir. Devlet tarafından yürütülen dağıtım esaslı emeklilik sistemi, işsizlik ve nüfusun yaşlanmasına karşı duyarlıdır. Çünkü emeklilerin işgücüne oranının artması, artan katkı payları ya da azalan teminatlara yol açar¹¹³.

İkinci basamak, zorunluluk esaslı üzerine oluşturulan, sigortalının, işverenin ve hatta devletin finansmanına iştirak ettiği, gelir devamlılığı sağlamaya yönelik kurumlardan oluşmaktadır¹¹⁴. Özel sektörde yönetilen mesleki planlar da bu basamakta yer almaktadır. İkinci basamaktaki emeklilik sistemi, genel olarak çalışma ilişkisine veya belirli bir mesleğin icrasına bağlıdır. Bu emeklilik sistemi içinde üyelik, ilgili sektör, branş, mesleki zümre veya çalışan işçilere uygulanmakta, sosyal katılımcılar arasında veya belirli şartlar altında belirli bir branşta geçerli olan standartları ölçü alan bir sözleşmeye dayanmaktadır¹¹⁵. Bu basamak genellikle vergi avantajlarıyla desteklenmektedir. Teminatı belirlenmiş (Defined Benefit) ya da katılımı belirlenmiş (Defined Contribution) sistemler şeklinde oluşur. Günümüzdeki eğilim teminatı belirlenmiş sistemlerden, katılımı belirlenmiş sistemlere geçiş şeklindedir¹¹⁶. Bu iki sistem arasındaki temel fark işçi ve işveren arasındaki sorumluluk dağılımıdır. Teminatı belirlenmiş sistemde, emeklilik ödemelerini karşılayacak fonun tüm finansal sorumluluğunu işveren taşır, katılımı belirlenmiş sistemde ise tüm bu sorumluluk işçiye aittir.

Üçüncü basamak ise, birinci ve ikinci basamağın veya her iki basamağın birden tamamlayıcısı olarak kullanılmaktadır. Bu basamakta üyelik, bir iş ilişkisi veya bir mesleğin icrasına bağlı değildir. Prim esaslı emeklilik planları şeklinde oluşturulmaktadır. Bu basamakta bireyler, bireysel olarak ürünü sunanlarla bir sözleşme

¹¹¹ İktisadi Kalkınma Vakfı, *Özel Emeklilik Planları: Seminer-Açılış-Tebliğ-Panel* (İstanbul: İktisadi Kalkınma Vakfı, 1999/147, 1999), s.40.

¹¹² Uygur, 2004a, a.g.e., s.78.

¹¹³ Karaca, a.g.e., s.27.

¹¹⁴ TÜSİAD, a.g.e., s.48.

¹¹⁵ Şen ve Memiş, a.g.e., s.6.

¹¹⁶ John Rust, Main Points From World Bank Report on: Averting the Old Age Crisis http://gemini.econ.umd.edu/jrust/econ698s/avert_lec.pdf (02.02.2004).

yapmaktadırlar. Bu bireysel katılımlar (sigorta primleri) toplanmakta, şirket tarafından değerlendirilmekte ve oluşturulan fonlardan daha sonra sigortalıların emekli aylıkları ödenmektedir¹¹⁷. Sisteme katılım gönüllüdür. Sistemin işleyişi için mevcut özel sigortalardan yararlanılabileceği gibi sadece bu amaçla yeni kurumlar da oluşturulabilir. Bireysel iradenin hakim olduğu bu ayakta katılımcılara daha yüksek ve farklılaştırılmış bir sosyal güvenlik garantisi sağlanır¹¹⁸. Primler sadece sigortalı tarafından ödenebileceği gibi işveren tarafından da ödenebilmektedir. Günümüzde daha çok katılımı belirlenmiş emeklilik planları tercih edilmektedir. Katılımcıların yatırdığı katılım payları bireysel hesaplarda izlenmekte ve genellikle katılımcılar istedikleri fon yönetim şirketini seçebilmektedirler¹¹⁹.

Sosyal güvenlik sistemlerindeki bu çok basamaklı yapı değişik ülkelerde farklı şekillerde uygulanmaktadır. Fakat genellikle üç farklı modelden söz edebiliriz¹²⁰. Bunlardan birincisi Latin Amerika modelidir. Şili, Peru, Meksika, Arjantin, Bolivya gibi ülkelerde uygulanmaktadır. Bu modelde çalışanlar emeklilik fonlarını kendileri seçebilmektedir. Çalışanlar kendi hesaplarını bir fondan diğerine taşıyabilme serbestisine sahiptir¹²¹. Bir diğer model ise OECD modelidir. Avustralya başta olmak üzere Danimarka, İngiltere’de uygulanmaktadır. Bu modelde kişisel tercihlerle yönlendirilen bireysel hesaplar yerine grup tercihleri ve hesapları ön plana çıkmaktadır. Bu gruplar ise genellikle işyerleri ya da meslek grupları bazında oluşturulmaktadır. Bireylere kendi planlarını seçme hakkı bir ölçüye kadar tanınmıştır¹²². Üçüncü model ise İsveç modelidir. İsveç dışında İtalya, ve Letonya’da uygulanmaktadır. Bu modelde çalışanlara bir hesap açılmakta ancak bu hesapların bir karşılığı bulunmamaktadır. Bu hesap tamamen varsayımsal bir hesap olup model yine geleneksel PAYG mantığı ile çalışmaktadır. Bu hesap sayesinde, katılımı belirlenmiş yapının avantajlarından faydalanılmakta ve teminat ile katılım daha rahat ilişkilendirilmektedir¹²³.

¹¹⁷ Şen ve Memiş, a.g.e., s.7.

¹¹⁸ Peker, a.g.e., s.18.

¹¹⁹ Shipman, a.g.e., s.11-12.

¹²⁰ Estelle James, “New System For Old Age Security :Theory, Practice And Empirical Evidence”, s.8. <http://econ.worldbank.org/docs/236.pdf> (01.11.2003).

¹²¹ İktisadi Kalkınma Vakfı, a.g.e., s.41.

¹²² James, a.g.e., s.8-9.

¹²³ Mikail Altan ve İsmail Aslanlar, “Sosyal Güvenlik Kuruluşlarımızın Özel Sigorta Şirketleriyle Entegrasyonu Temelinde Bir Özelleştirme Modeli,” *Reasürör*, Sayı 42: 19-34, (Ekim 2001), s.24-25.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR, BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN FİNANSMANI VE TÜRLERİ

Sanayileşmiş ve orta gelir düzeyine ulaşmış ülkelerde emeklilik sistemlerinin organizasyonu konusunda alternatif yapılar inceleme konusu olmakta ve alternatif sistemlere geçiş tartışmaları gündeme gelmektedir. Günümüzde ülkelerin çoğu, gerek sosyal güvenlik sistemlerindeki sorunlar yüzünden, gerekse diğer nedenlerden dolayı bireysel emeklilik sistemine geçiş yapmaktadırlar. Bu bölümde ilk olarak bireysel emeklilik sisteminin tanımı ve tarihsel gelişimi ele alınacak daha sonra ise bireysel emeklilik planlarının finansman yöntemlerine değinilecektir.

1.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tanımı ve Gelişimi

Bireysel emeklilik sistemi, çalışanların çalışma hayatı süresince elde ettikleri gelirden tasarruf ederek, emeklilik döneminde sürdürülebilir bir hayat düzeyi sağlamalarına olanak tanıyan ve koşulları önceden belirlenmiş bir emeklilik planı çerçevesinde işverenler, 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 yatırıma yöneltildiği kurumsal yapılardan oluşan sistemler olarak tanımlanabilir¹²⁴.

Tanımda adı geçen emeklilik planı ve emeklilik fonu kavramlarını birbirine karıştırmamak gerekmektedir. Emeklilik planı, katılımcılarına emekli olduklarında düzenli olarak emeklilik ödemelerinin yapılmasını sağlamak amacıyla oluşturulan ve plan katılımcılarının hakları ve yükümlülükleri, yapılan katkıların ne şekilde

¹²⁴ Deniz Derelioğlu, *Dünya'da Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları ve Türkiye İçin Sistem Önerisi* (Ankara: Tügiad Ekonomi Ödülleri Kitapları-1, Rota Yayın Yapım, 2001), s.15.

değerlendirileceği, emeklilik ödemelerinin hangi esaslara göre yapılacağı gibi konuları ayrıntılı olarak düzenleyen bir sözleşmedir. Bu planlar hastalık, maluliyet gibi ek teminatları da içerebilmektedir¹²⁵. Emeklilik yatırım fonları ise emeklilik şirketleri tarafından emeklilik sözleşmesi çerçevesinde alınan ve katılımcılar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkı paylarının, riskin dağıtılması ve inancılı mülkiyet esaslarına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan malvarlıklarıdır¹²⁶. Bir çok emekli aylığı, emeklilik fonundan direkt olarak veya bir sigorta şirketi tarafından hayat anüitesi¹²⁷ olarak ödenir¹²⁸. Sadece bir tek şirketin çalışanlarına hizmet vermek üzere kurulan emeklilik fonları “kapalı”, her türlü katılıma açık olarak hizmet veren emeklilik fonları ise “açık” olarak tanımlanmaktadır¹²⁹. Kapalı emeklilik fonlarına katılabilmek için o şirketin ya da endüstrinin çalışanı olmak gerekirken, açık emeklilik fonlarına serbest çalışanlar ya da ilave bir emeklilik geliri isteyen tüm bireyler katılabilmektedir.

İlk bireysel emeklilik fonu, İngiltere’de esnaf ve zanaatkarlar için 1375 yılında oluşturulan “Guild of St. James at Garlekhithe of London” olarak bilinmektedir¹³⁰. Bu uygulama, esnaf ve zanaatkarların kendileri tarafından organize edilmiştir. Bireysel emeklilik maaşı planlarının gelişmesinde A.B.D. öncü ülke olmuş ve daha sonra bu ülkedeki gelişmeler diğer ülkelere yayılmıştır. 19. yüzyılda büyük endüstri firmaları, personellerinin bir bölümüne, özellikle yöneticiler ve beyaz yakalı çalışanlara, devletin sivil çalışanlar için sunduğu emeklilik programlarına benzer imkanlar hazırlamışlardır. Burada esas amaç, en eski çalışanların işlerini bırakmalarını engellemek ve yeterli düzeyde bir ikame gelirine sahip olmalarını sağlamaktır. Bu planlar katkı paysız planlardı yani sadece işveren tarafından finanse edilmekteydi¹³¹. Bunların dışında gerçek anlamda ilk bireysel emeklilik sistemini 1875 yılında American Express

¹²⁵ Juan Yermo, “Revised Taxonomy For Pension Plans, Pension Funds And Pension Entities”, s.2-3 <http://www.oecd.org/dataoecd/34/23/2488707.pdf?channelId=34853&homeChannelId=33725&fileTitle=Revised+Taxonomy+for+Pension+Plans%2C+Pension+Funds+and+Pension+Entities> (24.03.2004).

¹²⁶ http://www.vergidegundem.com/03.makale/aayayinlar/Subat04_BULTEN.zip (18.09.2004).

¹²⁷ Anüite, satın alan kişinin emeklilik süresinde düzenli gelir elde etmesini sağlayan finansal kontrattır. Satın alma anlaşmalarına, kapsamlarına, ödeme sürelerine, ödeme türlerine ve ödeme yapısına göre çeşitli şekillerde anüiteler mevcuttur. (Selma Ekinci, “Özel Emeklilik Fonlarının Sermaye Piyasası Üzerindeki Rolü.” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, 2002), s.24.

¹²⁸ Karaca, a.g.e., s. 39.

¹²⁹ Selim Soydemir ve Oğuz Altun, *Kurumsal Yatırımcılar ve Sermaye Piyasası* (Ankara: Sermaye Piyasası Kurulu Araştırma Raporu, AGD/9105, 1991), s.24.

¹³⁰ Derelioğlu, a.g.e., s.17.

¹³¹ Sabuncu, a.g.e., s.53.

Company adlı demiryolu şirketi kurmuştur¹³². İkinci resmi emeklilik planı 1880 yılında Baltimore and Ohio Railroad Company tarafından kurulmuş ve bunu izleyen 50 yıl içerisinde yaklaşık 400 plan daha yapılmıştır. İlk planlar genellikle demiryolları, bankalar ve kamu çalışanları için oluşturulmuştur. Fakat A.B.D.'de bireysel emeklilik planlarının hızlı bir şekilde büyümeye geçmesi II. Dünya Savaşı'ndan sonra olmuştur¹³³.

Sigorta şirketleri, emeklilik maaşı planlarına 1921 yılında The Metropolitan Life Insurance Company'nin hazırladığı ilk grup sözleşmesi ile girmişlerdir¹³⁴. 1924 yılında Equitable Life Insurance Society, grup emekli maaşı hizmeti sunma niyetinde olduğunu duyurmuş ve böylece bu alana giren ikinci şirket olmuştur. Daha sonra bu şirketlerin sayısı hızla artmıştır.

1929 ekonomik bunalımına rağmen bireysel emeklilik planları çeşitlenmiş ve yaygınlaşmıştır. Bu planların bazıları Amerikan şirketlerinin İngiltere'deki temsilciliklerinin işverenlerine kullanılmak üzere İngiltere'ye gönderilmiştir. Bu sayede İngiliz sigortacıları da aktif olarak pazara girmeye başlamıştır. İngiltere'de merkezi hükümet, emekli maaş planlarını etkilemiştir¹³⁵.

1949'da emeklilik gelirleri, toplu iş sözleşmelerinde temel faktörlerden biri olmaya başlamış ve günümüzün sendikalı ve sendikasız işçileri için en önemli pazarlık konularından biri olmuştur. Kore Savaşı'ndan sonra ise işveren destekli planlarda yeniden bir artış görülmüştür. Bunun nedeni, işverenlerin hem ücretleri kontrol altında tutmak hem de yüksek oranlardaki gelir vergisinden belirli oranda muafiyet sağlamak istemeleridir¹³⁶.

Japonya'da sosyal güvenliğe önem verilmesi II. Dünya Savaşı sonrasında rastlamaktadır. Ulusal Emeklilik Yasası 1959 yılında çıkarılmıştır. 20 ve 59 yaş arasındaki çalışanlardan herhangi bir mesleki plana dahil olmayanlar bu sisteme dahil edilmiştir. 1970'lerin sonlarında farklı emeklilik maaşı planları arasındaki farklar artmış, Nisan 1986'da yeni bir reform yapılmıştır. Bu reform emeklilik maaşı

¹³² Ahmet Hoşcan, "Türkiye'de ve Dünya'da Özel Emeklilik Sigortalarının Gelişimi, Uygulamaları ve Sektörel Örneklemeyle, Türkiye'deki Sosyal Güvenlik Sistemi." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998), s.19.

¹³³ **Private Pensions in OECD Countries: The United States** (OECD Social Policy Studies no:10), s.9.

¹³⁴ Hoşcan, a.g.e., s.20.

¹³⁵ Aynı, s.21.

¹³⁶ Alicia H. Munnell, Annika Sunden and Elizabeth Lidstone, *Private Pensions: Coverage And Benefit Trends*, s.3. <http://www.pensioncoverage.net/PDFs/ConversationPaper.pdf> (20.03.2004).

planlamasına temel bir sistem uygulayarak emeklilik maaşı sigortasının tekleştirilmesini, daha eşit tazminatlar ve katkı payları ve her çalışanın eşinin de bir emeklilik maaşı hakkına sahip olmasını içerecek şekilde düzenlenmiştir¹³⁷.

Bireysel emeklilik sistemi ile ilgili bir diğer önemli gelişim ise Şili'de yaşanmıştır. 1981 yılında alınan radikal bir kararla mevcut sosyal güvenlik sistemi terk edilerek tamamen bireylerin sorumluluğunun söz konusu olduğu yeni bir sistem kabul edilmiştir. Yeni sistem sadece uzun dönem sigorta kollarına uygulanmıştır. Belirlenmiş katkılarla, tam fonlanmış olan ve zorunlu bireysel tasarruf planı niteliği taşımaktadır¹³⁸. Sigortalılara, yeni uygulamaya geçiş aşamasında eski sistemde kalma ya da yeni sisteme geçiş konusunda tercih hakkı verilmiştir¹³⁹. Sistemin esasını Administradoras de Fondes le Pensiones (AFP) adı verilen özel sigorta benzeri fon yönetim kuruluşları oluşturmaktadır.

Şili sosyal güvenlik sisteminin özelleştirilmesi ile ortaya çıkan bu model diğer birçok Latin Amerika ülkesine örnek teşkil etmiştir. Temmuz 1993'te Peru'da bireysel emeklilik fonları oluşturulmuştur. Şili'nin aksine Peru'da sisteme katılım zorunlu olmayıp gönüllülük esasına dayandırılmıştır¹⁴⁰.

Doğu Avrupa ülkelerinde de bireysel emeklilik sistemleri gün geçtikçe yaygınlaşmaktadır. Macaristan'da Bireysel Emeklilik Kanunu 1997'de çıkarılmış ve 1998'de yürürlüğe girmiştir. 1999 yılında 2,1 milyon işçi (genellikle 40 yaşın altında ve toplam işgücünün yaklaşık %50'si) toplam gelirlerinin %6'sını emeklilik şirketlerine yönlendirmiştir. Polonya'da ise 1999 yılında 30-50 yaş arası işçiler toplam emeklilik yardımlarının 1/5'ini emeklilik fonlarına aktarmayı tercih etmişlerdir. 30 yaşın altındakiler ise otomatik olarak yeni sisteme girmişlerdir. Polonya'da 8 milyondan fazla insan yeni sisteme dahil durumdadırlar¹⁴¹. Tablo 11'de bazı geçiş ekonomilerindeki, sosyal güvenlikte çok basamaklı yapı ve bireysel emeklilik ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Ülkemizde ise mevcut sosyal güvenlik sistemini desteklemek için bireysel

¹³⁷ John Dixon and Robert P. Scheurell, **Social Security Programs: A Cross-Cultural Comparative Perspective** (London: Greenwood Press, Contributions in Political Science, number:359, 1997), s.41-46.

¹³⁸ L. Jacobo Rodriguez, **Chile's Private Pension System at 18: Its Current State and Future Challenges** (The Cato Project on Social Security Privatization, SSP No:17, July 30 1999), s.3.

¹³⁹ Aydın, 1998, a.g.e., s.10.

¹⁴⁰ Hemant Shah, "Towards Better Regulation of Private Pension Funds"(April 19, 1997), s.11. <http://econ.worldbank.org/docs/473.pdf> (24.03.2004).

¹⁴¹ David Lindeman, Michal Rutkowski and Oleksiy Sluchynskyy, **The Evolution of Pension System in Eastern Europe and Central Asia: Opportunities, Constraints, Dilemmas and Emerging Practises** (Manufactured in U.S.A: World Bank, August 2000), s.5-6.

emeklilik sistemi faaliyete geçirilmiştir. 28 Mart 2001’de 4632 sayılı “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” ile, çalışanlara vergi indirimi ile desteklenmiş uzun vadeli bir tasarruf hesabı imkanı getirilmiştir¹⁴².

¹⁴² A’dan Z’ye Bireysel Emeklilik (Capital dergisi eki, Eylül 2003), s.15.

Tablo 11. Geçiş Ekonomilerindeki Emeklilik Sistemi Reform Uygulamaları

ÜLKE	BAŞLAMA TARİHİ	SOS.GÜV.'TE 1.BASAMAK	2.BASAMAKTA GELİRE GÖRE ALINAN KATKI PAYI (%)	2020 YILINDA TAHMİNİ EMEKLİLİK FONLARI MİKTARI (% GSMH)	2003 YILINDA EMEKLİLİK FONUNA DAHİL İŞÇİLERİN ORANI (%)	ANAHTAR STRATEJİ
MACARİSTAN (yasalaşmış ve yürürlükte)	Ocak 1998	PAYG sistemi, teminatı belirlenmiş sistem	6	31	45	Yeni katılımcılara zorunlu, diğerlerine seçme hakkı tanınmış.
KAZAKİSTAN (yasalaşmış ve yürürlükte)	Ocak 1998	Asgari aylık garantisi	10	30	100	Herkese zorunlu.
POLONYA (yasalaşmış ve yürürlükte)	Ocak 1999	Ulusal katılımı belirlenmiş (NDC-National Defined Contribution)	7,2	33	70	30 yaşın altındakilere zorunlu, 30-50 arası yaştaakilere seçme hakkı tanınmış.
HIRVATİSTAN (yasalaşmış)	Ocak 2003	PAYG sistemi, teminatı belirlenmiş sistem	5	25-30	60-70	40 yaşın altındakilere zorunlu, 40-50 yaş arasıdakilere seçme hakkı tanınmış.
ESTONYA (yasalaşmış)	Temmuz 2002	PAYG sistemi teminatı belirlenmiş sistem	6	20	60	Gönüllü.
MAKEDONYA (yasalaşmış)	Ocak 2003	PAYG sistemi, teminatı belirlenmiş sistem	7	26	15	Yeni katılımcılara zorunlu.
ROMANYA (kısmen yasalaşmış)	Ocak 2003	PAYG sistemi, teminatı belirlenmiş sistem	8	30	75	Emekliliğine 20 yıldan fazla olanlara zorunlu.

Kaynak: Robert Holzman, The World Bank's Position on Pension Reform: Rationale, Issues, and Open Questions (Conference on Practical Lesson in Pension Reform: Sharing the Experience of OECD and Transition Countries, Warsaw, Poland, May 27-28, 2002).

<http://www.oecd.org/dataoecd/40/27/2094849.pdf> (24.03.2004).

Günümüzde bireysel emeklilik sistemleri ülkelerin ekonomilerinde önemli yer tutmaktadır. Tablo 12'de bazı ülkelerdeki bireysel emeklilik fonu varlıklarının GSMH'ya oranı verilmiştir.

Tablo 12. Bireysel Emeklilik Fonu Varlıklarının GSMH'ya Oranı (2001 Yılı)

ÜLKE	TOPLAM VARLIKLAR (Milyar \$)	GSMH'YA ORANI (%)
A.B.D.	5115,9	75
AVUSTRALYA	417,9	62
NORVEÇ	12,9	8
KANADA	418,8	48
DANİMARKA	39	22
FİNLANDIYA	10,9	9
ALMANYA(*)	63	3
BELÇİKA	13,4	6
İSVİÇRE(**)	268,6	102
İRLANDA	48,5	52
İTALYA(*)	48,1	4
İNGİLTERE(*)	1226,3	85
JAPONYA	811,6	21
HOLLANDA	383,2	113

(*)2000 yılı verileri, (**)1998 yılı verileri

Kaynak: www.oecd.org/dataoecd/20/41/2768608.pdf (18.07.2004).

Tablo 12'yi incelediğimizde Belçika, Almanya, Norveç gibi gelişmiş ülkelerde bireysel emeklilik fonlarının önemli miktarlara ulaşamadığını görmekteyiz. Bunun bir nedeni bu ülkelerdeki kamu sosyal güvenlik programlarının oldukça üst düzeyde yardım sağlamasıdır¹⁴³.

1.2. Emeklilik Sistemlerinin Finansmanı

Emeklilik sistemleri dünyanın çeşitli ülkelerinde çeşitli şekillerde gelişmekte ve uygulanmaktadır. Ülkelerin sosyo-ekonomik, kültürel, siyasal yapılarındaki farklılıklarından dolayı emeklilik sistemleri de farklılık göstermektedir. Emeklilik sistemlerinin finansmanı, iki farklı şekilde gerçekleştirilmektedir. Bunlar, dağıtım yöntemi (PAYG) ve fonlama (kapitalizasyon) yöntemidir¹⁴⁴.

¹⁴³ Derelioğlu, a.g.e., s.18.

¹⁴⁴ Milli Reasürans Türk Anonim Şirketi, a.g.e., s.32.

1.2.1. Dağıtım (PAYG) Yöntemi

Bu yöntemde, bir sigorta dönemi içerisinde toplanan prim gelirleriyle, aynı dönemde emekli aylığı alanların finanse edilmesi esastır. Yüksek gelir gruplarından toplanan primlerle dar gelirliilerin asgari bir gelir düzeyine kadar desteklenmesine olanak veren dağıtım sisteminin amacı, sosyal ve ekonomik risklere karşı toplumun tüm bireylerine güvence temin etmektir¹⁴⁵. Dağıtım yöntemi genellikle hastalık, analık, iş kazası ve meslek hastalığı gibi geçici riskleri karşılayan kısa vadeli sigorta kollarına uygun düşmektedir. Dağıtım modeli primsiz ve prime dayalı olmak üzere iki şekilde uygulanabilir.

Aktif nüfusun pasif nüfusu, yüksek gelirli kimselerin muhtaç ve dar gelirliileri finanse etmesi esasına dayanan dağıtım sistemi, belirli bir prim ödemesi gerektirmeden kamu kaynaklarından da finanse edilebilmektedir. Sosyal yardım planı olarak da adlandırılan primsiz dağıtım modelinin ilk çağdaş uygulaması 1891 yılında Danimarka'da vergi gelirlerinden muhtaç yaşlılara aylık bağlanmasıyla gerçekleşmiş, bu ülkeyi 1901 yılında benzeri bir uygulama yapan Avustralya takip etmiştir¹⁴⁶. Dağıtım modelinin primsiz uygulamaları, genellikle sosyal devlet politikalarını benimseyen ülkeler tarafından, prime dayalı uygulamaların yanı sıra sürdürülmektedir. Dağıtım modelinin primsiz uygulamalarına, Sosyal Yardım (Social Assistance) ya da Evrensel Gelir (Universal Benefit), tüm vatandaşlar ya da belirli bir yaş sınırını aşanlara devlet tarafından yapılan yardımlar örnek olarak verilebilir¹⁴⁷. Bu yardımların kaynağını vergiler ve genel bütçe oluşturmaktadır.

Primli sistemler ise katılımcıların sisteme finansal olarak katkıda bulunduğu sistemlerdir. Günümüzde birçok ülkedeki sosyal güvenlik sisteminin finansman tekniğini oluşturan prime dayalı dağıtım modeli, 1850'lerde Belçika, Fransa ve Avustralya'da ortaya çıkan küçük çaplı uygulamaların ulusal ölçekte kapsamlı bir plana dönüştüğü Bismarckyan zorunlu sigorta sistemine dayanmaktadır. 1880-1890 yılları arasında çıkartılan bir dizi yasayla kurulmuş olan modelin özelliği, işveren ve çalışanlar tarafından zorunlu olarak ödenen primler karşılığında çalışanlara belirli maddi haklar

¹⁴⁵ Uygur, 2004a, a.g.e., s.50.

¹⁴⁶ Ergenekon, 2000, a.g.e., s.12.

¹⁴⁷ Colin Gillion, "The Development and Reform of Social Security Pensions: The Approach of the International Labour Office," *International Social Security Review*, Vol. 53, Number 1: 35-63, (2000), s.41.

sağlamasıdır. Primli sistemlerde, emeklilik maaşlarının hesaplanmasında çalışma döneminde ödenen primlerin hesaba katılıp katılmayacağına göre iki yöntem uygulanmaktadır.

Herkes için sabit düzeyde emekli maaşı (flat-rate benefit) uygulamasında sisteme katılanlar emekliliklerinde, çalışma dönemlerindeki kazançları göz önüne alınmaksızın tespit edilen bir emeklilik maaşı alırlar¹⁴⁸. Dağıtım sisteminin genel mantığı olarak gelirlerin giderleri karşılayacak ölçüde tespit edilmesine karşın, sistemin ilk kurulduğu dönemde, sisteme prim ödeyenlerin çok, sistemden emeklilik maaşı alanların sayısının az olması nedeniyle kısmi bir fonlama imkanı doğmuştur¹⁴⁹. Rezerv olarak adlandırılan bu fonların başlangıç aşamasından sonra da korunabilmesi için toplanan primlerin artan giderleri karşılayacak şekilde yeniden ayarlanması gerekmektedir.

Çalışma döneminde elde edilen kazançların dikkate alındığı gelire bağlı (earning-related benefit) sistemlerde, emeklilik maaşı aktif yıllarda kazanılan gelirin belirli bir oranı olarak belirlenmektedir. Almanya, Avusturya, Belçika, Yunanistan gibi ülkelerde bu yöntem uygulanmaktadır¹⁵⁰. Dağıtım yöntemi açısından prim esaslı sistemin önemi, kayıt tutma ve endekslemenin başarılı bir şekilde yürütülmesi üzerinde yoğunlaşmaktadır. İsveç, Letonya, Polonya gibi ülkelerde bu yöntem uygulanmaktadır¹⁵¹. Bu ülkelerde çalışanlara birer hesap açılmakta fakat bu hesabın bir karşılığı bulunmamaktadır. Bu hesaplar varsayımsal olup sistem yine geleneksel PAYG ile işletilmektedir. Fakat bu varsayımsal hesaplar sayesinde teminat ile katılım daha rahat ilişkilendirilebilmektedir. Ancak sosyal sigorta sisteminin gelir dağılımını yeniden düzenleyebilmek için maaş esaslı emeklilik sistemlerine gereksinim duyması nedeniyle, prim esaslı sistemlerin uygulaması bir çok ülkede sınırlı düzeyde kalmıştır¹⁵².

¹⁴⁸ Keith Popplewell, *Retirement Income Planning* (United Kingdom: CIB Publishing, Institute of Financial Services, 2000), s.3.

¹⁴⁹ Sigortacılık Sektörü Bilimsel Çalışma Yarışması (1998), s.37.

¹⁵⁰ Altan ve Aslanlar, *a.g.e.*, s.20.

¹⁵¹ Monika Queisser, "Regulation and Supervision of Pension Funds: Principles and Practices,"

International Social Security Review, Vol.51, Number 2: 39-55, (1998), s.41.

¹⁵² Milli Reasürans Türk Anonim Şirketi, *a.g.e.*, s.38.

1.2.2. Fonlama Yöntemi

Bu yöntemde, beklenen risklerin ileride doğuracağı ödemeleri karşılamak amacıyla bir fon oluşturulmaktadır. Sigortalı ve işverenden alınan primler bir fonda toplanmakta ve bu fonun işletilmesinden elde edilen gelirlerle beraber, ileride oluşacak giderler karşılanmaktadır¹⁵³. Sistemde toplanan primler, her sigortalı için açılan bireysel bir fonda toplanabileceği gibi, tüm sigortalılara ait kolektif bir fonda da toplanabilir.

Fonlama yöntemine ilişkin ilk uygulamalar 19. yüzyılda A.B.D. ve İngiltere’de başlamıştır¹⁵⁴. Sosyal güvenlik sistemlerinin oluşturulmasından sonra fonlama yönteminden dağıtım (PAYG) yöntemine geçilmiştir. 20. yüzyılın ikinci yarısından sonra sosyal güvenlik alanında devletin çözemediği sorunlar ortaya çıkmış ve yeniden fonlama yöntemine bir yöneliş başlamıştır. Tamburi ve Mouton, fonlama yönteminin tekrar öne çıkmasının nedenlerini şöyle belirtmektedirler¹⁵⁵,

- Gelişmiş ülkelerde hayat standardının yükselmesi sonucu, sosyal güvenlik sisteminin sağladığının üzerinde bir emeklilik geliri elde etmek isteyen bireyler, fonlama yöntemini kullanan emeklilik planlarını tercih etmektedirler.
- Ortalama yaşam süresinin artması sonucu devletin emeklilik harcamaları artmaktadır. Ödemelerde sorunlar yaşaması ve doğum oralarının azalması ve işsizliğin artması sonucu aktif/pasif dengesi bozulmaktadır.
- Sosyal güvenliğin diğer ülkelere nazaran daha sonra geliştiği ülkelerde, fonlama esaslı işveren emeklilik planları, çalışma yaşamında daha köklü bir yere sahiptir.
- Emeklilik gelirin hesaplanması sırasında sosyal güvenliğe tabi kazançların üst sınırı göreceli olarak düşük kalmakta ve bu yüksek gelirli kimseler fonlama yöntemiyle çalışan bireysel emeklilik planlarına yönelmektedirler.
- Sosyal güvenlik sisteminin kapsamına girmeyen bireyler ya da işyerleri için, sosyal güvenlik açığını telafi etmek amacıyla fonlama esaslı sistemler kullanılmaktadır.

¹⁵³ Altan ve Aslanlar, a.g.e., s.21.

¹⁵⁴ Milli Reasürans Türk Anonim Şirketi, a.g.e., s41.

¹⁵⁵ Giovanni Tamburi and Pierre Mouton, *The Uncertain Frontier Between Private And Public Pension Schemes, Conjugating Public and Private: The Case of Pensions*, (Geneva: International Social Security Association, 1991), s.30-37.

- Sosyal güvenlik kurumlarının politize olması ve siyasi çıkarlara yönelik kararların alınması sonucu sosyal güvenlik sistemlerine olan güven azalmaktadır.
- Fonlama yöntemi, sermaye piyasalarını derinleştirmesi, ulusal tasarrufu, istihdamı ve sermaye verimliliğini artırarak ekonomik kalkınmaya yardımcı olmaktadır.

Dağıtım ve fonlama yönteminin temel farkları Tablo 13’de verilmektedir.

Tablo 13. Dağıtım ve Fonlama Yöntemlerinin Karşılaştırılması

DAĞITIM YÖNTEMİ	FONLAMA YÖNTEMİ
Hesaplar daha sadedir.	Hesaplar daha karışıktır.
Primler ücretle bağlantılı olduğu için ücretler artınca primlerde artar.	Primler her zaman ücretle bağlantılı olmadığından, primler ücret artışına bağlı olmadan belirlenir.
Sosyal sigortalarda daha yaygın bir kullanılan bir yöntemdir.	Özel sigortalarda daha yaygın kullanılan bir yöntemdir.
Uzun vadeli sigorta kollarının ilk kuruluşunda uygulaması çok zordur.	Uzun vadeli sigorta kollarında kolaylıkla uygulanabilir.
Gelirler ve giderler aynı dönem içerisinde gerçekleşir.	Giderlerin oluşacağı döneme kadar gelirler bir fonda toplanarak değerlendirilir.
Uygulamada kolektivizm özelliği taşır.	Uygulamada kolektivizm özelliği taşıyabilmesine rağmen genelde bireyseldir.
Gelirin yeniden dağılımı söz konusu olduğundan, sosyal transferlere olabildiğince yer verir.	Gelirin yeniden dağılımı söz konusu olmadığından, sosyal transferlere sınırlı düzeyde olanak verir.
Maaş esaslı emeklilik planlarına daha uygundur.	Prim esaslı emeklilik planlarına daha uygundur.

Kaynak: Suat Uygur, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi (Ankara: TŞOF Plaka ve Matbaacılık A.Ş., Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın no:224, 2004a), s54.

1.3. Emeklilik Sistemlerinin Türleri

Emeklilik sistemlerinin türleri incelendiği zaman ülkeden ülkeye değişik uygulamalar görülmekle beraber temel olarak, Maaş Esaslı (Defined Benefit) ve Prim Esaslı (Defined Contribution) olmak üzere iki farklı tür uygulanmaktadır¹⁵⁶. Her iki tür de hem dağıtım yöntemi, hem de fonlama yöntemi ile finanse edilebilmektedir.

1.3.1. Maaş Esaslı Emeklilik Programları (Defined Benefit, Final Salary)

Maaş Esaslı Emeklilik Programları'nda (MEEP), katılımcı emekli olduğunda ne kadar emekli maaşı alacağını önceden bilmektedir. Fonlama yöntemi çerçevesinde faaliyet gösteren MEEP'lerde emekli maaşının düzeyinin belirlenmesinde, dağıtım modelindeki MEEP'lerle aynı aktüeryal ilkeler uygulandığı için bu iki finansman yönteminde MEEP'ler önemli ölçüde benzerlik göstermektedir. Dağıtım yönteminde olduğu gibi fonlama yönteminde de emeklilik aylığının tespiti için belirli bir emeklilik geliri hedeflenmekte, buradan hareketle bireye muhtemel emeklilik yaşamı boyunca ne miktarda ödeme yapılacağı tespit edilerek ortaya çıkan tutarın peşin değerine eşit bir ödeme, ilgili emeklilik planı çerçevesinde çalışma hayatı boyunca aylık olarak tahsil edilmektedir¹⁵⁷. Fonlama yöntemi kapsamındaki MEEP'leri dağıtım yöntemdekilerden ayıran özellik ise, emeklilik maaşının karşılanabilmesi için çalışma dönemi boyunca düzenli olarak ödenen katkı paylarının, mevcut emeklilerin aylıklarının ödenmesinde kullanılmayıp bir fon havuzunda biriktirilerek yatırıma yönlendirilmesidir. MEEP'lerde, katılımcının emekli aylığının belirlenmesinde çeşitli formüller kullanılmaktadır¹⁵⁸. Katılımcının emekli maaşı, her çalışma yılına karşılık belirli miktarda gelire hak kazanma veya çalışma döneminin sonundaki aylık gelirinin belirli bir yüzdesine hak kazanma veya bu iki yöntemin birleşiminden oluşan bir metoda göre önceden tespit edilebilmektedir. MEEP'ler de primler genellikle belirli periyodik ödemeler süresi ya da katılımcının yaşamı boyunca süren ödemeler şeklinde

¹⁵⁶ Dimitri Vittas, "Regulatory Controversies of Private Pension Funds", s.6.
<http://econ.worldbank.org/docs/824.pdf> (24.03.2004).

¹⁵⁷ Ergenekon, 2000, a.g.e., s.98.

¹⁵⁸ Şentürk, a.g.e., s.39.

değerlendirilmektedir¹⁵⁹. Aktüeryal hesaplamalara göre belirlenecek olan primlerle, emeklilik ödemesi ilişkilendirilirken, prim hesaplama yöntemi program sözleşmesinde belirtilir. Bu sözleşmede belirtilen prim tutarını sponsor¹⁶⁰ programa düzenli olarak yatırmaktadır. Yatırılan primlerin belirli bir süre sonra, emeklilik ödemesine hak kazanan kişiye yapılacak ödemeleri karşılamaması durumunda aradaki farkı sponsor karşılamaktadır¹⁶¹. Emeklilik planının bütün riskini işveren ya da sponsor taşımaktadır. Bunun için başlangıç aşamasında prim düzeyi aktüeryal hesaplamalara uygun tespit edilmeli ve program yatırımları önceden saptanan düzeyde tutulmalıdır¹⁶².

Zamanla fonda ortaya çıkabilecek varlık-yükümlülük dengesizliğinde, emeklilik ödemeleri tutarlarını düşürerek yükümlülüklerin varlıklar seviyesine indirilip, varlık-yükümlülük eşitliğini sağlamak program sözleşmesine aykırıdır¹⁶³. Böyle bir dengesizlik olduğunda ancak varlıklar yükümlülükler seviyesine çıkartılıp denklik sağlanabilir. Bu denklik ise aradaki farkın sponsor tarafından bir kerede ödenmesiyle değil, zamana yayılarak fona yapılan prim ödemelerinin aradaki açığı kapatacak şekilde artırılabilmesiyle sağlanabilmektedir. Eğer fonun getirisi beklenenin üzerinde gerçekleşmiş ise sponsor prim yatırmaya bir süre ara verebilmektedir¹⁶⁴. Bu duruma İşveren Katkı Tatili (Employer's Contribution Holiday) denilmektedir. Yatırımın getirisi hedeflenen düzeye gerilediği zaman sponsor katkı yatırmaya devam etmektedir.

Bu programda sponsor, fona yapılan ödemeleri bir hayat sigorta şirketinden anüite poliçe almak için kullanabilir. Bu poliçede primler ve emeklilik maaşı, sigortaya dahil olunan kazanç düzeyi gibi konulara açıklıkla yer verilir. MEEP'ler de işveren, genç yaştaki çalışanlar için, emekliliği yaklaşmış olanlara göre daha düşük düzeyde katkıda bulunmaktadır. Çalışma yılı arttıkça işverenin çalışan için yaptığı katkı artmaktadır. Bundan dolayı bu program çalışanların işyerine bağlılığını arttırmakta, işgücünün hareketliliğini kısıtlamaktadır. MEEP'lerin bir diğer özelliği de genellikle,

¹⁵⁹ Answers to Key Questions About Private Pension Plans (United States General Accounting Office, GAO-02-745SP, September, 2002), s.8.

¹⁶⁰ Emeklilik sistemlerinin sponsorları, çalışanlar adına hareket eden işverenler, devlet, yerel yönetimler, üyeleri yararına sendikalar ve kendi yararlarına bireyler olabilir (Murat Şen ve Tekin Memiş, **Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi** (Tügiad Ekonomi Ödülleri Kitapları-4, Rota Yayınevi, 2001), s.29).

¹⁶¹ Steve Bee, "How Simple Can Pension Be?," *Journal of Pension Management*, Vol.7, Number 4: 303-312, (Jun 2002), s.305.

¹⁶² Queisser, a.g.e., s.41.

¹⁶³ Şentürk, a.g.e., s.39.

¹⁶⁴ David Blake, "Financial System Requirements for Successful Pension Reform," *Pensions: An International Journal*, Vol.9, Number 1: 59-87, (September 2003a), s. 63-64.

çalışanın fonda biriken parayı emekliye ayrılmadan önce çekememesidir. İş değiştirme durumunda emeklilik fonunda biriken tasarruflar ya diğer bir emeklilik fonuna transfer edilememekte ya da kesintiler yapılmaktadır¹⁶⁵.

Emeklilik fonlarının yönetimi konusunda ise ülkeler itibariyle değişik uygulamalar göze çarpmaktadır. A.B.D., İngiltere, İrlanda ve Hollanda gibi ülkelerde MEEP'ler plan sponsorun kurumsal varlığından ayrı bir tüzel kişilik altında yönetilirken Almanya'da MEEP yükümlülükleri sponsorun bilançosunda "Çalışanların Emeklilik Planına Olan Borçlar" kalemi altında gösterilmektedir¹⁶⁶.

MEEP'ler de emeklilik aylığının hesaplanmasında kullanılan yöntemlerin bazıları kısaca açıklanmıştır¹⁶⁷.

- **Maktu Emekli Maaşı:** Bu formül çerçevesinde, emeklilik planının tüm üyelerine sabit bir miktarda emekli aylığı bağlanmaktadır. Çalışma dönemindeki kazancın emeklilik maaşının belirlenmesinde önemi yoktur. Erken ya da geç emekli olma durumlarında normal emeklilik maaşının düzeyinde oransal olarak bir artış ya da azalış meydana gelir.
- **Maaşla Orantılı Emekli Maaşı:** Emeklilik aylığının, kazancın belirli bir oranı olarak tespit edildiği (flat percentage of earnings) planlarda, esas alınan kazanç ve uygulanan oran, emeklilik maaşının düzeyinde belirleyici olmaktadır. Bu yöntemde genellikle nihai kazanç ya da çalışma döneminin son yıllarında elde edilen kazançların ortalaması esas alınmaktadır.
- **Hizmet Süresi Esaslı Emeklilik Maaşı:** Emekli maaşının belirlenmesinde çalışma süresinin esas alındığı (flat amount per year of service) planlarda, çalışılan her sene için belirli bir miktar emeklilik aylığına hak kazanılmaktadır. Emeklilik maaşı, önceden belirlenen bir miktarla çalışma senesinin çarpımı sonucu bulunmaktadır.
- **Hizmet Süresi ve Maaşla Orantılı Emeklilik Maaşı:** Diğer uygulamalara kıyasla daha yaygın olarak kullanılan bu tür planlar, her çalışma yılı için maaşın belirli bir oranı olarak emekli maaşı sağlar. Birim kredili (Unit Credit) emeklilik fonları olarak bilinmektedir.

¹⁶⁵ Şentürk, a.g.e., s.40.

¹⁶⁶ Ergenekon, 2000, a.g.e., s.99.

¹⁶⁷ Aynı, s.102.

1.3.2. Prim Esaslı Emeklilik Programları (Defined Contribution, Money Purchase)

Emeklilik sistemlerinde uygulanan ikinci tür, Prim Esaslı Emeklilik Planları (PEEP) dir. Bu tür planlar, fona yapılan düzenli katkılar ve yatırım gelirlerinden oluşan bireysel hesaplara dayanmaktadır¹⁶⁸. Bu programda kazançların belirli bir yüzdesi katkı olarak yatırıldığından programın gelecekteki maliyeti baştan bilinmektedir. Ancak özellikle yatırım sonuçlarından etkilenecek olan emeklilik maaşı baştan belli değildir. PEEP ile MEEP arasındaki en önemli ayırım, PEEP'lerde işverenin, şartları yerine getiren işçi için emeklilik programına düzenli ödemeler yapması dışında hiçbir mali yükümlülüğünün olmamasıdır. PEEP'ler nihai ödeme ile ilgili herhangi bir taahhütte bulunmamaktadır¹⁶⁹. Çünkü zaman içinde biriken fonların yatırımlar sonucu ne getireceği genel ekonomik ortama ve seçilen yatırımlara bağlıdır. MEEP'ler program sponsorunun program üyeleri lehine programın riskini üstlenmesi nedeniyle kapalı bir gruba yöneliktir, dışarıdan katılımlara izin verilmez. Oysa PEEP'ler de böyle bir riskin üstlenimi olmadığı için isteğe bağlı katılımlarda mümkündür. Bu tür planlarda fona yapılan prim ödemeleri sadece işverenden ya da sadece işçiden ya da her ikisinden kesilebilmektedir. PEEP'lerde yükümlülükler toplam varlıklara eşittir, dolayısıyla bu şeffaflık programların kolay anlaşılabilir ve izlenebilir olmasını sağlar. PEEP'lerin, ülkelere göre farklılıklar gösteren çeşitli türleri bulunabilmektedir¹⁷⁰ (Money Purchase planlar, Kar Paylı planlar, 401(k) planları gibi.).

PEEP'lerde yatırım riski işverene değil işçiye aittir. Bunun sonucu olarak fon yönetimi önem kazanmaktadır. Emeklilik programları, üyelerine ödedikleri primlerin hangi tür yatırım araçlarına yatırılacağına yönelik seçenekler sunmaktadır¹⁷¹. Program üyesi bu seçeneklerden birisini seçer ya da bu yatırım araçlarının her birine belirli oranda dağılımını içeren portföyler oluşmasını talep edebilir. Fon yatırımdan yüksek gelir elde edilmesi durumunda çalışanın emeklilik geliri yükselmekte, aksi durumda ise emeklilik geliri düşmektedir.

¹⁶⁸ Answers to Key Questions About Private Pension Plans, s.9.

¹⁶⁹ Şentürk, a.g.e., s.41.

¹⁷⁰ Karaca, a.g.e., s.45-46.

¹⁷¹ Dick Strattan, "Designing Pension Solutions in the New Defined Contribution World," *Pensions:An International Journal*, Vol.8, Number 2: 162-166, (Jan 2003), s.163.

Çalışanın maruz kaldığı yatırım riskinin kontrol altına alınması için çeşitli yöntemlere başvurulur¹⁷². Yatırımlar farklı sektörlere yönlendirilebilir, bölgesel ve uluslararası bazda değişik portföy çeşitlemesine gidilebilir ya da program üyeleri çalışma hayatlarının ilk dönemlerinde yüksek risk-yüksek getirili portföylere yöneltilerek, ortalama getiri maksimize edilmeye ve bireysel hesaptaki tasarruflar son çalışma döneminde dalgalı piyasalardan uzak tutulmaya çalışılabilir.

PEEP kapsamında çalışanlar, emekliye ayrıldıkları sırada finansal piyasaların içerisinde bulunduğu dönemsel hareketin etkisi altında bulunmaktadır. Piyasaların konjektürel bir düşüş yaşadığı dönemde emekli olanların birikimleri düşük faiz oranları ya da piyasa fiyatları üzerinden likitide edilirken, menkul kıymet değerlerinin yüksek olduğu dönemde emekli olanların birikimleri, daha yüksek düzeyde değer bulmaktadır¹⁷³. Bu tür planlarda katılımcı, emeklilik zamanı geldiğinde fonda biriken tutarla, aynı emeklilik şirketinden anüite alabileceği gibi daha yüksek koşullarda emeklilik imkanı sunan başka bir emeklilik ya da sigorta şirketinden de anüite alabilmektedir¹⁷⁴.

Günümüzde MEEP'lerden PEEP'lere doğru bir yönelim söz konusudur¹⁷⁵. Örnek olarak A.B.D.'de 1977-1996 yılları arasında özel sektöre ait PEEP sayısı 281.000'den 633.000'e yükselmiştir. Daha çok dikkat çeken unsur ise katılımcı sayısının 15 milyondan 51 milyona yükselmesidir¹⁷⁶. Bunun sebebi olarak değişen yasal uygulamalar, MEEP'lerin yönetim giderlerinin artması, işsizlik oranlarındaki artışın sonucu işverenlerin elemanlarını şirkette tutma ihtiyacının azalması, vergi teşvikleri, işgücünün hareketliliği gibi nedenleri sayabiliriz.

PEEP'lerde üyenin iş değiştirmesi halinde fonda biriken miktarı ve fon gelirlerini hiçbir kesinti olmadan başka bir fona aktarabilmesi, işgücünün serbest hareketini kolaylaştırmaktadır. Bu nedenle PEEP'ler genellikle küçük ve yeni kurulmuş işletmeler tarafından tercih edilmektedir¹⁷⁷. Günümüzde MEEP'lerin kullanıldığı büyük, sendikalaşmanın yaygın olduğu üretim firmalarından, sendikalaşmanın yaygın olmadığı,

¹⁷² Gordon Hall, "The Hottest Place in Hell," *Business Quarterly*, 79-84, (Summer 1994), s.80-81.

¹⁷³ Ergenekon, 2000, a.g.e., s.110.

¹⁷⁴ Walt Woerheide, "The Impact of the Pension Fund on the Decision to Work One More Year," *Financial Services Review*, Vol.9: 17-31, (2000), s.23.

¹⁷⁵ Emmanuel Reynaud, "Pensions in the European Union: Adapting to Economic and Social Changes," *International Social Security Review*, Vol.51, Number 1: 31-46, (1998), s.41.

¹⁷⁶ Jeffrey R. Brown, "Private Pensions, Mortality Risk, and the Decision to Annuitize," *Journal of Public Economics*, Vol.82: 29-62, (2001), s.32.

¹⁷⁷ Şen ve Memiş, a.g.e., s39.

küçük hizmet işletmelerine doğru bir yönelimin olması PEEP'lerin sayısını arttırmaktadır. MEEP ve PEEP'lerin farkları Tablo 14'de görülmektedir.

Tablo 14. MEEP ve PEEP Arasındaki Farklar

MEEP	PEEP
NORMAL EMEKLİLİK	
İşçiler formüle dayalı belirli bir teminat kazanır. Böylece, eğer kişinin ortalama yaşı ve hizmet yılı biliniyorsa, normal emeklilik teminatı kolayca belirlenir.	İşçinin teminatı, normal emeklilikteki hesap bakiyesine eşittir. Garanti edilen bir miktar yoktur.
ERKEN EMEKLİLİK	
İşçiler formüle dayalı belirli bir teminat kazanır. Bu teminat, normal emeklilik teminatından erken emekli olunan yıllar çıkarılarak bulunur.	İşçilerin erken emeklilik teminatı, erken emeklilik tarihindeki hesap bakiyesine eşittir. Erken emeklilik için bir kesinti yoktur.
EMEKLİLİK SONRASI ARTIŞLAR	
MEEP'ler emeklilik sonrası artışlar sağlar. Yaşam maliyeti ayarlaması (COLA) yapılır.	Eğer yatırım performansı iyiye, maaşlar yüksek olur. Bu da katılımcıya zamanla yüksek gelir üretir.
YATIRIM RİSKİ	
Yatırım performansı riski sponsor üzerindedir. Portföyün değeri düşerse, sponsor bu düşüşü karşılayacak kadar katkıda bulunur. Plan aktüeryal varsayımlardan daha fazla kazanırsa, sponsor teminatları fonlamak için daha az katkıda bulunur.	Yatırım performansı riski işçinin üzerindedir. Portföyün değeri düşerse, katkı oranı değişmez, işçinin teminatı azalır. Eğer değer artarsa işçinin hesabı büyür ve teminatları yükselir.
FONLANMAYAN YÜKÜMLÜLÜK	
MEEP'ler de fonlanmamış yükümlülükler olabilmektedir.	İşçinin teminatı sadece kendi hesabına dayalı olduğu için fonlanmayan yükümlülük yoktur.

Kaynak: Fatma Demet Karaca, "Sosyal Güvenlikte Özel Emeklilik Planları ve Aktüeryal İlkeleri." (Yayımlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2000), s.47-48.

1.4. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Hayat Sigortası Sistemi Arasındaki Farklılıklar

Günümüzde emeklilik şirketleri ve hayat sigortası şirketlerinin işleyişleri büyük benzerlikler göstermektedir. Bu yüzden bu iki ayrı sistem birbirleri ile karıştırılabilmektedir.

Hayat sigortasını toplum ve birey açısından olmak üzere iki farklı biçimde tanımlamak mümkündür¹⁷⁸. Toplum açısından hayat sigortaları, birey ya da grubun yaşamlarına ilişkin mali riskleri transfer ettikleri ve bu transfer nedeniyle bunların belirsiz mali zararlarını karşılamak için fon biriktirilmesi ile uğraşan sosyal bir araçtır. Birey açısından ise hayat sigortası, sigortalının prim ödemesi koşuluyla çeşitli korumalar sağlayan bir sigorta sözleşmesi türüdür. Sigortacılık fonları içerisinde özel bir konuma sahip bulunan hayat branşı fonlarını diğer sigorta branşlarından ayıran unsur, risklerin gerçekleşmesi durumunda sigortalıyı ortaya çıkacak ekonomik çöküntülerden koruması, risk gerçekleşmediği takdirde ise, sözleşmede öngörülen sürenin sonunda sigortalının hesabında biriken tutarın neması ile birlikte toplu olarak ya da aylıklar halinde geri verilmesidir¹⁷⁹. Koruma ve tasarruf fonksiyonları bulunan hayat sigortalarının özellikle tasarruf fonksiyonu; uzun vadeli, periyodik ve düzenli nakit akışı ile güçlü bir fon yaratma kapasitesine sahiptir. Bireysel emeklilik sistemi ise, aktif çalışma döneminde düzenli olarak yapılan tasarrufların ve varsa işveren katkılarının bir fonda profesyonel portföy yönetimi ilkeleri çerçevesinde yatırıma yöneltildiği, elde edilen gelirle de bireylerin emeklilik dönemlerinde makul bir hayat seviyesi sağlamalarına yardımcı olan kurumsal yapılardır¹⁸⁰.

Emeklilik şirketleri ve hayat sigortası şirketleri arasında birçok farklılıklar bulunmaktadır. Temel farklılık üstlenmiş oldukları sorumlulukların farklılığından kaynaklanır. İkinci olarak kapitallerinin kaynağının farklılığıdır. Üçüncü farklılık ise,

¹⁷⁸ Murat Akbalık, K. Batu Tunay ve Mustafa T. Uzuner, "Yüksek Enflasyonlu Ülkelerde Özel Hayat Sigortacılığı Uygulamaları ve Türkiye Üzerine Çözüm Önerileri," *Reasürör*, Sayı 30: 6-27, (Ekim 1998), s.9.

¹⁷⁹ Çağatay Ergenekon, "Özel Emeklilik Fonları Karşısında Hayat Sigortacılığının Rekabet Gücünün Arttırılmasına Yönelik Tedbirler," *Reasürör*, Sayı 27: 6-16, (Ocak 1998a), s.6.

¹⁸⁰ Sabuncu, a.g.e., s.53.

işlem yaptıkları çevredir¹⁸¹. Hayat sigortası şirketleri portföylerinde geleneksel olarak gayrimenkul ve para piyasası enstrümanlarına ağırlık verirken, emeklilik şirketlerinin riski azaltıp getiriye arttırmak amacıyla hisse senetlerine uzun vadeli yatırım yapmaları, bu fonlarda biriken tasarrufların yüksek karlılık düzeyinde nemalanmasını sağlamıştır¹⁸². Nominal bir getiri garanti ettikleri için enflasyon ve tahvil faizlerindeki dalgalanmalar sigorta şirketlerini olumsuz yönde etkiler ancak emeklilik şirketleri böyle bir nominal gelir garantisi vermedikleri için bu tip dalgalanmalardan daha az etkilenirler¹⁸³. Sigorta şirketleri ürünlerini rekabetçi bir ortamda sunmak durumundadırlar. Hem diğer sigorta şirketleriyle hem de diğer yatırım araçlarıyla sert bir rekabet içerisindeyler. Fakat emeklilik fonları (özellikle mesleki emeklilik planları) herhangi bir firmadaki çalışanlar için monopol özellikte sağlayıcı durumundadırlar¹⁸⁴.

Ülkemizdeki mevzuat ve uygulama açısından iki sistem arasındaki farklar Tablo 15'de gösterilmektedir.

¹⁸¹ Juan Yermo, "Insurance and Private Pension Compendium for Emerging Economies, Book 1 Part 1:4)b, Investment Regulation of Insurance Companies and Pension Funds", (OECD, 2000), s.3. <http://www.oecd.org/dataoecd/41/13/1813744.pdf> (20.05.2004).

¹⁸² Ergenekon, 1998a, a.g.e., s.8.

¹⁸³ E. Philip Davis, "Insurance and Private Pension Compendium for Emerging Economies, Book 1 Part 1:4)a, Portfolio Regulation of Life Insurance Companies and Pension Funds", (OECD, 2001), s.13. <http://www.oecd.org/dataoecd/40/51/1813595.pdf> (20.05.2004).

¹⁸⁴ Yermo, 2000, a.g.e., s.4.

Tablo 15. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Hayat Sigortası Arasındaki Farklar

Bireysel Emeklilik Sistemi	Hayat Sigortaları
Tasarruf fonksiyonu ön plandadır.	Sigorta fonksiyonu ön plandadır.
Toplu para ve maaş verir.	Toplu para ve maaş yanında ölüm ve ferdi kaza risklerine karşı tazminat verir.
Giriş için üst yaş sınırı yoktur.	Giriş için üst yaş sınırı vardır.
Katkı payları portföy yönetim şirketi tarafından yönetilir.	Sigorta primleri sigorta şirketi tarafından yönetilir.
Katılımcı, birikimlerin değerlendirilmesinde söz sahibidir.	Sigortalı, birikimlerin değerlendirilmesinde söz sahibi olamaz.
Katılımcı birikimlerini her zaman izleyebilir.	Sigortalı birikimlerini düzenli olarak izleyemez.
Emeklilik için en az 10 yıl katkı payı ödemek ve 56 yaşını doldurmak gerekir.	Emeklilik için en az 10 yıl prim ödemek gerekir.
Birikimler her katılımcı için ayrı ayrı değerlendirildiği için kar payı dağıtılmaz.	Her yıl elde edilen gelirler sigortalılara primleri oranında kar payı olarak dağıtılır.
Asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak kaydıyla katılımcılar için vergi muafiyeti brüt gelirlerinin %10'udur.	Asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak kaydıyla sigortalılar için vergi muafiyeti brüt gelirlerinin %5'idir.
Emekliliğe hak kazanıldığında ve ya zorunlu nedenlerle sistemden ayrıldığında tüm birikimlerden %3,75 oranında stopaj kesilir.	Emekliliğe hak kazanıldığında ve ya zorunlu nedenlerle sistemden ayrıldığında tüm birikimlerden %9 oranında stopaj kesilir.
Giriş aidatı alınabilir.	Giriş aidatı alınmaz.
Birikimler yılda bir kez başka bir şirkete aktarılabilir.	Birikimler başka bir şirkete aktarılamaz.
Fon varlıkları teminat gösterilemez.	Fon varlıkları kısmen ya da tamamen teminat gösterilebilir.
Fon varlıkları saklayıcı kuruluşta saklanır.	Fon varlıkları saklayıcı kuruluşta saklanmaz.

Kaynak: Suat Uygur, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi. (Ankara: TŞOF Plaka ve Matbaacılık A.Ş., Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın no:224, 2004a.), s.220.

2. DÜNYA'DA BİREYSEL EMEKLİLİK UYGULAMALARI

Emeklilik sistemlerinin uygulamaları benzerliklerin yanı sıra ülkeden ülkeye farklılık da göstermektedir. Ancak bireysel emeklilik sistemleri incelendiği zaman genel olarak üç farklı modelin olduğunu görmekteyiz. Bunlardan birincisi Latin Amerika modelidir. İkinci model OECD modelidir. Üçüncü model ise İsveç modelidir. Çalışmanın bu bölümünde, bu üç modele örnek teşkil eden ülkeler ve Türkiye'deki bireysel emeklilik sistemleri incelenecektir.

2.1. Şili'de Bireysel Emeklilik Sistemi

Çalışmanın bu bölümünde, Latin Amerika modelinin oluşmasına öncülük eden Şili emeklilik sisteminin önce tarihsel gelişimi ele alınacak daha sonra ise günümüzdeki durum ve bireysel emeklilik sistemi açıklanacaktır.

2.1.1. Şili Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Şili'de 19. yüzyılın sonlarında küçük endüstrinin çökmesi, şehirlerdeki sosyal gelişim ve kırsal alanda iş bulma imkanlarının azalması sonucu şehre göçler başlamıştır. Şehirlerde oluşan bu yeni işçi sınıfı, işsizlik ve hastalık gibi risklerden korunmanın en iyi yolunun Karşılıklı Yardımlaşma Birlikleri (Mutual Aid Societies) oluşturmak olduğunu düşünerek ilk kez 1852 yılında "Socieda La Igualded" adı ile karşılıklı yardımlaşma sandığını kurmuştur¹⁸⁵. Kar amacı gütmeyen bu yardımlaşma sandıklarına katılım isteğe bağlı olup katılımcılara, hastalık ya da işsizlik halinde yardım yapılmaktaydı. Daha sonraki yıllarda bu yardımlaşma birliklerinin sayısı hızla artmış ve 1890 yılında 76'ya yükselmiştir. 1924 yılında çıkarılan Zorunlu Hastalık ve Malullük Sigortası Yasası ile yardımlaşma birliklerine önemli imkanlar sağlanmıştır. Yasaya göre

¹⁸⁵ Aydın, 1999, a.g.e., s.132.

karşılıklı yardımlaşma birliklerinin üyeleri, asgari olarak aynı koşulları sağlayan bu birliklerde, dilerlerse üyeliklerini sürdürebileceklerdir¹⁸⁶.

Şili’de kamu tarafından yönetilen ilk emeklilik fonu 1924 yılında kurulmuştur. Kurulan bu fon “Servico de Seguro Social” (Sosyal Güvenlik Servisi’nin) temelini oluşturmaktadır. Bu sistem 1981 yılına kadar çalışanların büyük çoğunluğunun temel emeklilik sistemini oluşturmuştur¹⁸⁷. 1925 yılında iki yeni fon daha kurulmuştur. Bunlardan birincisi, özel sektör işçileri için kurulan “Caja de Empleados Particulares” ve ikincisi ise kamu sektörü çalışanları ve gazeteciler için kurulan “Caja de Nacional Empleados Publicos y Periodistas” dır.

Zamanla sosyal güvenlik sisteminin kapsamının genişletilmesi ve yeni kurumların oluşturulmasıyla Şili’de çok karmaşık bir yapı meydana gelmiştir. 1979 yılında 2.291.183 çalışan için 32 adet sosyal güvenlik kurumunun (ortalama 72.000 kişiye bir sosyal güvenlik kurumu) faaliyet gösterdiği ve bu kurumlar arasındaki uygulama farklılıkları nedeniyle 100’den fazla sosyal güvenlik sistemi olduğu görülmektedir¹⁸⁸. Bu karışıklığın sonucunda bazı çalışanların aynı sosyal yardımlar için diğer işçilere göre daha az prim ödemeleri, bazı ücretlilerin emeklilik aylıklarını, ortalama ücretin %100’ne eşit bir oranda almasına karşın, bazı grupların ücretin sadece %75’i oranında emeklilik aylığı alması ya da bazı işçilerin 42 yaşında emekli olabilmelerine rağmen, bazı mavi yakalı işçilerin 65 yaşına kadar emeklilik aylığına hak kazanamamaları gibi sorunlar ortaya çıkmıştır¹⁸⁹.

Sosyal güvenlik sisteminde görülen farklı uygulamaların yanı sıra aktif/pasif oranının bozulması, politik müdahaleler gibi nedenlerle, emeklilik fonlarındaki rezervler erimiş ve devletin sisteme finansal katkısı önemli ölçülere ulaşmıştır. Yaşanan bu krizler sonucunda reform çalışmaları gündeme gelmiştir. 1966 yılında sosyal güvenlikle ilgili olarak 46 yasal düzenleme çıkarılmış, 1967 yılında 44 ve 1968 yılında 1238 yasal düzenleme yapılmıştır¹⁹⁰. Fakat bu düzenlemelerden yeterli sonuç alınamamıştır. Bunlara ek olarak; mevcut sosyal güvenlik kuruluşları arasında standart ve norm birliği sağlanması ve emeklilik aylıklarının aynı şekilde endekslenmesi

¹⁸⁶ Aynı, s.132.

¹⁸⁷ Rodriguez, a.g.e., s.2.

¹⁸⁸ A. Can Tuncay, “Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine,” Çimento İşveren, Cilt 14, Sayı 2: 3-15, (Mart 2000), s.5.

¹⁸⁹ Ekin, Alper ve Akgeyik, a.g.e., s.64.

¹⁹⁰ Rodriguez, a.g.e., s.2.

suretiyle mevcut sosyal güvenlik kurumlarının emekli aylıkları birbirine yaklaştırılmıştır. Sosyal güvenlik sisteminin kamu bütçesi üzerindeki yükünü azaltmak için emekli maaşlarının reel alım gücü sistematik olarak düşürülmüştür. Emeklilik yaşı tüm sosyal güvenlik kurumlarında tek tip olacak şekilde erkeklerde 65, kadınlarda 60 yaşına yükseltilmiştir¹⁹¹. 1970'lerin başında işçi ve işverenlerin ödediği toplam emeklilik katkı oranları %16'dan %26'ya yükselmiş, devletin sisteme finansal katkısı GSMH'nin %4'üne ulaşmıştır. Aktif/pasif oranının gerilemesi sonucu, askeri hükümet tarafından 01.05.1981 tarihinde 3500 sayılı Kanun ile sosyal güvenlik garantisinin devlet tarafından sağlandığı tek basamaklı bir sistemden, tamamen fertlerin sorumluluğunun söz konusu olduğu bir başka tek basamaklı sisteme geçilmiştir¹⁹².

2.1.2. Emeklilik Sisteminin Günümüzdeki Durumu ve Bireysel Emeklilik Sistemi

1924 yılında, PAYG sistemini ilk kuran Latin Amerika ülkesi olan Şili, 1981 yılında dünyada, maaş esaslı PAYG emeklilik sisteminden, özel yönetime ve bireysel hesaplara dayanan emeklilik sistemine geçiş yapan ilk ülke olmuştur¹⁹³. Yapılan bu reformlar sonucu yeni durumu organize etmek için iki yeni sistem getirilmiştir. Bunlardan birincisi, sigorta sistemi diğeri ise bireysel fon biriktirme yöntemidir¹⁹⁴. Sigorta sisteminde işçiler, düzenli prim ödemeleri karşılığında bir emekli aylığı almak için bir sigorta şirketiyle anlaşmaktadırlar. Çalışanın ödeyeceği primler ile alacağı emeklilik aylığı arasındaki ilişki, anlaşmanın yapıldığı zamandaki uzun dönemli finansal araçların getirisine göre belirlenmektedir. MEEP ve PEEP şeklinde sözleşmeler yapabilmek mümkündür¹⁹⁵. Sigorta sistemine nazaran bireysel fon biriktirme yöntemi oldukça fazla kullanılmaktadır.

Yeni sistem sadece uzun dönem sigorta kollarında uygulanmıştır. Primleri belirlenmiş zorunlu bireysel tasarruf planı niteliğini taşımaktadır. Sistemin finansmanına işveren ve devlet katılmamakta, finansman sigortalılarca

¹⁹¹ Ergenekon, 2000, a.g.e., s.128-129.

¹⁹² Şen ve Memiş, a.g.e., s.50.

¹⁹³ John B. Williamson, "Privatizing Public Pension Systems: Lesson From Latin America," *Journal of Ageing Studies*, Vol.15: 285-302, (2001), s.287.

¹⁹⁴ Ekin, Alper ve Akgeyik, a.g.e., s.66.

¹⁹⁵ Privatizing Social Security in Latin America.

http://www.ncpa.org/studies/s221/s221a.html#chile_ (14.05.2004).

gerçekleştirilmektedir¹⁹⁶. Reform tarihinden sonra iş hayatına yeni başlayanlar için yeni sisteme katılım zorunlu tutulmuş, eski sisteme bağlı olarak çalışanlara ise yeni sisteme geçme ya da eski sistemde kalma hakkı tanınmıştır¹⁹⁷. Serbest çalışanların sisteme katılımı isteğe bırakılmış, ordu ve emniyet teşkilatı mensupları ise reform kapsamı dışında tutulmuş ve eski sisteme devam ettirilmiştir. Yeni sistemi teşvik amacıyla, eski sistemden yeni sisteme geçen çalışanların ücretlerine bir kereye mahsus olmak üzere, yeni sisteme geçişle beraber artan katkı payı oranını telafi etmek için %18 (ortalama %11 net) artış yapılmıştır¹⁹⁸. Yeni sistemde çalışanın ödemesi gerekli prim oranı, kazancının %13'üdür. Kazancın %10'u emeklilik sigortası primi, %3'ü ise malullük, dul ve yetim aylığı sigortası primi olarak işveren tarafından kesilerek, çalışanın seçtiği AFP'ye yatırılmaktadır¹⁹⁹. Şili'de işverenlerin iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası dışında prim ödeme yükümlülüğü yoktur. Eski sosyal güvenlik sistemine bir yıldan uzun süre prim ödeyen ve yeni sisteme geçmeye karar veren çalışanların eski sisteme ödedikleri primlerin karşılığı olarak yeni sistemdeki hesaplarına devlet tahvilleri yatırılmıştır. Bunlar yıllık %4 reel faiz içeren ve emekliye ayrılma zamanında nakde çevrilecek türden tahvillerdir²⁰⁰.

Emeklilik sistemi, AFP olarak bilinen, ticari amaçlarla faaliyet gösteren özel sektöre ait emeklilik fonu yönetim şirketleri 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 getirmektedirler²⁰¹. Çalışanlar diledikleri AFP'yi seçmekte serbesttirler. Bir çok AFP sisteme ilk girişte ortalama olarak 600 peso giriş aidatı almaktadır. Çalışanlar yılda iki kere herhangi bir transfer ücreti ödemediği bağlı oldukları AFP'yi değiştirme hakkına sahiptirler²⁰². Sistemin başladığı yıllarda AFP'lerin sadece bir fonu yönetmelerine izin verilmiştir. Ancak Mart 2000'den sonra AFP'ler, emekliliklerine 10 yıldan az kalan işçiler için sabit oranlı yatırım araçları

¹⁹⁶ Aydın, 1998, a.g.e., s.10.

¹⁹⁷ Williamson, 2001, a.g.e., s.287.

¹⁹⁸ Stephen J. Kay ve Barbara E. Kritzer, "Social Security in Latin America:Recent Reforms and Challenges," *Economic Review*, Federal Reserve Bank of Atlantic, Vol.86, Number 1: 41-52,(First Quarter 2001), s.43.

¹⁹⁹ Recep Kapar, "Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlık ve Emeklilik Sigortalarında Yaşanan Değişimler," *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1: 167-189, (1999), s.179.

²⁰⁰ Ergenekon, 2000, a.g.e., s.130.

²⁰¹ Tuncay, 2000, a.g.e., s.6.

²⁰² Kay ve Kritzer, a.g.e., s.43.

içeren ikinci bir fonun yönetimi için talepte bulunmaktadırlar. AFP'lerin yatırım yapacakları alanlar ve oranları da devlet tarafından belirlenmektedir. Ağustos 2000 tarihi itibarıyla AFP'ler toplam varlıklarının %37'sini devlet bonolarına, %18'ini hisse senetlerine, %33'ünü finansal sektöre ve %12'sini uluslararası yatırımlara yönlendirmişlerdir²⁰³. Yeni sistem ilk kurulduğunda 12 AFP kurulmuş daha sonra bu sayı 21'e kadar yükselmiştir. Fakat 2001 yılı itibarıyla 7 AFP hizmet vermektedir²⁰⁴.

Bu sistemde çalışanlar gelirlerinin en az %10, en çok %20'sini prim olarak yatırmak zorundadırlar. Yatırılan primler vergiden muaf tutulmuştur²⁰⁵. Fonda biriken tüm tutar emeklilik zamanına kadar vergiden muaf tutulmuştur. Emeklilik yaşı kadınlarda 60, erkeklerde 65 olup erken emeklilik imkanı bulunmaktadır. Fakat bunun için son 10 yıllık ücret ortalamasının en az %50'si ve asgari yaşlılık aylığının %110'u düzeyinde bir miktarı sağlayacak birikimi sağlamış olmak gereklidir. AFP'lere en az 20 yıl süre ile prim yatıran ancak emeklilik yaşına geldiğinde emeklilik maaşı yasal asgari emeklilik maaşının altında olanların emeklilik maaşları devlet tarafından garanti altına alınmıştır. Bu kişilerin emeklilik fonundaki tasarruflar tükendiği zaman devlet tarafından ödenmektedir. Ancak söz konusu bu yardımdan yararlanabilmek için çalışanın emeklilik yaş sınırını aşmış olması gerekmektedir²⁰⁶. Yapılan yardımlar genel vergi gelirleriyle karşılanmaktadır. Devlet tarafından garanti edilen asgari emeklilik maaşı, asgari ücretin belli bir oranı olarak belirlenmektedir. Bu oran 70 yaşın altındakiler için asgari ücretin %85'i, 70 yaşın üzerindeki bireyler için asgari ücretin %90'ı olarak belirlenmektedir²⁰⁷. Eğer AFP başarısız olur ve birikmiş hesaplardaki fonlar hem yatırım hem de karlılık hesapları açısından asgari bir getiriye sağlayamazsa, aradaki farkı devlet kapatmaktadır. Bu gibi durumlarda AFP nakde dönüştürülmekte ve fonlar başka bir AFP'ye transfer edilmektedir²⁰⁸. Bunların haricinde devlet, hiçbir geliri bulunmayan 65 yaşın üzerindeki kimselere de sosyal yardım yapmaktadır.

²⁰³ Aynı, s.43.

²⁰⁴ Carmelo Mesa-Lago, "Structural Reform of Social Security Pensions in Latin America: Models, Characteristics, Results and Conclusions," *International Social Security Review*, Vol.54, Number 4: 67-92, (2001), s.78.

²⁰⁵ Rodriguez, a.g.e., s.3.

²⁰⁶ Şen ve Memiş, a.g.e., s.54-55.

²⁰⁷ Kapar, a.g.e., s.183.

²⁰⁸ Ekin, Alper ve Akgeyik, a.g.e., s.68-69.

Çalışanlara emeklilik zamanında üç seçenek sunulmaktadır²⁰⁹. Birinci seçenek özel sigorta şirketlerinin ödeme yapmasıdır. Bireyin AFP'deki birikimleri özel sigorta şirketine devredilir ve bu sigorta kuruluşu, emekliye yaşamı boyunca enflasyona ya da başka bir satın alma gücü paritesine endeksli bir gelir miktarını öder. İkinci seçenek AFP'lerin ödeme yapmasıdır. Bu seçenekte bireyin birikimleri sigorta şirketine devredilmez. Üyesi olunan AFP'de kalır. AFP, emeklinin beklenen yaşam süresini dikkate alarak, belirlenen yaşam süresi içerisinde düzenli aylık ödeme uygulamasını yerine getirir. Emekli bu seçiminde hesaplanan veya beklenen süreden uzun yaşama ve fonun yatırım riskleriyle karşı karşıya kalabilir. Emekli beklenilenden uzun yaşarsa, birikimlerin bittiği bir durumla karşılaşacaktır. Böyle bir durum gerçekleşirse, ödemelerin yetersizliği devletin sağladığı asgari emeklilik aylığı ile giderilmektedir²¹⁰. AFP'de kalma seçeneğinde, kalan miktarın getirisi göz önünde tutularak her yıl yeniden hesaplanır. Sağlık durumları kötü olan emekliler ile uzun yaşama olasılığını kendinde görmeyen emekliler AFP'de kalmayı seçerler. Çünkü bu seçenek, ilk belirtilen seçeneğe göre, emeklilerin ölümünden sonra, ortada kalan mirasçılara daha yüksek aylık bağlanması sonucunu ortaya çıkarır. Son seçenekte ise bu iki yöntemin karması uygulanabilir. Her üç seçenekte de çalışan eğer isterse fondaki toplam birikimin, asgari yaşlılık aylığının %120'sini ve son 10 yıllık ortalama maaşının %70'ini karşılayacak şekilde olan miktarın aşan kısmını peşin olarak çekebilir²¹¹.

AFP'ler çeşitli bakımlardan denetime ve risk derecelendirilmesine tabi tutulurlar. Bu konuda sistem içinde üç ayrı kurum tarafından yürütülen üç ayrı uygulama vardır²¹². Birincisi devletin idari gözetim ve denetim görevi, AFP'lerin gözetim ve denetimi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı fakat özerk nitelikteki Özel Emeklilik Gözetim Kurulu "Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones" (SAFP) tarafından yapılmaktadır. SAFP özel emeklilik sigortası şirketlerinin yatırımlarının ve karlılık düzeylerinin izlenmesi, primlerin ve emeklilik 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

²⁰⁹ Rodriguez, a.g.e., s.4.

²¹⁰ Kapar, a.g.e., s. 182.

²¹¹ Rodriguez, a.g.e., s.5.

²¹² Kapar, a.g.e., s.178.

sahiptir. İkinci olarak Risk Sınıflandırma Komisyonu, AFP'lerin yatırım yapma izni verilen alanların risklerini belirleme ve sınıflandırma görevini yürütmektedir. Bu komisyon merkez bankasının, AFP'lerin ve finansal piyasaları denetleyen kurulların temsilcilerinden oluşur. Son olarak Duff-Phelps Risk Derecelendirme Kuruluşu vardır. Bu özel kuruluş AFP'lerin yatırım portföylerinin risklilik derecesini düzenli aralıklarla belirler ve yayınlar.

Şili'nin gerçekleştirmiş olduğu bu yeni sisteme birçok eleştiri de yapılmaktadır. İlk olarak katılımcıların seçim hakkının kısıtlanmasını belirtebiliriz. 2000 yılı verileriyle ülkedeki en büyük üç AFP'in, toplam üye sayısının %78'ini bünyesinde bulundurması yoğunlaşmaya yol açmaktadır²¹³. Büyük şirketler, diğer şirketlerin büyümesini engellediği ölçüde tercih hakkını sınırlamış olmaktadır. Bir diğer eleştiri ise çalışanların ödedikleri primler ile ilgilidir. Sisteme kayıt yaptıran çalışanların prim ödeme düzeni ve sıklığı azalmaktadır. AFP'lerde 5.500.000 bireysel emeklilik tasarruf hesabı olmasına rağmen bunların ancak 2.300.000'ünün sahibi düzenli ödemeler yapmaktadır. Ayrıca işverenler çalışanların ücretinden kesip, AFP hesaplarına yatırmaları gereken primleri yatırma konusunda kötü niyetli davranabilmektedirler. SAFP 150.000 işverenle primleri yatırmadıkları için davalıdır²¹⁴. Sisteme yönelik yapılan bir diğer eleştiri ise yönetim giderlerinin yüksek olmasıdır. Birçok sigortalı, fon gelirlerinin %3-5 arası ücretleri yatırım danışmanlarına vermektedirler²¹⁵. Hisse senedi yatırımlarının %70'inin 5 büyük elektrik ve haberleşme şirketine yönelik olduğu ve bu sebeple sermaye piyasasının gelişmesinde beklenen olumlu etkiyi yaratmadığı görülmektedir²¹⁶. Bu durum AFP'lerin yatırım alternatiflerini de sınırlamaktadır. Nitekim bu şirketlerin kötüye gitmesi ve hükümetin özellikle dışa yönelik yatırım alanları global olarak değerlendirildiği zaman, devlete yönelik yatırımların temel gelir kaynağını oluşturduğu görülmektedir. Yeni sistemde de devlet bireysel emeklilik fonlarına belirli bir getiri garantisi vererek, borçlanmaktadır. AFP'ler ellerinde bulunan bireysel fonların % 40-50'sini doğrudan devlet hisselerine yatırmaktadırlar. Buradan da anlaşılacağı üzere, devlet iç borçlanma yoluyla bireysel emeklilik hesaplarına gelir transfer etmektedir²¹⁷. Bunun bir anlamı ise, herhangi bir nedenle bireysel emeklilik sistemi uygulaması dışında kalan (işsizlik,

²¹³ Mesa-Lago, a.g.e., s.77.

²¹⁴ Kapar, a.g.e., s.185.

²¹⁵ TÜSİAD, a.g.e., s.60.

²¹⁶ Tuncay, 2000, a.g.e., s.7.

²¹⁷ Kapar, a.g.e., s. 184.

Emeklilik Kanunları” yürürlüğe girmiştir²²⁰. 1915 yılında Alaska bölgesi, 1925 yılında Wisconsin, 1929 yılında Minnesota, California ve Wyoming ve 1930 yılında New York ve Massachusetts eyaletlerinde yaşlılık aylığı uygulamaları başlatılmıştır²²¹.

1920 yılında federal hükümet çalışanları için “Sivil Hizmet Emeklilik Sistemi” (Civil Service Retirement System) kurulmuştur. Bu sistem katılımcılarına emeklilik, malüllük ve ölüm teminatları vermektedir²²². Bu sisteme katılım zorunlu tutulmuştur. Bu planlara dahil olanlar OASDI’ye dahil edilmemiştir. 1937 yılında Demiryolu Emeklilik Yasası ile federal emeklilik planlarının çerçevesinde demiryolu emeklilik sistemi kurulmuştur. Daha sonra Demiryolu İşsizlik Sigortası Kanunu ile sistem daha da genişletilmiştir. Temel olarak ölüm, yaşlılık, malüllük ve işsizlik teminatları verilmektedir²²³.

1929 ekonomik bunalımının ardından milyonlarca insanın işini ve birikimlerini kaybetmesi, geniş kitlelerin mağduriyetinin mevcut yardımlaşma kurum ve mekanizmalarıyla karşılanamayacağı görüşü ön plana çıkmıştır. Geniş kapsamlı bir sosyal güvenlik sisteminin kurulması için Başkan Roosevelt’in öncülüğünde 1935 yılında Sosyal Güvenlik Yasası kabul edilmiştir. Bu yasa ile iki sosyal güvenlik programı başlatılmıştır. Birincisi federal düzeyde ticaret ve sanayi çalışanları için yaşlılık aylığı ve emeklilik sistemi, ikincisi ise federal ve ulusal düzeyde işsizlik sigortasıdır²²⁴. OASDI diğer birçok ülkedeki benzer sistemlerden farklı olarak tüm ulusu kapsama altına almak amacıyla kurulmamıştır²²⁵. Sadece işgücü piyasasıyla bağlı olarak sınırlandırılmıştır. Programın temel hedefi ücretli işçileri ve bağımsız çalışanları kapsam altına almaktır. Tarım işçileri, gündelik işçiler, ev hizmetlerinde çalışanlar, demiryolu işçileri, kamu çalışanları, eğitim vakıflarında çalışanlar gibi kimseler kapsam dışında bırakılmıştır. 1950 yılında kapsam biraz daha genişletilmiş ve eskiden sisteme dahil olamayan yaklaşık 10 milyon kişi sisteme dahil edilmiştir. 1954 ve 1956 yıllarında ise kapsam daha da genişletilmiştir. Kural olarak kapsam dışı tutulanlar ise demiryolu işçileri (OASDI ile koordineli olarak kendi emeklilik planları olduğu için), bağımsız çalışan hekimler, Sivil Hizmet Emeklilik Sistemi’ne tabi olan federal hükümet

²²⁰ Karaca, a.g.e., s.34.

²²¹ Dixon ve Scheurell, a.g.e., s.19.

²²² Dan M. Mc Gill, *Fundamentals of Private Pensions* (Second edition, Illinois: Richard D. Irwin Inc. 1964), 13.

²²³ Aynı, s.14.

²²⁴ Santos, a.g.e., s.42.

²²⁵ Mc Gill, a.g.e., s.5.

çalışanları, mevsimlik tarım işçileri, kongre üyeleridir²²⁶. 1965 yılında ulusal sağlık sigortası (medicare) ve muhtaçlara yapılan sağlık yardımları (medicaid) uygulamaya konulmuştur.

Bireysel emeklilik maaşının gelişmesinde A.B.D. öncü ülke olmuş ve daha sonra bu gelişmeler diğer ülkelere yansımıştır²²⁷. A.B.D.'deki bireysel emekli maaşı planlarının başlangıcı 1875 yılında American Express Co. Planının kurulmasına kadar uzanmaktadır. 1900 yılında Pennsylvania demiryolu şirketi yeni bir emeklilik planı kurmuştur. Planın getirdiği yenilikler arasında genel kapsama alanının olması, zorunlu emeklilik ve bireysel katkılara yer vermeme sayılabilir. Sonraki 25 yıl boyunca diğer firmalar bu planın benzerini yapmışlardır. 1905 yılının sonunda 18 demiryolu şirketi yasal emeklilik planlarını faaliyete geçirmiş ve toplam demiryolu işçilerinin %35'i bu planlara dahil edilmiştir²²⁸. Bu planlar MEEP şeklinde oluşturulmuştur ve işçilerin emekli olmadan önce bu planlar üzerinde hiçbir hakları bulunmamaktadır. 1913 yılında kamu gelirlerinin esas kaynağını teşkil eden vergi yasası çıkarılmıştır. Vergi yasasının çıkmasından sonra emeklilik planlarının gelişimi vergi yasaları ile çok yakından ilişkilendirilmiştir. İşveren sponsorlu emeklilik planları, işgücünün yönetiminde bir araç olarak, vergi yasaları ile desteklenmiştir. 1938 yılına kadar işverenler kurdukları emeklilik planlarını fesh edebilmişlerdir. Fakat 1938 yılında çıkarılan Gelir Yasası ile işverenlerin emeklilik fonlarını fesh etmeleri düzenlenmiş ve sınırlandırılmıştır²²⁹.

II. Dünya Savaşı yıllarında piyasaların etkilenmemesi için federal yasalarla ücret ve maaşların dondurulduğu dönemlerde işveren sponsorluğundaki emeklilik planları yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu dönemde, istihdam ettiği işgücünü kaybetmek istemeyen işverenler, vergi teşviklerinin etkisiyle bireysel emeklilik planlarına yönelmiştir. Sayıları hızla artmakla beraber işveren sponsorluğunda kurulan emeklilik planlarında, 1960'lı yıllarda sorunlar yaşanmaya başlanmıştır. 1964 yılında Studebaker şirketinin iflas etmesi ve Indiana'daki fabrikasının kapanmasıyla çalışanlar ve mevcut emekliler,

²²⁶ Randal G. Holcombe, **Public Finance: Government Revenues and Expenditures in United States Economy** (U.S.A: Prentice Hall, 2004), s.337.

²²⁷ Hoşcan, a.g.e., s.19.

²²⁸ Samuel H. Williamson, **The Development of Industrial Pensions in the United States in the Twentieth Century** (The World Bank Policy Research Department, Policy Research Working Paper:1542, 1995), s.7-9.

²²⁹ Sylvester J. Schieber, "The Employee Retirement Income Security Act: Motivations, Provisions and the Implications for Retirement Security", (Erisa After 25 years: A Framework for Evaluating Pension Reform, konferansı için hazırlanan tebliğ, The Brookings Intitution, Washington D.C., September 17, 1999), s.3.

emeklilik aylıklarını kaybetmişlerdir²³⁰. Şirket iflaslarının yanı sıra çalışanlara yönelik ayırımıcı uygulamalar nedeniyle bazı çalışanların eşit olması gereken koşullarda diğerlerinden daha ayrıcalıklı emeklilik geliri elde ettiklerinin ortaya çıkması, bireysel emeklilik planları alanında düzenlemeler yapılması yönündeki kamuoyu baskılarını arttırmıştır.

Emeklilik sisteminde yaşanan sorunlar ve artan kamuoyu baskıları neticesinde 2 Eylül 1974’de Çalışanların Emeklilik Geliri Garanti Kanunu “Employee Retirement Income Security Act” (ERISA) yürürlüğe girmiştir²³¹. Bu kanun bireysel emeklilik maaşı konusunda en önemli değişiklikleri beraberinde getirmiştir. ERISA ilk olarak, planlanan emeklilik ödemelerinin sağlanabilmesi için fonlama (kapitalizasyon) zorunluluğunu getirmiştir. ERISA’nın yürürlüğe girmesinden önce birçok plan sponsoru PAYG yöntemini izlemekteydi. Çalışan emekli olduğunda, plan sponsoru gerekli emekli ödeneğini günlük işlemlerden sağlamaktaydı. ERISA’da böyle bir uygulamaya imkan tanınmamıştır²³². Bir diğer önemli yenilik ise emeklilik ödemelerinin ödenebilir hale gelmesine ilişkin minimum standartlar belirlenmiştir. ERISA’ya göre bütün çalışanlar 15 yıllık hizmet sonunda tamamen emekliliğe hak kazanmış olmalıdır. 10 yıllık hizmet sonunda ise emekliliğe hak kazanma oranı en az %50 olmalıdır²³³. Yani bir çalışan 10 yıllık hizmet sonrası emeklilik ile ilgili tüm haklarının en az yarısına sahip olmuş olmalıdır. MEEP’lerin çoğu 10 yıl hizmetten sonra %100 hak kazanma oranını kullanmaktadır. ERISA, işveren emeklilik planları, kar paylaşımı (profit-sharing) planları, çalışanları hisse sahibi yapmaya yönelik (stock bonus) planlar, çalışanlara hisse edindirme planları (ESOP), irat (annuity) koşulları, tasarruf (thrift) planları, bağımsız çalışanlara yönelik planlar ve bireysel emeklilik hesaplarını (IRA) kapsamaktadır. Kamu çalışanlarını kapsayan planlar, din adamlarını kapsayan planlar, 2 Eylül 1974’den sonra kurulan işverenlerin katkıda bulunmadığı planlar kapsam dışı bırakılmıştır²³⁴. Çalışanların haklarını korumak amacıyla tasarruf planının dizaynı, faaliyetleri ve varlık tahsisi gibi konular kanunla ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

²³⁰ Schieber, 1999, a.g.e., s.15.

²³¹ Julius A. Alade, Dinesh K. Sharma ve Hari P. Sharma, “Private Pension Plans-Strategy and Benefit Policy,” *Decision*, Vol.29, No 1: 141-152, (January-June 2002), s.145.

²³² Sabuncu, a.g.e., s.74.

²³³ Alade, D.Sharma ve H.Sharma, a.g.e., s.145.

²³⁴ Ergenekon, 2000, a.g.e., s.180.

ERISA sonucu ortaya çıkan emeklilik ödemelerinin sigortalanması için Emeklilik Ödemesi Garanti Kurumu “Pension Benefit Guaranty Corporation” (PBGC) kurulmuştur. PBGC yasal limitler dahilinde emeklilik aylıklarının ödenmesini garanti etmektedir. Plan sponsorunun iflası ya da çok güçlü bir finansal krizde bulunması durumunda emeklilik planının varlık/yükümlülük açığını PBGC kapatmaktadır²³⁵. İşverenler emeklilik fonu kurmak zorunda değildir. Ancak emeklilik fonu kurulması halinde, emeklilik fonunun yönetim ve yatırımlar dahil tüm faaliyetleri PBGC denetimine tabi olmaktadır. Kanunun yürürlüğe girmesinden önce kurulan emeklilik planlarına ise bir geçiş dönemi tanınmış ve ERISA’da belirtilen koşullara uymaları şartı getirilmiştir. 2002 yılında PBGC tarafından 65 yaşın üzerindeki katılımcıların yıllık 42.954 \$’a kadar olan MEEP’leri sigortalamıştır²³⁶.

ERISA’dan sonra MEEP’leri etkileyen bir diğer yasa, 1987 yılında çıkan Omnibus Budget Reconciliation Act’dır. Bu yasa ile fonun sahip olduğu mal varlığı ile fonun gelecekteki sorumluluklarının piyasa faiz oranları ile belirlenmesi kararlaştırılmıştır. Emeklilik fonu yeterince fonlanmazsa, plan sponsorunun fona olan katkıları yükseltilmektedir. Aynı zamanda PBGC’ye olan sigorta primleri de önemli ölçüde arttırılır. Fonlama oranı başlangıçta kararlaştırılan orandan %150 fazla olduğu zaman plan sponsoru katkı yatırmayı kesmektedir²³⁷.

2.2.2. Emeklilik Sisteminin Günümüzdeki Durumu ve Bireysel Emeklilik Sistemi

Günümüzde A.B.D. sosyal güvenlik sisteminin büyük bir kısmını oluşturan OASDI, devlete bağlı Sosyal Güvenlik İdaresi tarafından yönetilmektedir. Bu kurum 1995 yılında bağımsız hale getirilmiştir. Sosyal güvenlik harcamaları işçi ve işverenden alınan %7,65 oranındaki primlerle finanse edilmektedir²³⁸. Alınan primlerin %6,2’si uzun dönemli sigorta kollarının finansmanında kullanılırken %1,45’i ise sağlık harcamaları için kullanılmaktadır. Serbest çalışanlar ise %15,3 oranında prim ödemektedirler. Toplanan primler Yaşlılık ve Ölüm Sigortası (Old Age and Survivors

²³⁵ Schieber, 1999, a.g.e., s.19.

²³⁶ William G. Gale ve Peter R. Orszag, **Private Pension: Issues and Options** (Discussion Paper no:9, The Urban-Brookings Tax Policy Center, April, 2003), s.6.

²³⁷ Alade, D.Sharma ve H.Sharma, a.g.e., s.146.

²³⁸ Santos, a.g.e., s.42.

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

Normal emeklilik yaşı 65 olup, 1959'dan sonra doğanlar için kademeli olarak 67'ye yükseltilmiştir. Ayrıca erken emeklilik imkanı bulunmakta, ancak bundan yararlanabilmek için en az 10 yıl prim ödenmiş olmak ve 62 yaşına ulaşmak gerekmektedir²³⁹. Eğer erken emeklilik tercih edilmiş ise, 62 yaşında normal emekli aylığından %20, 63 yaşında %13,3 ve 64 yaşında %6,66 daha az aylık ödenmektedir²⁴⁰. 2000 yılı itibariyle normal ve erken emekli aylığı alanların sayısı 28,5 milyon olup bu sigortalıların %71'i erken emeklilik seçeneğini seçmişlerdir²⁴¹.

Emeklilik ödemeleri yapılırken enflasyona göre ayarlanmış en yüksek 35 yıldaki kazançlar dikkate alınmaktadır. Ortalama emekli aylığı 804 \$, evli ve emekli çiftler için 1348 \$, malüllük için 754 \$, evli ve çocuklu maluller için 1255 \$, dullar için 749 \$ dir²⁴². Aralık 2001 itibariyle, sosyal güvenlik sisteminden aylık alanların sayısı 45,9 milyon olmuştur ve bu kişilere yıllık toplam 432 milyar \$ ödeme yapılmıştır. İşgücünün yaklaşık %90'ı sosyal güvenliğe dahildir.

1985 yılında Bank of America'nın, geleneksel MEEP planını değiştirmesi ve nakit bakiyesi planını tanıtmasıyla Amerika'da melez plan (Hybrid Plans) olgusu başlamıştır. Melez planlar hem MEEP, hem de PEEP özellikleri taşımaktadır²⁴³. Nakit Bakiyesi Planları en çok tercih edilen melez planlardır. Bu planlar yasal olarak MEEP sayılırlar çünkü fonun mal varlığına işveren sahiptir ve hangi yatırım aracına ne kadar yatırım yapılacağını işveren belirlemektedir. Yatırım riskini işveren taşır ve yeterli fon oluşmasını sağlar²⁴⁴. Bu planda her katılımcı için bireysel hesaplar bulunmaktadır. Ancak bu hesaplar varsayımsaldır. Teminatlar MEEP'lerde olduğu gibi formülle belirlenir, dizayn ve fonlamada esnekliğe sahiptir²⁴⁵. Birey emekliliğe ulaştığında hesap anüiteye dönüştürülmektedir. Ayrıca katılımcıların hesaplarındaki birikimleri toplu olarak alma imkanı da bulunmaktadır. PBGC verilerine göre 2000 yılı sonunda 7,2

²³⁹ **Social Security** (Washington: EPI Issue Guide, Economic Policy Institute), s.1.

²⁴⁰ Santos, a.g.e., s.44.

²⁴¹ **Social Security**, s.2.

²⁴² Santos, a.g.e., s.43.

²⁴³ Sylvester J. Schieber, **A Symposium on Cash Balance Pension: Background and Introduction** (Pension Research Council Working Paper, PRC WP:2003-21, 2003), s.3.

²⁴⁴ Gale ve Orszag, a.g.e., s.7.

²⁴⁵ Karaca, a.g.e., s.47.

milyon katılımcıyı kapsayan MEEP planı melez planlara dönüştürülmüştür²⁴⁶. Günümüzde A.B.D.'de MEEP'lerin yerine PEEP'ler tercih edilmektedir. 1983 yılında MEEP'lerin oranı %40, PEEP'lerin oranı %15, melez planların oranı ise %45 iken, 1998 yılında PEEP'lerin oranı %59, MEEP'lerin oranı %20 ve melez planların oranı %20 olmuştur²⁴⁷. Emeklilik planlarının kişi bakımından kapsamını inceleyecek olursak; tam zamanlı özel sektör çalışanlarının yaklaşık %50'si kapsam altındadır. 1999 yılında lise ve daha az eğitim alanların 1/5'inden daha azı kapsamdadır²⁴⁸. Bu oran kolej ve üstü eğitim alanlarda 2/3'dür. Yılda 10.000 \$ altında gelire sahip olanlarda bu oran %6 iken yıllık gelirleri 50.000 \$ ve üstü olanlarda %76'dır. Ayrıca işletmelerin kapasitesi de emeklilik planına dahil olup olmama konusunda etkili olmaktadır. Tablo 16'da görüldüğü üzere işletme büyüdükçe, emeklilik planına dahil olma oranı artmaktadır.

Tablo 16.İşletmelerin Büyüklüğü ve Emeklilik Planı Sponsorluğu Arasındaki İlişki

İşletme büyüklüğü (Çalışan Kişi Sayısı)	Emeklilik Planına Sponsor Olma Oranı (%)
<10	12,9
10-24	28,6
25-49	39,7
50-99	53,5
100-249	67,5
250-499	76,7
500-999	79,3
>1000	86,3

Kaynak: Private Pensions: Improving Worker Coverage and Benefits (Report to Congressional Requesters, United States General Accounting Office, GAO-02-225, April, 2002), s.13.

A.B.D.'de emeklilik planlarının MEEP, PEEP ve melez planlar şeklinde uygulandığını belirtmiştik. PEEP planların birçok çeşidi bulunmaktadır. Bunlar, Para Satın Alma (Money Purchase), Kar Dağıtım Planları (Profit Sharing Plans), Çalışanları

²⁴⁶ Schieber, 2003, a.g.e., s.3.

²⁴⁷ Leora Friedberg ve Michael T. Owyang, "Not Your Father's Pension Plan: The Rise of 401(k) and Other Defined Contribution Plans," *The Federal Reserve Bank of St.Louis Review*, Vol.84, No 1: 23-34, (January-February 2002), s.23.

²⁴⁸ Gale ve Orszag, a.g.e., s.12.

Hisse Sahibi Yapmaya Yönelik (Stock Bonus) Planlar, Çalışanlara Hisse Edindirme Planları (ESOP), İrat (Annuity) koşulları, Tasarruf (Thrift) Planları, Bağımsız Çalışanlara Yönelik Planlar ve Bireysel Emeklilik Hesapları (IRA), 401(k) Planları, SIMPLE planlardır²⁴⁹. Aşağıda başlıca PEEP planlar ve özellikleri ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

- Bireysel Emeklilik Hesapları “Individual Retirement Account” (IRA): Günümüzde iki çeşit IRA kullanılmaktadır. Birincisi 1974 yılında ERISA ile kurulan geleneksel IRA’dır. İkincisi ise 1997 yılında çıkarılan vergi ödemeleri ile ilgili kanunla beraber uygulamaya geçilen ve senatör William Roth’a hitaben “Roth IRA” adıyla uygulanan hesaplardır²⁵⁰. IRA hesapları ilk kurulduğunda, herhangi bir işveren sponsorlu emeklilik planına dahil olmayan çalışanlara katılım hakkı vermemekteydi. 1981 yılında çıkarılan Ekonomik İyileştirme Vergi Yasası (Economic Recovery Tax Act) ile bütün çalışanların bu hesaplara katılmalarına olanak sağlanmıştır²⁵¹. IRA hesaplarına yatırılan primler belirli oranlara kadar vergiden düşürülebilmektedir. Ancak bu indirimden yararlanabilmek için işveren sponsorlu emeklilik planına dahil olmamak gerekmektedir. 2003 yılında vergi avantajlı maksimum katkı payı yıllık 3000 \$ ile sınırlandırılmıştır. Eğer katılımcının yaşı 50’den yüksek ise bu miktar 3500 \$’dır²⁵². IRA’daki yatırım gelirleri vergiden muaf olarak birikmekte olup paranın geri çekilmesi durumunda gelir vergisi tahsil edilmektedir. İşverenlerin çalışanları adına bu hesaplara katkıda bulunması yasaktır. Bu hesaplara katkılar en fazla 70,5 yaşına kadar yapılabilmektedir. IRA hesaplarındaki birikimlerin 59,5 yaşından önce çekilmesi durumunda, gelir vergisinin dışında, %10 yasal kesinti yapılmaktadır. ROTH IRA’lar da ise yatırılan katkılar vergiye tabidir. Ancak birikimlerin geri çekilmesi durumunda herhangi bir vergi kesintisi yapılmamaktadır. Ancak 59,5 yaşından önce birikimler çekilirse %10 tüketim

²⁴⁹ **Private Pensions: Improving Worker Coverage and Benefits** (Report to Congressional Requesters, United States General Accounting Office, GAO-02-225, April, 2002), s.7.

²⁵⁰ Patrick J. Purcell, “Retirement Savings Accounts: Early Withdrawals and Required Distributions,” **Journal of Pension Planning and Compliance**, Vol.29, Issue 3: 31-50, (Fall 2003), s.33.

²⁵¹ **Private Pensions in OECD Countries: The United States**, s.21.

²⁵² **Private Pensions : Improving Worker Coverage and Benefits**, s.11.

vergisi kesilmektedir²⁵³. Geleneksel IRA'lar ROTH IRA'ya dönüştürülebilmekte, ancak ROTH IRA'dan IRA'ya geçiş mümkün olmamaktadır. 1998 yılında yaklaşık olarak 12 milyon kişinin IRA hesabı bulunmaktadır²⁵⁴.

- 401(k) Planları: Vergi Kanunu'nun konuyu düzenleyen maddesinden adını alan bu planlar ilk kez 1978 yılında düzenlenmiş olmakla birlikte asıl gelişimini 1981 yılında gerçekleştirilen vergi düzenlemeleriyle göstermiştir²⁵⁵. 401(k) planlarına yatırılan primler ve fonun getirisi vergiden muaf tutulmuş, emeklilik anında ya da daha önce bu birikimlerin çekilmesi ise gelir vergisine tabi tutulmuştur. 401(k) planlarında işveren katkısı zorunlu olmamakla beraber birçok işveren gönüllü olarak bu planlara katılmış ve çalışanları için prim yatırmışlardır. Çalışanların bu planlara vergi indirimi dahilinde yapabilecekleri maksimum katkı tutarı yıllık 12.000 \$'dır. Bu miktar 2006 yılına kadar aşamalı olarak arttırılacaktır. 50 yaşın üstündekiler ilave olarak 2.000 \$ daha katkı yapabilmektedir. İşveren ve çalışan primlerinin azami tutarı ise 40.000 \$ ile sınırlandırılmıştır²⁵⁶. Katkıların hangi yatırım araçlarında değerlendirileceğini çalışan belirlemektedir. Emeklilik planına katılıp katılmamak genellikle çalışanın tercihinine bırakılmıştır. Çalışan iş değiştirme durumunda mevcut birikimlerini yeni iş yerine ya da bir başka PEEP'e de aktarabilmektedir. 59,5 yaşından önce çekilen birikimler %10 kesintiye tabidir. Katılımcılar kanunda tanımlanan şekilde ekonomik sıkıntı içerisinde buldukları zaman bu planlardan borç alabilmektedirler²⁵⁷. Ancak aldıkları borcu bir yıl içerisinde ödemezlerse bu para, geri çekmiş gibi vergi ve %10 kesintiye tabi tutulmaktadır. Kanunda belirtilen durumlarda, birikimlerin erken çekilmesi halinde %10 kesinti yapılmamaktadır. Kanunen iflas edilmesi halinde borçlular 401(k) planlarındaki

²⁵³ Purcell, 2003, a.g.e., s.34.

²⁵⁴ Patrick J Purcell, "Workers' Retirement Savings: Findings From the Survey of Income and Program Participation," *Journal of Pension Planning and Compliance*, Vol.27, Issue 4: 57-89, (Winter 2002), s.71.

²⁵⁵ Ergenekon, 2000, a.g.e., s.184.

²⁵⁶ Purcell, 2003, a.g.e., s.35

²⁵⁷ Gerald M. Levinson, "New Tax Law Aptly Nicknamed "Little ERISA"," *Journal of Pension Planning and Compliance*, Vol.27, Issue 3: 78-86, (Fall 2001), s.84.

birikimler üzerinde hak iddia edememektedirler²⁵⁸. 1997 yılında 33.865.000 kişi 401(k) planlarına dahil edilmiştir. Bu planların toplam mal varlığı 1,26 trilyon \$'dır²⁵⁹. Günümüzde kullanılan en yaygın PEEP'lerin başında 401(k) planları gelmektedir.

- Federal Tasarruf Birikim Hesapları “Thrift Savings Plan” (TSP): 1986 yılında federal çalışanlar için gönüllülük esasına dayanan ve PEEP şeklinde kurulmuş planlardır. Katkılar ve fon birikimi vergiden muaf olup, emeklilik anında ya da daha önce çekilen birikimler vergiye tabi tutulmuşlardır. Federal Çalışanlar Emeklilik Sistemine bağlı olan katılımcılar, federal hükümetin %5'e kadar olan katkısı ile birlikte gelirlerinin %10'unu bu planlara yatırabilmektedirler. Sivil Hizmet Emeklilik Sistemine bağlı olarak çalışanlar ise gelirlerinin %5'ine kadar prim yatırabilirler. Fakat bu katılımcılara federal hükümet katkısı bulunmamaktadır²⁶⁰. Katılımcılar katkı oranını 6 ayda bir değiştirebilmektedirler. Birikimlerini ise ayda bir kere değişik yatırım araçlarına kaydırabilmektedirler. Bu işlem talep tarihinden 15 gün sonra gerçekleşmektedir. Mart 1998 sonunda TSP hesaplarında 67 milyar \$ fon birikmiştir²⁶¹. Bu planların en avantajlı yönü, çok düşük yönetim maliyetiyle yönetilmesidir. Yıllık yönetim giderleri yaklaşık, tüm varlıkların ortalama %0,1'i kadardır. Bu fonların yönetimi genellikle özel sektörde yapılmaktadır.
- SIMPLE Planlar: 1996 yılında kabul edilen Küçük İşletmelerde İş Koruma Kanunu ile ortaya çıkan “Savings Incentive Match Plans for Employees of Small Employers” (SIMPLE) planlar, yıllık kazancı 5.000 \$ ve üzerinde olan ve 100 kişiden az işçi çalıştıran işverenlere yönelik oluşturulan planlardır. İşletme sahiplerinin kendilerine de bireysel emeklilik hesabı açabildiği bu planlarda, çalışanların vergi öncesi kazançlarının 6.000 \$'a kadar belirli bir yüzdesi

²⁵⁸ Paul Weinstein Jr., *Universal Pensions: A Common-Sense Approach to Retirement Security in the New Economy* (Progressive Policy Institute, Policy Report, February 2002), s.4.

²⁵⁹ Purcell, 2002, a.g.e., s.66.

²⁶⁰ Glenn R. Springstead ve Theresa M. Wilson, “Participation in Voluntary Individual Saving Accounts: An Analysis of IRAs, 401(k) and the TSP,” *Social Security Bulletin*, Vol.63, Number 1: 34-39, (2000), s.35.

²⁶¹ Lawrence H. Thompson, *Administering Individual Accounts in Social Security: The Role of Valves and Objectives in Shaping Options* (The Retirement Project, Occasional Paper Number:1, Urban Institute), s.15-16.

ücretlerinden kesilerek bireysel emeklilik hesaplarına yatırılmaktadır. İşveren çalışanın ücretinin %2'si oranında katkıda bulunmaktadır²⁶². Katılımcı istediği fon yönetim şirketini ve yatırım stratejisini seçebilir.

Bu planların dışında bağımsız çalışan esnaf ve zanaatkarların emeklilik tasarrufunda bulunmalarını vergi kolaylıklarıyla teşvik etmek üzere “Keogh Planları” olarak bilinen serbest meslek sahipleri emeklilik planları mevcuttur²⁶³.

2.3. İngiltere’de Bireysel Emeklilik Sistemi

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak İngiltere’deki emeklilik sisteminin tarihsel gelişimi incelenecek daha sonra günümüzdeki durumu ve bireysel emeklilik uygulamaları açıklanacaktır.

2.3.1. İngiltere Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Dünyada sanayileşme ve şehirleşme olgusunun başladığı ilk ülke olan İngiltere’de halka karşılıksız sağlık hizmetinin verilmesinin 1300’lü yıllara, kimsesiz yoksullara yardım uygulamasının 1600’lü yıllara kadar geriye gittiği bilinmektedir. Ancak sosyal güvenlik uygulamalarının başlangıcının 1897’de yürürlüğe giren ve kazaya uğrayan işçilerin kusurlu olup olmamasına bakılmaksızın işverene tazminat ödeme yükümlülüğü getiren Çalışanların Kaybının Telafisi Kanunu olduğu kabul edilmektedir²⁶⁴. 1911 yılında işsizlik sigortası uygulamaya konulmuştur. Ulusal anlamda yaşlılık aylığı ile ilgili ilk düzenleme ise 1908 yılında yapılmıştır. Means-tested²⁶⁵ uygulaması ve 70 yaşını geçme koşuluyla herkese verilmiştir. 1925 yılında çıkarılan yasa ile means-tested uygulaması kaldırılmış ve emeklilik yaşı kadın ve erkeklerde 65’e indirilmiştir. Ayrıca işçi ve işverenden eşit oranda zorunlu prim

²⁶² Private Pensions : Improving Worker Coverage and Benefits, s.19-20.

²⁶³ Ergenekon, 2000, a.g.e., s.188.

²⁶⁴ Ergenekon, 2000, a.g.e., s.149.

²⁶⁵ Means-Tested uygulaması, bireylere sağlanacak faydalarda gelir ve servet testlerinin kullanılması ve yapılan test sonrasında gelir ve servetleri belirli düzeyin altında kalanlara emekli maaşı ödemesi ile çeşitli faydaların sağlanması yöntemidir. (Ahmet Ulusoy ve Tekin Akdemir, “İsveç Özel Sosyal Güvenlik Modelinden Çıkarılabilecek Dersler,” Reasürör, Sayı 40: 24-30, (Nisan 2001), s.27).

kesilmeye başlanmıştır²⁶⁶. 1948 yılında ise yaşlılık aylıkları Ulusal Sigorta'ya (National Insurance) devredilmiştir²⁶⁷.

1959 yılında çıkan ve 1961 yılında uygulamaya geçen yasa ile, kazanca bağlı ikinci basamak emeklilik sistemi faaliyete geçirilmiştir. Graduated Pension adı verilen uygulama ile çalışanlara, önceki kazançları ile orantılı olacak şekilde, Temel Ulusal Emeklilik aylığına (Basic State Pension) ilaveten ikinci bir emekli aylığı verilmeye başlanmıştır²⁶⁸. Bu yasanın getirdiği bir yenilik ise işverenlerin “contracting-out” yapmasına izin vermesidir. Bu yeni uygulama ile işverenler diledikleri takdirde, devletin verdiği emeklilik aylığından az olmamak kaydıyla devlet emeklilik sisteminden ayrılıp, işçileri için mesleki emeklilik planları kurabilmektedir²⁶⁹. Bu yeni planlar MEEP şeklinde kurulmak zorunda olup en azından devletin sağladığı asgari emeklilik aylığı tutarını katılımcılarına sağlamak zorundadır. 1960'lı yıllarda emeklilik sisteminin özelleştirilmeye başlaması ile, İngiltere'de diğer gelişmiş ülkelerin aksine sosyal güvenlik sistemleri ile ilgili finansal sorunlar baş göstermemiştir. Emeklilik ödemeleri ortalama olarak GSMH'nin %4,7'si civarında gerçekleşmiştir. Bu oran diğer gelişmiş birçok ülkeden oldukça düşüktür²⁷⁰.

1975 yılında çıkartılan sosyal güvenlik yasası ile Kazanca Bağlı Emeklilik Aylığı Sistemi “State Earnings Related Pension Schme –SERPS” kurulmuştur. 1978 yılında faaliyete geçen SERPS, Graduated Pension uygulamasının yerini almıştır²⁷¹. SERPS'in diğer maaş bağlantılı programlardan temel farkı ise²⁷²,

- Tüm teminatlar yıldan yıla endekslenmiştir.
- Sadece en iyi 20 yılın kazançları dikkate alınmaktadır.
- Dullar, herhangi bir azalma olmaksızın tam aylığa hak kazanmaktadır.
- Maksimum emekli aylığı, kazancın %25'ine eşit olmaktadır.

²⁶⁶ John B. Williamson, *Social Security Privatization: Lessons From the United Kingdom* (Center for Retirement Research at Boston College, CRR WP 2000-10, November 2000), s.4.

²⁶⁷ Lillian Liu, “Retirement Income Security in the United Kingdom,” *Social Security Bulletin*, Vol.61, Number 1: 23-46, (1999), s.25.

²⁶⁸ John B. Williamson, “Privatization of Social Security in the United Kingdom Warning or Exemplar?,” *Journal of Ageing Studies*, Vol.16: 415-430, (2002), s.417.

²⁶⁹ Martin Rein ve Eskil Wadensjö, *Enterprise and the Welfare State* (Cheltenham: Edward Elgar Publishing Inc., 1997), s.313-314.

²⁷⁰ Banks ve Rohwedder, *a.g.e.*, s.97.

²⁷¹ Williamson, 2002, *a.g.e.*, s.417.

²⁷² Karaca, *a.g.e.*, s.31.

SERPS’de emeklilik yaşı erkeklerde 65, kadınlarda 60 olarak belirlenmiştir. Bağımsız çalışanlar ve gelirleri belirli bir seviyenin altında olanlar SERPS kapsamına alınmamışlardır²⁷³. SERPS’e bağlı çalışanlar haftalık gelirlerinin ilk 64 £’lık kısmı için %2 ve 64-85 £ arası için ise %10 ilave prim ödemektedirler. İşverenler ise 485 £’a kadar olan kısım için %3-10, 485 £ üzeri için ise %10 ilave prim ödemektedirler²⁷⁴. Emekli aylıklarının artış oranı enflasyona ya da ücret artışına endekslenmiş, bu oranlardan yüksek olan geçerli kabul edilmiştir. 1980 yılında yapılan düzenlemeyle de emekli aylığı artış oranı sadece fiyat artış oranına endekslenmiştir.

1986 yılında çıkarılan ve 1988’de uygulamaya geçirilen sosyal güvenlik yasası ile emeklilik sisteminde birçok değişiklik yapılmıştır. İlk olarak çalışanların SERPS’den ya da mesleki emeklilik planlarından ayrılıp Uygun Kişisel Emeklilik Hesaplarına “Appropriate Personal Pension” (APP) katılmalarına izin verilmiştir. Devlet tarafından çalışanların bu hesaplara yönlencmeleri için çok cazip finansal teşvikler verilmiştir²⁷⁵. Ayrıca bağımsız çalışanlara da bu planlara katılma hakkı tanınmıştır. Bu planlara katılım beklenenin çok üstünde olmuş ve ilk yıl 3,1 milyon kişi bu planlara geçmiş, beşinci yıl sonunda ise bu rakam 5,4 milyon kişiye ulaşmıştır²⁷⁶. Bir diğer önemli yenilik ise SERPS aylıklarının hesaplanmasında yaşanmıştır. En iyi 20 yıllık kazanç ortalaması yerine ömür boyu kazanç ortalaması getirilmiş ve maksimum emekli aylığı geçmiş kazançların %25’i değil %20’si olarak hesaplanmıştır. Devletin emeklilik harcamalarının düşürülmesini amaçlayan bu uygulama ile 1978 yılında maksimum emekli aylığı ortalama olarak ücretin %25 iken 1998 yılında bu oran %16’ya düşmüştür. Devletin emeklilik harcamalarını azaltması ve 1960’lı yıllardan sonra kısmen özelleştirilmesi sonucu, birçok ülkede bu harcamalar artarken İngiltere’de özellikle 2030 yılından sonra önemli ölçüde azalma beklenmektedir. Bu durum Tablo 17’de görülmektedir.

²⁷³ Joss P.A. van Vugt-Jan M. Peet (editors), *Social Security and Solidarity in the European Union, Facts, Evaluations and Perspectives* (Physica-Verlag, A Springer-Verlag Company, 2000), s.197.

²⁷⁴ Liu, 1999, a.g.e., s.26.

²⁷⁵ Williamson, 2002, a.g.e., s.418.

²⁷⁶ Liu, 1999, a.g.e., s.28.

Tablo 17. Bazı Ülkelerdeki Emeklilik Sistemi Harcamalarının GSMH'ya Oranı

YILLAR	GERÇEKLEŞEN HARCAMALAR (% GSMH)			TAHMİNİ HARCAMALAR (%GSMH)		
	1990	1995	2000	2010	2030	2050
A.B.D.	4,5	4,4	4,3	4,2	7,4	7,7
JAPONYA	5,0	5,7	6,5	7,5	8,9	10,7
ALMANYA	8,9	10,0	11,1	11,0	18,4	18,7
FRANSA	11,9	12,5	12,0	12,6	19,4	21,3
İTALYA	13,9	16,0	17,1	15,2	23,3	25,7
İNGİLTERE	4,2	4,4	4,3	4,6	4,7	3,4
KANADA	3,8	4,4	4,5	4,9	7,5	7,1

Kaynak: John B. Williamson, "Privatization of Social Security in the United Kingdom Warning or Exemplar?", *Journal of Ageing Studies*, Vol.16: 415-430, (2002), s.419.

Ayrıca işverenlere SERPS'den ayrılmaları durumunda kuracakları emeklilik fonunun MEEP ya da PEEP şeklinde olması konusunda seçme şansı verilmiştir²⁷⁷. Yeni yasa ile dul ve yetimler, emekli maaşının %50'sine hak kazanmaktadırlar.

1995 yılında çıkartılan emeklilik yasası ile kadınlarda emeklilik yaşı 65'e yükseltilmiştir (2010-2020 yılları arası kademeli olarak). Ayrıca işverenlerin SERPS'den ayrılmaları durumunda oluşturdukları MEEP sistemlerini, yıllık %5'e kadar enflasyona endekslenmesi zorunluluğu getirilmiştir. Bu uygulama bütün MEEP ve PEEP planlarda zorunlu olup yasadan önce SERPS'den ayrılanlar kapsam dışı bırakılmıştır²⁷⁸. Enflasyona endekslemenin yıllık maliyeti ise tahmini olarak 165 milyon £ olmuştur. Bir diğer yenilik ise, asgari fonlama miktarı (minimum funding requirements) getirilmiştir²⁷⁹. Bütün emeklilik planları bu koşulları sağlamak zorundadır. Bir diğer önemli yenilik ise "Stakeholder Planlarının" yürürlüğe girmiş

²⁷⁷ Rein ve Wadensjö, a.g.e., s.338.

²⁷⁸ E. Philip Davis, *Regulatory of Private Pension-A Case Study of the UK* (The Pension Institute, Birkbeck College, University of London, Discussion Paper PE-0009, July, 2000), s.20.

²⁷⁹ "Insurance and Private Pension Compendium for Emerging Economies, Book 2 Part 2:1)b Private Pensions:Selected Country Profiles", (Working Party on Private Pensions Secretariat, OECD, 2001), s.159 <http://www.oecd.org/dataoecd/61/11/1816157.pdf> (20.05.2004).

olmasıdır. 2002 yılında ise SERPS'in yerine Ulusal İkinci Aylık (State Second Pension) uygulamasına geçilmiştir. Çalışanların aylıkları artık yeni sistemden ödenmeye başlanmıştır²⁸⁰. Bu yeni sistem SERPS'e nazaran daha yüksek emekli maaşı vermektedir. Düşük gelirli ve düzensiz çalışma geçmişi olanların ihtiyaçlarını karşılamak üzere tasarlanmıştır. 2007 yılından sonra düşük gelirli çalışanlar hem birinci basamak temel ulusal emekli aylığı hemde, ikinci basamak ulusal ikinci emekli aylığının birleşimi ile koruma altına alınacaktır. Herhangi bir bireysel emeklilik planı olan ya da mesleki planlara dahil olanlar hariç asgari kazanç limitinin üstünde gelir elde eden çalışanlar otomatikman yeni sisteme kaydedilmiştir²⁸¹.

2.3.2. Emeklilik Sisteminin Günümüzdeki Durumu ve Bireysel Emeklilik Sistemi

Günümüzde İngiltere emeklilik sistemi üç basamaklı bir yapıdan oluşmaktadır. Birinci basamağı Temel Ulusal Aylık ve Ulusal İkinci Aylık oluşturmaktadır. Her iki sistem de devlet tarafından yürütülmektedir. Primler ulusal sigorta fonunda toplanmaktadır. Emekliliği 5 yıl ertelemek mümkün olup, ertelenen her yıl için emekli aylığı belirli oranlarda arttırılmaktadır. Ayrıca, erken emekli olma imkanı yoktur²⁸². Ulusal sigortanın finansmanına işçi, işveren ve devlet katılmaktadır. Ulusal sigorta katılımcılarına sadece emeklilik aylığı ödememekte ayrıca işsizlik, hastalık, analık, maluliyet ödemeleri de yapmaktadır. Asgari ücret ve üzeri ücretle çalışan kimselerin ulusal sigorta kapsamına alınması zorunlu tutulmuştur. Ödenen primler, işçi ve işverenin kendi adlarına ödedikleri primlerden ve işverenin işçi adına ödediği primlerden oluşmaktadır. İşçinin sigortaya katkısı gelirin %10'udur. Asgari ücretin üstündeki kısmı için ise %2 ekstra prim ödenir²⁸³. Ancak bu ödenen primlerde üst sınır vardır (1998 yılında asgari ücret 5.658 € ve üst sınır 42.874 € dir). İşveren için ise üst sınır uygulaması yoktur. Temel Ulusal Aylık, tüm katılımcılara tek düzeyde ödeme yapmaktadır. Evli olmayan katılımcılara haftalık 66,75 £ ödeme yapılırken, evli çiftlere

²⁸⁰ Williamson, 2002, a.g.e., s.419.

²⁸¹ David Blake, "The UK Pension System:Key Issues," *Pensions: An International Journal*, Vol.8, Number 4: 330-375, (July 2003b), s.331.

²⁸² Karaca, a.g.e., s.32.

²⁸³ James Banks ve Susann Rohwedder, "Life-cycle Saving Patterns and Pension Arrgements in the UK," *Research in Economics*, Vol.55: 83-107, (2001), s.89.

haftalık 106,70 £ ödeme yapılmaktadır²⁸⁴. Tam emekli aylığı alabilmek için erkeklerin 44 yıl, kadınların 39 yıl katkıda bulunmaları gerekmektedir. Belirtilen sürelerden daha az sürelerde ödeme yapanlara kısmi aylık bağlanır²⁸⁵. Yaklaşık 10,6 milyon kişi bu aylıktan yararlanmaktadır. Bu ödemeler emeklilerin gelirlerinin yaklaşık 1/3'ünü oluşturur.

İkinci basamağı ise mesleki emeklilik planları oluşturmaktadır. Bu planlar MEEP ya da PEEP şeklinde oluşturulabilir. 1986 yılında çıkartılan yasadan sonra PEEP'lerin oranında atış gözlenmiş ve birçok işveren MEEP planlarını PEEP'lere çevirmiştir²⁸⁶. İşverenler birden fazla bağımsız emeklilik planı kurabilmektedir. Bu planlar vergiden muaf tutulmuştur. Ancak mesleki emeklilik planlarının vergiden muaf olabilmesi için başlangıçta gelir ve kurumlar vergisi kanunu maddelerine uygun şekilde kurulmuş olması ve Vergi İdaresi Emeklilik Planları Dairesi'nden "Inland Revenue Pension Schemes Office" (PSO) onay alması gerekmektedir. Daha sonradan yapılan düzenlemelerle gelir ve kurumlar vergisi kanununun ilgili maddesine tabii olma şartı korunmuş ancak izin alınacak kurum Mesleki Emekli Aylıkları Kurulu "Occupational Pensions Board" (OPB) olarak değiştirilmiştir²⁸⁷.

Genellikle iki çeşit emeklilik planı kullanılmaktadır. Son Maaş (Final Salary) yönteminde her hizmet yılı için emekliliğe esas kazancın 1/60 ya da 1/80 gibi bir oranı baz alınmaktadır. Bu planlarda işverenler işçilere emeklilik teminatlarının maaşa bağlı olacağını garanti etmektedirler²⁸⁸. Çalışanlar ortalama maaşlarının %4-6'sını katkı payı olarak yatırmaktadırlar. İşverenler teminatın karşılanması için gerekli miktarı tamamlamaktadırlar²⁸⁹. Bu planlar çalışanlar açısından emeklilik anında ne kadar aylık alacağını bilinmesi açısından değerlidirler. Bu planlar, emeklilikte daha önceden belirlenmiş bir teminatı satın almaktadır. Anüitenin maliyeti ekonomik koşullara ve çalışanın yaşına göre değişiklik göstermektedir.

²⁸⁴ Robert Holzmann, Joseph E. Stiglitz (editors), *New Ideas About Old Age Security, Towards Sustainable Pension Systems in the 21.Century* (The World Bank, Washington D.C.), s.419.

²⁸⁵ Mamta Murthi, Mihael J. Orszag ve Peter R. Orszag, *The Maturity Structure of Administrative Costs: Theory and the UK Experience* (Private Pension Series, Private Pensions Systems Administrative Costs and Reforms, No:2, OECD, 2001), s.158.

²⁸⁶ Liu, 1999, a.g.e., s.28.

²⁸⁷ Insurance and Private Pension Compendium for Emerging Economies, Book 2 Part 2:1) Private Pensions: Selected Country Profiles, s. 153.

²⁸⁸ Rein ve Wadensjö, a.g.e., s.326.

²⁸⁹ Karaca, a.g.e., s.33.

Bir diğ er plan çeş idi ise Money Purchase planlarıdır. Bireysel bazda emeklilik planları şeklinde de kurulabilen bu planlar PEEP özelliğ i göstermektedir. Çalış an %4-6 oranında katkı payı yatırırken, iş verenden de en az çalış andan kesilen miktarda katkı alınmaktadır. Çalış anlar, emeklilik maaş ının hesaplanmasına esas kazançlarının %15'ine kadar olan bölümünü İlave Gönüllü Katkı Planı "Additional Voluntary Contribution Scheme –AVCS " olarak vergiden muaf olarak mesleki emeklilik planlarına yatırabilmektedir²⁹⁰. Fakat çalış anın yatırabileceğ i toplam katkı payı %15'i ve kanuni üst limiti (2000 yılı için 91.800 £) geçemez. Emeklilik yaşı genelde kadın ve erkekler için 65 olarak belirlenmiştir. Bir çok programda 50 yaş ından sonra erken emeklilik imkanı vardır²⁹¹.

1990'lı yıllarda "Maxwell" ve "Mis-Selling" skandallarının yaşanmasının ardından emeklilik planları ile ilgili denetleyici ve düzenleyici kurumların eksikliğ i gündeme gelmiştir. 1995 emeklilik yasası ile halkın emeklilik sistemine olan güvenini arttırmak için bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bu kanun ile daha önce Sağlık ve Sosyal Güvenlik Bakanlığ ı'na bağı lı olan Mesleki Emekli Aylıkları Kurumu (Occupational Pensions Board), daha güçlü yetkilerle donatılarak Mesleki Emekli Aylıkların Düzenleme Kurumu "Occupational Pensions Regulatory Authority" (OPRA) şekline dönüş türülmüş tür²⁹². Kurumun yeni yetkileri arasında; emeklilik fonlarının yönetiminde görev alan yeddiemin ve danışmanların gözetimi OPRA'ya verilmiştir. Emeklilik programlarının üyelerine yeddiemin kurulunun en az üçte birini tespit etme hakkı getirilmiştir. Asgari 3 yıl, azami 6 yıl için yeddiemin kuruluna seçilecek temsilci sayısı, üyeleri 100'den az olan emeklilik planlarında 2'den az olamayacaktır²⁹³. Bütün emeklilik planlarının, üyelerinden gelebilecek ş ikayetleri çözüme kavuşturmak için bir prosedür tespit etmesi de şart koşulmuş tur. Eğ er ortaya çıkan sorun prosedür çerçevesinde çözülememiş ise plan üyelerinin Mesleki Emeklilik Danış ma Servisi (Occupational Pensions Advisory Service) ve alacağı kararlar tüm taraflar için bağ layıcı olan Emeklilik Ombudsmanı'na başvurma hakkı tanınmıştır²⁹⁴. İş verenin iflas etmesi ya da fon varlıklarının suistimal sonucu erimesi durumunda, üyelerin kayıplarını

²⁹⁰ Insurance and Private Pension Compendium for Emerging Economies, Book 2 Part 2:1)b Private Pensions:Selected Country Profiles, s.154.

²⁹¹ Karaca, a.g.e., s.33.

²⁹² Blake, 2003b, a.g.e., s.341.

²⁹³ Davis, 2000, a.g.e., s.25.

²⁹⁴ Ergenekon, 2000, a.g.e., s.161.

karşılama üzere bir telafi fonu oluşturulmuştur. Bu fonun gelir kaynağını ise emeklilik planlarından alınan komisyonlar oluşturmaktadır.

Emeklilik sisteminin - üçüncü basamağını bireysel emeklilik planları oluşturmaktadır. 1986 yılındaki düzenleme ile 1988 yılında hayata geçen APP'ler PEEP şeklinde düzenlenmiştir. Contracting-out yapıp SERPS'ten ayrılan çalışanlar, mesleki planlara dahil çalışanlar ve bağımsız çalışanlar APP'lere katılabilmektedir. Bu planlara katılımı özendirme amacıyla devlet tarafından birçok finansal destek sağlanmıştır. APP'lere üye olan çalışanların ulusal sigorta fonuna olan katkıları azaltılmaktadır. Sosyal güvenlik departmanı tarafından, bu indirilen miktarlar direkt olarak APP'ye aktarılmaktadır. Her 5 yılda bir bu iskonto oranı ayarlanır. 1993-1997 yılları arasında bu oran %4,8 iken Nisan 1997'den itibaren çalışanın yaşına göre değişmektedir²⁹⁵. Bunlara ilaveten çalışanlara, 1988-1993 yılları arasında %2, 1994-1996 yılları arası ise (30 yaş ve üzeri çalışanlar için) %1 ilave primler devlet tarafından APP'lere aktarılmıştır. 1988-1995 dönemine kadar katkı payı indirimleri ve ilave primlerin toplamı 21,7 trilyon £ olmuştur. Katılımcıların bu planlara vergi istisnası dahilinde yatırabileceği maksimum katkı miktarı çalışanın ücretinin (işçi ve işveren toplamı) %17,5'i 35 yaşına kadar, %25'i 50 yaşına kadar, % 35 60 yaşına kadar ve 65 yaş ve yukarısı için %40'ı kadardır²⁹⁶. Ayrıca vergi istisnası olan katkılar yıllık 91.800 £'u geçemez. Çalışanlar istedikleri APP'yi seçebilirler ve herhangi bir kesinti olmaksızın birikimlerini bir şirketten diğer şirkete aktarabilirler. Fondaki miktarlar vergiden muaf olarak birikmektedir. Katılımcılar 50 ile 75 yaş arası kendi belirledikleri bir zamanda emekli olabilmektedir. Vergi istisnası dahilinde fondaki birikimin %25'e kadar olan kısmı toplu para olarak çekilebilir²⁹⁷. Fondaki birikimin %75'i anüite olarak ödenmelidir. Emekli aylıkları ise normal gelir vergisi üzerinden vergilendirilmektedir.

Bir diğer bireysel emeklilik planı ise "Stakeholder Plan" dır. 2001 yılında faaliyete geçen bu planlar APP'lere benzer özellikler göstermektedir. Ancak bu planların yönetim ve idare masrafları ayrıntılı olarak düzenlenmiştir²⁹⁸. Hizmet karşılığı ödenen ücret ve komisyon, toplam fon varlıklarının %1'ni geçmemektedir. Sözleşmeyle bağlanmış minimum katkı payı 20 £ olmalı ve katılımcı katkı payı yatırmaya ara

²⁹⁵ Liu, 1999, a.g.e., s.34.

²⁹⁶ Banks ve Rohwedder, a.g.e., s.88.

²⁹⁷ Insurance and Private Pension Compendium for Emerging Economies, Book 2 Part 2:1)b Private Pensions:Selected Country Profiles, s.155.

²⁹⁸ Blake, 2003b, a.g.e., s.337.

verebilmektedir. İlk kurulduğu zaman bu planlar gelir düzeyi düşük olan (yıllık gelirleri 10.000-20.000 £ arası) bireyler hedeflenmiştir²⁹⁹. Ancak gelir düzeyi belirtilen sınırın üstünde olanlar, bağımsız çalışanlar ve işsizler de bu planlara katılabilmektedir. Vergi istisnası kapsamında yıllık maksimum 3600 £ katkı yapılabilir. Bu planlarda da fondaki birikimler vergiden muaf. Ayrıca emeklilik anında %25'e kadar toplu para çekimleri de vergiden muaf tutulmaktadır. Bireysel emekliliği özendirmek için yapılan tüm teşviklere rağmen emeklilerin toplam gelirleri içerisinde bireysel emeklilik planları gelirleri çok fazla yer tutmamaktadır. Tablo 18'de görülebileceği üzere emeklilerin toplam gelirlerinin büyük bir kısmını birinci ve ikinci basamaktaki emeklilik gelirleri oluşturmaktadır.

Tablo 18. Emeklilerin Gelir Kaynakları (1997-1998)

KAYNAK	Tek Kişi		Evli Çiftler	
	Haftalık gelir (£)	Toplam Gelirin %'si	Haftalık gelir (£)	Toplam Gelirin %'si
Ulusal Aylık(a)	95	64	133	44
Mesleki Emeklilik Planları	33	22	90	30
Yatırım Gelirleri(b)	14	9	48	16
Kazanç(c)	7	5	33	11
Toplam	149	100	304	100

(a)=Diğer sosyal yardımlarda dahil, (b)=Bireysel emeklilik gelirleri dahil, (c)=Kadınlar için 60-65 ve erkekler için 65-70 yaş arası baz alınmıştır.

Kaynak: David Blake, "The UK Pension System: Key Issues", *Pensions: An International Journal*, Vol.8, Number 4: 330-375, (July, 2003b), s.333.

2.4. İsveç'te Bireysel Emeklilik Sistemi

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak İsveç'deki emeklilik sisteminin tarihsel gelişimi incelenecek daha sonra günümüzdeki durumu ve bireysel emeklilik uygulamaları açıklanacaktır.

²⁹⁹ Williamson, 2002, a.g.e., s.418.

2.4.1. İsveç Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

İsveç'te ilk olarak 1907 yılında hükümet çalışanları için emeklilik sistemi oluşturulmuştur. 1913 yılında kurulan ulusal emeklilik sistemi, katkılarla finanse edilen kısım (Augilftspension) ve vergi gelirleriyle finanse edilen kısım (Pensionstillagg) olmak üzere iki kısımdan oluşmuştur. Bu sistem 67 yaşından büyük, çalışmayan ve bir gelire sahip olmayan bireyleri kapsamaktaydı³⁰⁰. Devlet okullarındaki öğretmenler, din adamları, askerlerin de kendi emeklilik sistemleri bulunmaktaydı. 1918 yılında parlamento tüm bu emeklilik sistemlerini, devlet emeklilik sistemine dahil etmiştir. Devlet çalışanları ise kendi özel sistemlerini korumuştur. Ancak 1935 yılında yapılan düzenlemeyle devlet çalışanları da genel devlet emeklilik sistemine dahil edilmiştir. 1937 yılında yapılan bir değişiklikle 67 yaşından büyükler için means-tested uygulaması kaldırılmış ve emekli aylıkları önemli ölçüde yükseltilmiştir. Yaşlı nüfusun yoksulluk oranını azaltmak için 1947 yılında Temel Emeklilik (Folkspension) yürürlüğe sokulmuştur³⁰¹. Bu düzenleme ile herhangi bir işte çalışma ya da katkı ödeme zorunluluğu olmadan 67 yaşından büyük tüm vatandaşlara ulusal düzeyde sabit bir emekli aylığı ödenmeye başlanmıştır.

1959 yılında gelire orantılı emeklilik sistemi çıkarılmıştır. Çıkarılan kanundan önce sadece devlet çalışanları ve bazı beyaz yakalı işçiler kazançlarıyla orantılı emeklilik aylığı almaktaydı. Bu kanun ile emeklilik sistemi iki basamaklı bir yapıya dönüşmüştür. Basamaklardan birincisi sabit Temel Emeklilik (Polkspension) olup birçok yardımla (means-tested uygulamasıyla) bu basamak desteklemiştir. İkinci basamağı ise kazanca bağlı olan ilave emeklilik "Allmanatillagspension" (ATP) oluşturmaktadır³⁰².

1976 yılında yapılan düzenleme ile çalışanların kısmi emekli aylığı almalarına imkan tanınmıştır. Çalışanlar, 60-65 yaşları arasında eğer çalışma sürelerini azaltırlarsa bu aylığı alabilmektedir. Bunun için haftalık çalışma süresi en az 5 saat azaltılmalı ve

³⁰⁰ Thomas Paster, The politics of pension reform in Sweden from 1984 to 2001
<http://www.unet.univie.ac.at/~a9509708/uni/PensionSweden.htm> (20.06.2004).

³⁰¹ Inger Johannisson, Tax-Deferred Pension Saving in Sweden 1991-1997,
<http://www.handels.gu.se/~econhohl/Taxdefrev.pdf> (20.06.2004).

³⁰² Thomas Paster, The politics of pension reform in Sweden from 1984 to 2001
<http://www.unet.univie.ac.at/~a9509708/uni/PensionSweden.htm> (20.06.2004).

fazla mesai ile birlikte haftada 17-35 saat arası çalışmalıdır³⁰³. Bağımsız çalışanlar ise çalışma süresini 1/4 azaltmalıdır. Kısmi emekli aylığı, çalışma saatinin azaltılmasından kaynaklanan gelir kaybının %55'i kadardır.

2.4.2. Emeklilik Sisteminin Günümüzdeki Durumu ve Bireysel Emeklilik Sistemi

Temel Emeklilik aylığı, 40 yıl İsveç'te yaşayan ya da 30 yıl İsveç'te çalışan herkese verilmektedir. Taban Miktarı³⁰⁴ (Base Amount) denilen bir miktarın (2003 yılında 40.900 İsveç Kronu³⁰⁵) %96'sı bekarlara, %157'si evli çiftlere Temel Emeklilik aylığı olarak verilmektedir³⁰⁶. İsveç'te 40 yıldan az ikamet eden ya da 30 yıldan az çalışanlara kısmi aylık bağlanabilmektedir. Temel Emeklilik aylıkları, işverenden alınan %6,83 oranındaki prim ve vergi gelirleriyle finanse edilmektedir. Çok az ya da hiç ATP geliri olmayanlara, means-tested uygulamasıyla Temel Emekliliğe ilave olarak yardımlar yapılmaktadır³⁰⁷. Bu yardımlardan en önemlileri, nakit yardımı (ATP'lere ilaveten Taban Miktarının %55'i tutarında) ve ev yardımlarıdır.

Temel Emeklilik aylığının aksine ATP'ler, en az 3 yıl gelir getiren bir işte çalışanları kapsamıştır³⁰⁸. ATP'lerde emekli aylığı en iyi 15 yıllık kazanca göre belirlenmektedir. Geçmişteki gelirin yaklaşık %60'ı emekli aylığı olarak verilmektedir. Fakat 1960 yılından önceki gelirler dikkate alınmamaktadır. İşçiler ücretin %6,95'i oranında prim ödemektedirler. Taban Miktarı'nın 7,5 katı üst limit olup daha fazlası için prim verilmemektedir. İşverenler ise çalışanın ücretinin %6,4'ü kadar prim ödemektedirler. Bağımsız çalışanlar ise gelirlerinin %6,83'ini temel emekli aylığı için, %6,4'ünü ATP için ve %0,2'sini kısmi aylık için prim olarak ödemektedir. İşverenlerin ödeyeceği prim miktarında herhangi bir üst sınır yoktur. Bu sistem PAYG ile

³⁰³ Rein ve Wadensjö, a.g.e., s.273.

³⁰⁴ Taban Miktarı uygulaması, ülkemizdeki asgari ücret uygulamasına benzemektedir. Yapılan çeşitli sosyal yardımlar ve toplanan primler için alt ve üst limitler bu taban miktarı ile ilişkilendirilmiştir. Taban miktarı her sene yeniden belirlenmektedir.

³⁰⁵ The Swedish National Pension System, (Socialdepartementet, National Social Insurance Board, 2003), s.4. http://www.fk.se/pdf-broschyr/eng_aldpension.pdf (20.06.2004).

³⁰⁶ Karl Gustaf Scherman, *The Swedish Pension Reform* (Geneva: Issues in Social Protection, Discussion Paper:7, International Labour Office, 1999), s.4.

³⁰⁷ Roger Wahlberg, *Early Retirement of older Swedish Males* <http://www.handels.gu.se/~econhohl/oldermales1.pdf> (20.06.2004).

³⁰⁸ Thomas Paster, *The politics of pension reform in Sweden from 1984 to 2001* <http://www.unet.univie.ac.at/~a9509708/uni/PensionSweden.htm> (20.06.2004).

işletilmektedir. Normal emeklilik yaşı 65 olup, 61 yaşından sonra da emekli olmak mümkündür³⁰⁹. Ayrıca emeklilik 70 yaşına kadar ertelenebilir. 65 yaşından önce emekli olunursa emekli aylığından, her ay için %0,15 kesinti yapılır, 65 yaşından sonra emekli olunursa her ay için %0,7 ilave yapılmaktadır.

İsveç'te mesleki emeklilik sistemini düzenleyen geniş kapsamlı kanunlar bulunmamaktadır. Daha çok işveren ile işçi örgütleri arasında imzalanan toplu sözleşmelerle mesleki emeklilik planları oluşturulmakta ve şekillendirilmektedir. Bu planlar çalışanların yaklaşık %90'ını kapsamaktadır³¹⁰. Toplu iş sözleşmesinin yapıldığı yerlerde işçinin sendikaya üye olup olmamasına bakılmaksızın katılım zorunludur. Günümüzde temel olarak 4 tane mesleki emeklilik planı bulunmaktadır. Bunlar, beyaz yakalı özel sektör çalışanları için ITP, mavi yakalı özel sektör çalışanları için STP, merkezi hükümet çalışanları için emeklilik planları ve belediye ile yerel yönetim çalışanlarını kapsayan emeklilik planlarıdır³¹¹. Her dört planda da emeklilik yaşı genellikle 65 olarak belirlenmiştir. Emeklilik aylığı, çalışanın 28-65 yaşları arasında çalıştığı süreye ve gelirine orantılıdır. Her dört planda da tam emekli aylığı almak için 30 yıl çalışmış olmak gerekmektedir³¹². Mesleki emeklilik programlarına, bir kişinin toplam emekli maaşının yaklaşık %15'i oranında katkı yapılmaktadır. İşverenler için vergi indirimi düzenlemeleri sonucu tüm işgücü piyasasında mesleki emeklilik aylıklarının düzeyi neredeyse aynıdır. Mesleki emeklilik planlarında hem MEEP hemde PEEP kullanılmaktadır. Kamu çalışanlarının dahil olduğu emeklilik planlarını bir kenara bırakacak olursak günümüzde uygulanan planların hemen hemen hepsi PEEP şeklindedir³¹³.

8 Haziran 1998 tarihinde yeni bir emeklilik kanunu çıkarılmıştır. Yeni kanun, aşamalı olacak şekilde 1 Ocak 1999'da yürürlüğe girmiştir. Eskiden uygulanan Temel Aylığın yerine Garanti Edilmiş Aylık (Guarantee Pension) uygulaması getirilmiştir. Yeni kazançla orantılı sistem ise iki kısımdan oluşmaktadır. Gelir Emekliliği (Income Pension) denilen kısım PAYG ile işletilmekte ve aşama aşama ATP'lerin yerini almaktadır. Prim Emeklilik Aylığı (Premium Pension) kısmı ise önceden fonlanmış

³⁰⁹ Annika Sunden, *How Will Sweden's New Pension System Work?* (An Issue in Brief Center for Retirement Research at Boston Collage, Number:3, March 2000), s.4.

³¹⁰ Uygur, 2004a, a.g.e., s.142.

³¹¹ Insurance and Private Pension Compendium for Emerging Economies, Book 2 Part 2:1)b Private Pensions:Selected Country Profiles, s.141.

³¹² Rein ve Wadensjö, a.g.e., s. 292.

³¹³ Ulusoy ve Akdemir, a.g.e., s.28.

olarak işletilmektedir³¹⁴. Toplam prim oranı %18,5 olup bunun %16'sı, PAYG ile işletilen sisteme ödenir ve %2,5'u ise bireysel hesaplara yatırılır. Bu prim tutarının yarısını işveren, yarısını çalışan karşılar. Sigorta primleri Ulusal Vergi Dairesi (National Tax Board) tarafından toplanır. PAYG sistemine ödenen katkılar para olarak hesaplarda tutulmaz, o an için sistemden aylık alanların aylıklarını ödemedeki kullanılır. Ancak her çalışan için ayrı olarak kayıt tutulur ve emeklilik zamanı bu kayıtlara göre ödeme yapılır. Çalışanların alacakları emeklilik gelirleri, beklenen yaşam süresine göre değişmektedir. PAYG ile işletilen kısımda 4 tane ulusal emeklilik fonu (AP fund) bulunmaktadır. Her bir fon, katkılarının 1/4'ünü toplar ve çalışanlara yapılacak ödemelerin 1/4'ünü yapar³¹⁵. Her bir fon yöneticisi, fondaki finansal varlıkların yönetiminden sorumludur. Normal emeklilik yaşı 65 olup 61 yaşından sonra emekli olmak mümkündür³¹⁶. %2,5'lik primlerden oluşan tam fonlanmış bireysel hesaplar, PAYG ile işletilen kısımdan tamamen farklı olarak yönetilmektedir. Bu bireysel hesaplara ilişkin kayıtları izlemek ve emeklilik zamanı gerekli olan anüiteleri sağlamakla görevli Emeklilik Sigorta Primi Ajansı (Premium Pension Agency) kurulmuştur. Katılımcılara, bu hesapların kurulmasından 18 ay sonra bireysel yönetim hakkı tanınmıştır. Bireysel yönetim hakkı verilene kadar bu fonlar düşük riskli yatırım araçlarında değerlendirilmektedir³¹⁷. Bireysel hesapları yönetmek üzere 7 farklı fon yöneticisi oluşturulmuştur. Katılımcı en fazla 5 fon arasında seçim yapabilir. Eğer katılımcı bir fon seçmez ise birikimleri Yedinci Ulusal Emeklilik Fonu (Seventh AP Fund) tarafından yönetilen prim biriktirme fonunda değerlendirilir³¹⁸. Katılımcı istediği fon yönetim şirketini seçmekte ve bu şirketler arasında geçiş yapma hakkına sahiptir. Ancak şirket değiştirme durumunda fon yönetim maliyetlerini kendileri karşılamak durumundadır. PAYG ile işletilen kısımdaki birikimlerin, katılımcının ölmesi halinde mirasçılara devri söz konusu değilken bireysel hesaplar mirasçılara devredilmektedir. Ayrıca bireysel hesapları oluşturan fonların yönetimi ılımlı bir yapıda oluşturulmuş ve aşırı müdahalecilikten kaçınılmıştır.

³¹⁴ Thomas Paster, The politics of pension reform in Sweden from 1984 to 2001 <http://www.unet.univie.ac.at/~a9509708/uni/PensionSweden.htm> (20.06.2004).

³¹⁵ Lars Horngren, "Pension Reform: The Swedish Case," *Journal of Pension Management*, Vol. 7, Number 2: 131-138, (December 2001), s.133.

³¹⁶ Ulusoy ve Akdemir, a.g.e., s.27.

³¹⁷ Sundén, a.g.e., s. 9.

³¹⁸ *The Swedish National Pension System* (Social departementet, Ministry of Health and Social Affairs/Riksförsäkringsverket (RFV), National Social Insurance Board, 2003), s.16.

Çalışanların ödemiş oldukları %2,5 oranındaki primlerle finanse edilen zorunlu bireysel emeklilik hesaplarından başka, gönüllü bazda birçok bireysel emeklilik hesapları bulunmaktadır. Bunlardan bir çeşidini, mesleki emeklilik planlarıyla ilişkili olanlar oluşturmaktadır. Mesleki emeklilik planlarına fazladan prim ödenerek daha yüksek emekli aylığı alınabilmektedir. Emeklilik sistemi reformundan önce bu planlar maaş esaslı olarak uygulanmakta ve çalışanlara geçmiş kazançlarıyla bağlantılı olarak emeklilik aylığı verilmektedir. Kamu çalışanlarının dahil olduğu emeklilik planlarını bir kenara bırakacak olursak, hemen hemen bütün planlar günümüzde PEEP şekline dönüştürülmüştür. Yeni sistemle birlikte çalışanlar kazançlarının %2,5'i ile %4,5'ini bireysel hesaplara aktarabilmektedir. Mesleki emeklilik planları ile kamu emeklilik sisteminin tam fonlanmış kısmının birleşimi sonunda çalışanlar kazançlarının %4,5 ile %7'si oranında tasarruf edebilmekte ve bunları bireysel emeklilik hesaplarına aktarabilmektedir³¹⁹. Ayrıca birçok sendika, sigorta şirketleriyle grup sözleşmesi yaparak üyelerine bireysel emeklilik imkanı tanımaktadır. Bu planlara katılım gönüllüdür. Bu planlar genellikle emeklilikten sonra belirli bir süre ya da ömür boyu anüite ödemesi şeklindedir. Bunların dışında, bazı firmalar kalifiye elemanlarına, iş sözleşmesinin bir parçası olarak emeklilik planları sunmaktadır³²⁰.

Bir diğer bireysel emeklilik uygulaması ise Vergisi Ertelenmiş Emeklilik hesaplarıdır. 1932 yılından beri devlet emeklilik sistemine ilave olarak bu tür vergisi ertelenmiş hesaplar açılabilir. İsveç'te bu tür hesaplar son 20 yılda artış göstermiştir. 1980 yılında 18-94 yaş arası nüfusun %4'ü bu hesaplara sahipken 1997 yılında bu oran %29'a yükselmiştir. 1990 yılında, Vergisi Ertelenmiş Emeklilik hesapları, fonlarla ilişkilendirilmiştir. Buna Unit-link denilmektedir. Yeni uygulama, eskisine nazaran daha fazla yatırım alternatifi vermektedir. Ayrıca piyasaya yeni firmaların katılması ve rekabetin arttırılması sağlanmıştır. 1995 yılında, bu tür hesaplara yatırılabilen azami miktar, Taban Miktarı'nın iki katından bir katına düşürülmüştür. Bu hesaplarda birikim yapan katılımcılar birikimlerini en az 55 yaşına kadar bu hesaplarda tutmaktadır. Birikimlerin geri çekilme süresi en az 5 yıldır ve çekilen miktarın zamanla azaltılması yasaklanmıştır. Bu hesaplara yapılan tüm katkılar ve yatırım gelirleri, geri çekilme zamanına kadar vergiden muaf tutulmuştur. Birikimlerin geri çekildiği dönemde ise normal gelir vergisi alınmaktadır. 1950 yılına kadar hayat sigortaları ve

³¹⁹ Ulusoy ve Akdemir, a.g.e., s.28.

³²⁰ Rein ve Wadensjö, a.g.e., s.291-292.

emeklilik sigortaları arasında belirgin bir ayırım söz konusu değildi. Bu ayırımın olmaması ve vergisi ertelenebilir miktarın sınırsız olması, kişilere vergi ödemekten kaçınmak için birçok fırsat vermiştir. 1976 yılında vergisi ertelenebilir miktar sınırlandırılmış ve Taban Miktarı ile ilişkilendirilmiştir. Bu kısıtlama gelirin miktarı ve çeşidine göre değişmektedir. Ayrıca kişinin mesleki emeklilik planı olup olmamasına göre de değişmektedir. İş yaşamından, 10 Taban Miktarı'na kadar gelir elde eden ve mesleki emeklilik planına dahil olan bireyler için vergisi ertelenebilir miktar, Taban Miktarı'nın 1 katı kadardır. Geliri 10 ile 20 Taban Miktarı olanlarda ise bu oran gelirin %10'u kadardır. Ancak bu %10'luk oran Taban Miktarı'nın 2 katını geçemez. 1995 yılında yapılan değişiklikle geliri 10 Taban Miktarı'na kadar olan çalışanların bu tür hesaplara yapabileceği katkıların üst sınırı, Taban Miktarı'nın 0,5 katına, geliri 10 ile 20 Taban Miktarı olan çalışanların yapabileceği katkıların üst sınırı ise gelirin %5'ine düşürülmüştür. Herhangi bir mesleki emeklilik planına dahil olmayan ya da bağımsız çalışanlar daha yüksek oranlarda katkı payı yatırabilmektedirler³²¹.

1990 yılına kadar sadece geleneksel bireysel emeklilik planlarında birikim yapılabilmekte ve bu birikimler katı kurallara dahil edilmiştir. Sadece sigorta şirketleri, Vergisi Ertelenmiş Emeklilik birikimleri sunabilmiştir. Sigorta şirketleri, birikimlere en az %4 getiri garantisi vermek zorunda bırakılmıştır. 1990 yılında Unit-link uygulamasıyla emeklilik şirketleri, fonlarla ilişkilendirilmiştir. Bu sayede bireylere çeşitli derecede riske sahip fonlar arasında seçim şansı verilmiştir. Bu uygulamada sigorta şirketlerinin birikimlere minimum bir getiri garantisi vermesi şartı kaldırılmıştır. Ancak bireyler, emeklilik fonlarını ya da şirketlerini herhangi bir kayıp olmaksızın değiştirebilmektedir. Unit-link uygulamasıyla beraber bankalar da Vergisi Ertelenmiş Emeklilik hesapları açıp yönetebilmektedir. 1994 yılında şirketler arasında artan rekabetin sonucu bir çok yeni emeklilik planı faaliyete geçmiştir. Bu planlara genel olarak Bireysel Emeklilik Birikimleri (Individual Pension Saving) denilmektedir.

³²¹ Inger Johannisson, Tax-Deferred Pension Saving in Sweden 1991-1997, s.50-52.
<http://www.handels.gu.se/~econhohl/Taxdefrev.pdf> (20.06.2004).

2.5. Japonya’da Bireysel Emeklilik Sistemi

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak Japonya’daki emeklilik sisteminin tarihsel gelişimi incelenecek daha sonra günümüzdeki durumu ve bireysel emeklilik uygulamaları açıklanacaktır.

2.5.1. Japonya Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Japonya’da geniş kapsamlı bir sosyal güvenlik sisteminin yerleşmesi ancak II. Dünya Savaşı’ndan sonra gerçekleşmekle beraber ilk sosyal güvenlik yardımlarının başlaması 19.yüzyılda gerçekleşmiştir. 1868 yılında çıkartılan ve 1874’de uygulanmaya başlanan Yoksulluk Yasası ile devlet, yiyecek alacak durumda olmayan yaşlı, dul, hasta ve çocukların bu ihtiyaçlarını karşılamaya başlamıştır. 1929 yılında çıkartılan yasa ile devletin yapmış olduğu yardımlar artırılmış ve yardım şekilleri açık bir şekilde belirlenmiştir. 1922 yılında Sağlık Sigortası Yasası çıkarılmıştır. Ayrıca bu dönemde karşılıklı yardımlaşma birlikleri gelişmeye başlamıştır. İlk olarak 1905 yılında Kanegafuchi eğirme fabrikasında karşılıklı yardımlaşma birliği kurulmuştur. Bu birlik, çalışanların ücretlerinin %3’ünü prim olarak toplamakta ve üyelerine hastalık, maluliyet, ölüm hallerinde yardımlar yapmıştır. II. Dünya Savaşı’nda sonra 1946 yılında ilk kez sosyal güvenlik terimi Japon Anayasa’sın da (madde 25) kullanılmıştır. Aynı yıl çıkartılan “Günlük Yaşam Güvenlik Kanunu” (Seikatu Hogo-Ho) ile çeşitli kategorilerde yapılan yardımların düzeyi artırılmış ve sosyal güvenlik yardımlarında adalet ve ayrımcılık yapmama ilkesi egemen olmuştur³²².

Asker emeklileri için ilk kez 1875 yılında, devlet memurları için ise 1889’da prim ödemesiz olacak şekilde emeklilik sistemleri kurulmuştur. Tamamen genel bütçeden finanse edilen bu aylıklar, emekli olmadan önceki gelirin seviyesine göre verilmiştir³²³. Öğretmenler ve polisler için 1912 yılında prim ödemesiz sistem ve 1920 yılında mavi yakalı devlet çalışanları için prim ödemeli emeklilik sistemleri kurulmuştur. Özel sektör çalışanları için ilk emeklilik sistemi “Denizcilerin Sigortası” 1939 yılında kurulmuş ve 1941 yılında zanaatkarlar da kapsama alınmıştır. 1943 yılında

³²² Dixon ve Scheurell, a.g.e., s.35-38.

³²³ Nuriyuki Takayama, *Reform of Public and Private Pensions in Japan* (Discussion Paper 02-01, Centre for Pensions and Superannuation, April, 2002), s.2.

bu yasanın yerini “Çalışanların Emeklilik Sigortası” (Employee Pension Insurance - EPI) almış ve özel sektör çalışanlarının büyük bir çoğunluğu kapsamıştır. Ulusal hükümet çalışanları için 1949 yılında, özel okul çalışanları için 1953 yılında, kamu teşekküllerinde çalışanlar için 1956 yılında, tarım, ormancılık ve balıkçılık işlerinde çalışanlar için 1958 ve yerel yönetim çalışanları için 1962 yılında “Karşılıklı Yardım Emeklilik Sistemi” (Mutual Aid Pension) kurulmuştur³²⁴. Fakat II. Dünya Savaşı’ndan sonra yaşanan kaos ve hiper enflasyon nedeniyle özel sektör çalışanlarının emeklilik sisteminde büyük sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır. 1954 yılında bu aksaklıkları düzeltmek amacıyla yeni “Çalışanlar Emeklilik Sistemi” (Kosei Nenkin –EPI) kurulmuştur. Kazanca bağlı sistemden, iki basamaklı ve tek düzeyli aylık veren yeni bir sisteme geçilmiştir. 1959 yılında Ulusal Emeklilik Sistemi (Kokumin Nenkin) yürürlüğe girmiştir³²⁵. 1961 yılında ise bağımsız çalışanlar, çiftçiler ve 5 kişiden az işçi çalıştırılan yerlerde çalışanlar, çalışan kişilerin bakmakla yükümlü oldukları eşleri³²⁶ ve işsizler ulusal emeklilik sistemi ile emeklilik güvencesine kavuşmuşlardır.

İngiltere’deki contracting-out uygulamasının benzeri Japonya’da da uygulanmaktadır. 1966 yılında yapılan düzenlemelerle işverenler EPI’den kısmen ayrılarak EPF kurabilmektedir. Bu sayede işverenlerin devlete ödedikleri primlerde bir azalma olmaktadır. Bu azalma %3.2-3.8 civarındadır³²⁷. İşverenler bu fark kadar primi, kurmuş oldukları fona aktarmaktadır. Kurulan bu fonlara “Çalışanların Emeklilik Fonu” (Employee Pension Fund –EPF) denilmektedir. Bu fonlar MEEP niteliğinde olmalı ve kesinti yapılan primler, çalışanlara devletin vermiş olduğu aylıktan en az %30 fazla aylık sağlamalıdır.

³²⁴ Charles Yuji Horioka, “Policy Piece Japan’s Public Pension System: What’s Wrong With it and How to Fix it?,” *Japan and the World Economy*, Number 11: 293-303, (1999), s.295.

³²⁵ Lillian Liu, “Public Pension Reform in Japan,” *Social Security Bulletin*, Vol.64, Number 4: 99-106, (2000), s.100.

³²⁶ Çalışanların eşlerinin ilave prim ödemedi ulusal sisteme dahil edilebilmesi için herhangi bir gelirin bulunmaması gerekmektedir. Eğer çalışanın eşi, herhangi bir işte çalışıyorsa ve yıllık geliri 1.300.000 Japon Yeni’nden düşük ise ulusal sisteme dahil edilir ancak yıllık geliri bu sınırı aşıyorsa ilave prim ödemek durumundadır.

³²⁷ Liu, 2000, a.g.e., s.101.

2.5.2. Emeklilik Sisteminin Günümüzdeki Durumu ve Bireysel Emeklilik Sistemi

Japonya'da birinci basamak emeklilik sistemini Ulusal Emeklilik oluşturmaktadır. 20-59 yaş arası vatandaşları kapsamaktadır. Tek düzeyde prim toplanmakta ve tek düzeyde aylık verilmektedir. Tam emekli aylığı almak için 25 yıl prim ödenmesi gerekmektedir. Ancak 1986 yılında yapılan reform sonucu tam emekli aylığı almak için gerekli olan süre 40 yıla çıkartılmıştır³²⁸. Emeklilik yaşı kadın ve erkeklerde 60'dır. 1994 yılında yapılan reform ile 15 yıllık geçiş süreci sonunda emeklilik yaşı 65'e yükseltilmiştir. 60 yaşından sonra erken emeklilik imkanı bulunmaktadır ancak verilecek olan aylık miktarı düşürülmektedir. Finansal durumlarından dolayı sabit primleri ödeyemeyenlere bazı muafiyetler tanınmıştır. Bu kişiler bu süre zarfında primlerin 1/3'ünü yatırmaktadırlar. Emeklilik sistemine kayıtlı olarak çalışanların bakmakla yükümlü oldukları eşleri, herhangi bir ilave prim ödemedi otomatik olarak ulusal emeklilik sistemine dahil edilmektedir. Ulusal Emeklilik Sistemi ödemelerinin 1/3'ü genel devlet bütçesinden karşılanmaktadır³²⁹. Birinci basamak emeklilik sistemi PAYG ile işletilmektedir. Emekli aylıkları her yıl nisan ayında tüketici fiyat indeksine göre yeniden ayarlanmaktadır. Mart 1999 itibariyle Ulusal Emeklilik Sistemi'ne dahil 70.5 milyon kişi bulunmaktadır. Bu kişilerin 20.2 milyonu (%28) sadece Ulusal Emeklilik Sistemine, 5.3 milyonu (%8) hem Ulusal emeklilik, hem de kamu emeklilik planlarına, 33 milyonu (%47) hem Ulusal Emeklilik Sistemi, hem de EPI sistemine dahil olup 12 milyonu ise çalışanların eşleridir³³⁰.

İkinci basamak emeklilik sistemini, devlet tarafından yönetilen EPI, Karşılıklı Yardımlaşma Emeklilik Planları ve EPF oluşturmaktadır. Bu basamakta emeklilik aylıkları çalışanın geliri ile orantılı olmaktadır³³¹. Özel sektör çalışanlarının büyük bir çoğunluğu EPI'ye dahildir. Devlet çalışanları, yerel yönetim çalışanları, özel okul çalışanları, tarım, balıkçılık ve orman işçileri ise 4 tane Karşılıklı Yardımlaşma Emeklilik Planları'ndan birisine dahil edilmiştir. Çalışanların ikinci basamak emeklilik

³²⁸ Noriyuki Takayama, "Pension Provision for Specific Risk Groups: The Japanese Case," *International Social Security Review*, Vol.52, Number 3: 57-67, (1999), s.58.

³²⁹ Horioka, a.g.e., s.295.

³³⁰ Liu, 2000, a.g.e., s.100.

³³¹ Robert L. Clark ve Olivia S. Mitchell, *Strengthening Employment Based Pensions in Japan* (PRC WP 2002-1, Pension Research Council Working Paper, The Wharton School, University of Pennsylvania, 2002), s.3.

sistemine kayıt yaptırılmaları zorunlu tutulmuştur. Fakat 5 kişiden az işçi çalıştırılan yerlerde çalışanlar, mevsimlik ve geçici işçiler bu kapsam dışında tutulmuşlardır. EPI'nin finansmanı işçi ve işverenden alınan primlerle sağlanmaktadır. Devlet ise sadece idari ve yönetim giderlerini karşılamaktadır. Prim oranı çalışanın ücretinin %17,5'i olup yarısı çalışan yarısı işveren tarafından ödenmektedir³³². İşveren ve çalışanın ödediği primler vergiden muaf tutulmuştur. 1986 yılında yapılan reform öncesi verilen EPI aylıkları, her hizmet yılı için aylığın %1'i şeklinde hesaplanmaktadır. Ancak reform sonrası bu oran %0.75'e düşürülmüştür. Bu değişim 20 yıllık bir geçiş sürecine yayılmış ve 1946 ve sonrası doğumluları kapsamıştır. 2000 yılında yapılan reform sonucu ise bu oran %0.7125'e düşürülmüş ve emeklilik yaşı 65'e yükseltilmiştir. Ücretli çalışanlar hem birinci hemde ikinci basamak emeklilik sistemine dahil edilmiştir. Ortalama ücretle çalışan bir kimse 40 yıllık katkı sonrası 238.000 Japon Yeni aylık almaktadır³³³ (134.000'i Ulusal Emeklilik aylığı ve 104.000'i EPI aylığı).

EPF'leri bir tek işveren kurabileceği (en az 500 çalışanın plana üye olması gerekir) gibi birden fazla işveren de birleşip kurabilir (her grupta 800-3000 plan üyesi olması gerekir). EPF'lerin kurulması ve denetlenmesi sıkı kurallara bağlanmıştır. İşverenin EPF kurması için Sağlık ve Çalışma Bakanlığı'ndan izin alması gerekmektedir. Ayrıca planlar, en az 5 yılda bir aktüeryal açıdan gözden geçirilmeli ve gerekli düzeltmeler yapılmalıdır³³⁴. EPF'ler işverenden yasal olarak bağımsız bir şekilde kurulmalı ve yönetimi banka, sigorta şirketi gibi finansal kurumlar tarafından yapılmalıdır. Ayrıca planlar minimum fonlama standartlarına uymalı ve her sene planın aktüeryal durumu ve katılımcıları ile ilgili raporlar verilmek zorundadır. EPF'lerin emekli aylıklarını ödeyememesi durumunda çalışanların mağduriyetinin giderilmesi amacıyla "Emeklilik Aylıkları Garanti Programı" bulunmaktadır. Bu program "Emeklilik Fonu Kurumu" (Pension Fund Association) tarafından yönetilmektedir. Bütün EPF'ler bu programa prim ödemektedir ve herhangi bir EPF, emekli aylıklarını ödeyemez duruma düşerse, emekli aylıkları bu programdan ödenmektedir³³⁵. Zaman içerisinde işverenlerin EPF'lere ilgisi artmıştır. 1966 yılında 500 bin kişiyi kapsayan

³³² Horioka, a.g.e., s.294.

³³³ Clark ve Mitchell, a.g.e., s.4.

³³⁴ Ryo Matsubara, "Corporate Pension Reform in Japan Outline of the Defined Benefit Corporate Pension Bill and its Impact", (First International Pension Seminar seminerinde sunulan tebliğ, Brighton, 5-6 June, 2001), s.2.

³³⁵ Tokihiko Shimizu, *Overview of the Corporate Pension Scheme in Japan* (Private Pension Series, Private Pensions Systems Administrative Costs and Reforms, No:2, OECD, 2001), s.245-246.

142 EPF kurulmuşken 1996 yılında 12.3 milyon kişiyi kapsayan 1883 EPF bulunmaktadır.

Devlet emeklilik sisteminden bağımsız olarak Japonya'da 3 çeşit bireysel emeklilik uygulaması bulunmaktadır. Bunlar, İşten Ayrılma Tazminatı Planları, EPF ve Vergi Ayrıcalıklı Kalifiye Emeklilik Planlarıdır³³⁶ (Tax Qualified Pension Plan -TQPP). Günümüzde çalışanların yaklaşık %90'ı bu planlara sahiptir. İşten Ayrılma Tazminatı Planları, işveren ve çalışan arasında gönüllü olarak kurulur ve toplu ya da bireysel iş sözleşmelerinde belirtilir. Çalışanın işinden gönüllü olarak (istifa etme) ya da gönülsüz olarak ayrılması (ölüm, normal emeklilik yaşına gelme, işten çıkarılma) durumunda kendisine yapılan ve genelde toplu olarak bir kereye mahsus verilen tazminatı karşılamak amacıyla oluşturulmuştur³³⁷. Çalışanın işten ayrıldığı dönemdeki geliri ve hizmet süresi bu tazminatın seviyesinde belirleyici rol oynamaktadır. Gönüllü ayrılma durumunda verilen tazminat daha düşük olmaktadır. 1999 yılı verilerine göre bu tazminatın tutarı büyük işletmelerde 25-29 milyon Japon Yeni iken orta ve küçük işletmelerde bu tutar 11-16 milyon Japon Yeni olmuştur³³⁸. İşverenler ödenecek miktarı karşılamak için, belli kurumlarda fonlar ayırmaktadır. Kendileri de aynı zamanda işletme bünyesinde bu kaynakları saklı tutmaktadırlar. İşletmelerin ödeme performansları bu kaynaklar için önemli bir yer tutar. İşletmelerdeki yatırım yapılan fonlar belirli limitlere kadar vergi indirimine tabidir. Ancak işletme, fonlarını kendi bünyeleri dışında yatırıma dönüştürürse vergi indiriminden yararlanamazlar³³⁹. Zaman içerisinde toplu ödeme tazminatlarının yaygınlığı düşmektedir. 1974 yılında büyük işletmelerin %43'ü sadece toplu tazminat ödemesi yaparken 1996 yılında bu oran %5'e düşmüştür³⁴⁰. Birçok işveren tazminat planlarını toplu para ödemek yerine hayat boyu anüite ödeyen planlara dönüştürmüştür.

1962 yılında çıkarılan vergi yasası ile yeni bir emeklilik planı, TQPP uygulamaya geçmiştir. Bu planlar işletmeden bağımsız olarak bir finansal kurum (banka, sigorta şirketi gibi) tarafından yönetilmektedir. Yatırılan primler vergiden muaf tutulmuştur. Ancak toplam fon varlıkları üzerinden yıllık %1,173 oranında vergi

³³⁶ Clark ve Mitchell, a.g.e., s.5.

³³⁷ Sibel İldem Türkmenoğlu, "Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye Uygulaması." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, 2002), s.77.

³³⁸ Takayama, 2002, a.g.e., s.10.

³³⁹ Türkmenoğlu, a.g.e., s.78.

³⁴⁰ Clark ve Mitchell, a.g.e., s.6.

alınmaktadır³⁴¹. Genellikle işveren katkıları ile finanse edilmesine rağmen çalışanlar da prim yatırabilmektedirler. TQPP'ler toplu ödeme ya da 10 senelik anüite ödemesi şeklinde dizayn edilmektedir. Ancak hizmet yılı 20 yıldan az olan katılımcılara anüite ödemesi yapılamaz. Plan yükümlülüklerinin en az 5 sene bir aktüeryal açıdan gözden geçirilmesi gerekmektedir. İşletmelerin TQPP kurabilmesi için en az 15 çalışan olması gerekmektedir. Hem işten ayrılma tazminatı planları, hem de TQPP'ler MEEP şeklinde kurulurlar. TQPP'ler Maliye Bakanlığı tarafından denetlenmektedirler.

Temmuz 2001'de yapılan reform sonucu emeklilik sisteminde önemli değişiklikler olmuştur. İşletmelerin PEEP şeklinde plan kurmalarına izin verilmiştir³⁴². Kurulacak olan PEEP'lere sadece işveren katkı yapabilmekte, çalışanın katkı yapmasına izin verilmemektedir. İşverenin ödemiş olduğu katkılar belirli limite kadar vergiden muaf tutulmuştur. Eğer işverenin kurmuş olduğu başka bir emeklilik planı varsa bu limit yıllık 216.000 Japon Yeni, eğer başka bir emeklilik planı yoksa yıllık 432.000 Japon Yeni'dir. Bağımsız çalışanlar ise yıllık 816.000 Japon Yeni'ne kadar vergiden muaf katkı yatırabilirler. 3 sene sonunda çalışan işini değiştirdiğinde fondaki birikimlerini diğer bir plana aktarabilmektedir. Emeklilik planlarının, katılımcılara en az üç farklı yatırım fonu sunması gerekir. Katılımcı isterse 3 ayda bir bu fonları değiştirebilme olanağına sahip olmalıdır. En az 10 yıl prim ödenmiş olma koşuluyla emeklilik ödemeleri 60 yaşından sonra başlar. İşverenler mevcut MEEP'leri PEEP'e dönüştürürken çalışanların en az yarısının onayını almak zorundadır. Ayrıca 10 yıllık bir geçiş dönemi sonunda mevcut TQPP'ler fesh edilecek olup, tüm MEEP ve PEEP'lerin denetimi Sağlık ve Çalışma Bakanlığı'na devredilmiştir³⁴³. Ayrıca emeklilik fonlarının portföylerini yöneten kuruluşların faaliyetlerinin denetlenmesi amacıyla Finansal Hizmet Dairesi kurulmuştur.

Japonya'da iki çeşit PEEP uygulaması vardır. Bunlardan birincisi işletmelerin, çalışanları için kurduğu Birleşik Emeklilik Planlarıdır (Corporate Pension). İkincisi ise Ulusal Emeklilik Fonu Federasyonu tarafından bireysel katılımcılar için kurulan

³⁴¹ Shimizu, a.g.e., s.251.

³⁴² Noriyuki Takayama, "The Keynote Address Reform of Public and Private Pensions in Japan", (The Ninth Annual Colloquium of Superannuation Researchers on Reform of Superannuation and Pensions konferansında sunulan tebliğ, Mathews Theatre, The University of New South Wales, Sydney, Australia, 9 – 10, July 2001), s.18.

³⁴³ Clark ve Mitchell, a.g.e., s.9.

Bireysel Emeklilik Planlarıdır (Personal Pension)³⁴⁴. Her iki planda da katkı paylarının yönetimi katılımcıların sorumluluğuna bırakılmıştır. Birleşik planlarda işletmeler plan kurallarını belirlemekte ve katkı paylarını ödemektedir. Çalışanlar yatırılan katkıların yönetim sorumluluğunu üstlenmekte ve 60 yaşından sonra kurallar dahilinde belirtilen yaşa geldiğinde emeklilik aylığı almaya başlamaktadırlar. Planın başlangıcında işletme, çalışanların büyük çoğunluğunun onayı ile kuralları belirlemekte ve bu kuralları Sağlık ve Çalışma Bakanlığı'na onaylatmak zorundadır. Emeklilik ödemeleri kural olarak anüite şeklinde olmakta ancak yasanın belirtilen özel durumlarda toplu para ödemesi yapılabilmektedir. İşletmelerin yatırdığı katkı payları sabit bir miktar olabileceği gibi çalışanın ücretinin belirli bir oranı da olabilmektedir. Kurulan emeklilik planlarında en az üç farklı yatırım fonu olmalı ve bu fonların en az bir tanesi sabit getirili yatırım araçlarından oluşmalıdır³⁴⁵.

Ulusal sigortaya prim ödeyen bağımsız çalışanlar ve işyerlerinde herhangi bir mesleki emeklilik planı olmayan çalışanlar, bireysel emeklilik sistemine katkı yapabilmektedirler³⁴⁶. Bu planlar kamu kurumu olan Ulusal Emeklilik Fonu Federasyonu tarafından kurulmaktadır. Katılımcılar, katkılarını bireysel olarak yatırmakta ve fonların yönetiminden sorumlu olmaktadır. Yatırılan primler belirli limite kadar vergi kapsamı dışında tutulmuştur. Fonun getirisi ise yıllık %1,173 oranında vergiye tabidir. Alınan emekli aylıkları ise normal gelir vergisi kapsamında değerlendirilmektedir³⁴⁷. 60 yaşından sonra plan dahilinde belirlenen yaşta emeklilik hakkı kazanılmaktadır. Japon emeklilik sistemi dünyada A.B.D.'den sonra ikinci büyük emeklilik sistemini oluşturmaktadır. Devlet ve bireysel emeklilik sistemlerinin toplam varlıkları 3 trilyon \$ civarındadır ve bunun yaklaşık 0.6 trilyon \$'ı bireysel emeklilik planlarındadır³⁴⁸.

³⁴⁴ Noriyuki Takayama, The Japanese Pension System: What Went Wrong and What Reform Measures we Have? (October, 2003), s.12.

[http://www.ier.hitu.ac.jp/~takayama/pdf/en/pension/DP179/text.pdf_\(16.09.2004\)](http://www.ier.hitu.ac.jp/~takayama/pdf/en/pension/DP179/text.pdf_(16.09.2004)).

³⁴⁵ Tooru Shimada ve diğerleri, New Moments in the Japanese Corporate Pension System, s.17-18.

[http://www.actuaries.org/members/en/events/congresses/Cancun/ica2002_subject/pensions/pensions_xx_saino_varios.pdf_\(16.09.2004\)](http://www.actuaries.org/members/en/events/congresses/Cancun/ica2002_subject/pensions/pensions_xx_saino_varios.pdf_(16.09.2004)).

³⁴⁶ Takayama, 2003, a.g.e., s.12.

³⁴⁷ Shimada ve diğerleri, a.g.e., s.20.

³⁴⁸ Clark ve Mitchell, a.g.e., s.1.

3. TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

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

3.1. Türkiye'de Birinci Basamak Emeklilik Sistemi

Ülkemizde faaliyet gösteren ve üyelerine belirli sosyal risklere karşı koruma sağlayan temel sosyal sigorta kurumları, memurlar için T.C. Emekli Sandığı, işçiler için Sosyal Sigortalar Kurumu ve bağımsız çalışanlar için Bağ-Kur'dur³⁴⁹. Bunların dışında kapsamı dar olmakla beraber 506 Sayılı Kanunun geçici 20. maddesine dayanılarak kurulan ve vakıf statüsünde bulunan sandıklar da üyelerine sosyal güvenlik hizmeti vermektedir.

SSK, bağımlı çalışan gruplardan işçilere ve bakmakla yükümlü oldukları kişilere sosyal güvence veren bir sosyal güvenlik kuruluşudur. Sigortalıya yaşlılık sigortasından sağlanan yardımlar, 506 Sayılı Kanun'un 59. maddesinde, yaşlılık aylığı bağlanması ve toptan ödeme yapılması olarak belirtilmiştir. Sigortalıya yaşlılık sigortasından bu yardımlardan sadece birisi verilir. Aylık bağlanma koşullarını taşımayanlara ödemiş oldukları primler, toptan ödeme olarak iade edilmektedir. Emekli aylığı bağlanılmasına hak kazanan bir kişi bundan vazgeçip toptan ödeme yapılmasını isteyemez³⁵⁰. Yaşlılık sigortasından emekli olanlara ayrıca sağlık yardımı, sosyal yardım zammı ve vergi iadesi de verilmektedir.

³⁴⁹ Elif Buzlupınar, *Emeklilik Fonları Sermaye Piyasasına Kaynak Aktarımı Türkiye Üzerine Değerlendirmeler* (Ankara: SPK Yayın No:47, 1996), s.77.

³⁵⁰ Mustafa Kuruca, *Tüm Yönleriyle Emeklilik -Kim ,Nereden, Ne zaman, Nasıl Emekli Olabilir?* (Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2004), s.48.

Kurumun finansmanı genel olarak işçi ve işverenden alınan primlerle sağlanmaktadır. Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası için işçinin ücretinin %20'si oranında prim alınmaktadır (maden işlerinin yeraltı işlerinde çalışanlar ile yıpratıcı ve zehirleyici işlerde çalışanlar için bu oran %22'dir). Bu primin %9'u işçi ve %11'i işveren payıdır (prim oranının %22 olduğu işlerde işveren payı %13'dür). 4447 sayılı Kanun ile değiştirilen 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 60.maddesinin (A) bendine göre, 08.09.1999 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olup çalışmaya başlayanlar için yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları, kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmak ve en az 7000 gün prim ödemek olarak belirlenmiştir. Yaştan emeklilikte ise; kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmak, 25 yıldan beri sigortalı olmak ve en az 4500 gün prim ödemiş olmak şarttır. 08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olanlara ise bir geçiş dönemi uygulanmış ve sigortalılık süresine göre emeklilik aylığı için gerekli olan yaş sınırları belirlenmiştir. 4447 Sayılı Kanun ile yaşlılık aylığı hesaplaması da değiştirilmiştir. 01.01.2000 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, sigortalının ortalama yıllık kazancına ve bu kazancın tüketici fiyat endeksi ve GSMH reel değişim oranına göre güncellenerek aylık bağlama oranı ile çarpımı esasına dayalı yeni bir sistem benimsenmiştir³⁵¹.

Bağımsız çalışanlar ise Bağ-Kur kapsamına alınmıştır. Bağ-Kur'un başlıca finansman kaynağını primler, kurum varlıklarının işletilmesi sonucu elde edilen gelirler ve gerekli olduğu hallerde hazineden yapılan yardımlar oluşturmaktadır. Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları için prim oranı, sigortalının bağlı bulunduğu basamağın %20'sidir. Yaşlılık sigortasından sağlanan yardımlar Bağ-Kur Kanunu'nun 34.maddesinde, yaşlılık aylığı bağlanması ve toptan ödeme yapılması şeklinde belirtilmiştir. Bununla birlikte yaşlılık sigortasından aylık almaya hak kazananlara sağlık yardımı da yapılmaktadır. 4447 Sayılı Kanun'un 28. maddesi ile yapılan değişiklikten sonra 08.09.1999 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olanların tam yaşlılık aylığı almak için, kadın ise 58, erkek ise 60 yaşın doldurulması ve 25 tam yıl prim ödenmesi gerekmektedir. Kısmi aylık için ise kadınları 60, erkeklerin 62 yaşını doldurması ve 15 yıl prim ödenmesi gerekmektedir³⁵². Yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamayan yani kadın ise 60, erkek ise 62 yaşını tamamladıkları halde aylık

³⁵¹ Ali Güzel ve Ali Rıza Okur, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (Yenilenmiş 9. Bası, İstanbul: Beta Basın Yayın, 2003), s.353.

³⁵² Kuruca, a.g.e., s.162.

bağlanamayan sigortalılara, ödemiş oldukları primleri toptan ödeme olarak geri verilmektedir.

T.C. Emekli Sandığı ise genel olarak kamu kesiminde memur olarak çalışanlara ve onların bakmakla yükümlü oldukları kişilere sosyal güvence vermektedir. T.C. Emekli Sandığı'nın finansmanı kesenekler, karşılıklar, hazine katkısı ve diğer gelirlerden oluşmaktadır. İştirakçilerden alınan kesintiler, sandığın ilk kurulduğu yıllarda %10 iken sonradan çeşitli tarihlerde bu oran artırılmıştır. 15.04.2003 tarihinden itibaren bu oran %16'dır³⁵³. İştirakçilerden alınan aylık kesintilere karşılık olarak çalıştıkları kurumlardan sigortalının ücretinin %20'si oranında karşılık alınmaktadır. İstek üzerine emeklilik, re'sen emeklilik ve yaş haddiyle emeklilik seçenekleri vardır. Genel olarak emekli aylığı almak için kadınların 58, erkeklerin 60 yaşını doldurması ve 25 fiili hizmet yılını tamamlaması gerekmektedir.

SSK, Bağ-Kur ve T.C. Emekli Sandığı dışında kapsamı az olmakla beraber, 506 Sayılı Kanun'un geçici 20. maddesine göre kurulan sosyal güvenlik sandıkları da bulunmaktadır. Bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar ve bunların teşkil ettikleri birliklerde çalışanlar, bu sandıkların kapsamına alınmışlardır. 506 Sayılı Kanun'un geçici 20. maddesine göre, bu sandıklar iş kazası, meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm hallerinde en az 506 Sayılı Kanunla verilen hakları sağlamak ve sandıklar arasında hizmet geçişi ve birleştirmelerine imkan verecek statüde olmaları gerekmektedir³⁵⁴. Bu sandıkların statüleri ve statü değişiklikleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca onaylanmak suretiyle tamamlanır. Mali durumları ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Maliye, Sanayi ve Ticaret Bakanlıklarınca müştereken kontrol ve murakebe edilir. Bu bakanlıkların müştereken lüzum gösterecekleri tedbirleri, sandıklar ve ilgili buldukları teşekküller yerine getirmekle yükümlüdür.

SSK ve Bağ-Kur'da malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının finansmanında kapitalizasyon yöntemi kullanılmaktadır. Emekli Sandığı'nda da ağırlıklı olarak kapitalizasyon yöntemi kullanılmaktadır. Ancak bu yöntemdeki ilk sapma 08.07.1971 tarih ve 1425 Sayılı Kanun ile 5434 Sayılı Kanuna eklenen geçici 146. madde ile ortaya çıkmıştır. Söz konusu hüküm, Sandığın nakit açığının, Maliye Bakanlığı bütçesinin

³⁵³ Hüseyin Akyıldız, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Yayın No:43, 2004), s. 137.

³⁵⁴ Kuruca, *a.g.e.*, s.158.

sosyal transferler bölümüne konulacak ödenekle karşılanmasını öngörmüştür. Böylece devlet garantisi altında dağıtım yöntemi fiilen benimsenmiştir³⁵⁵. Her üç kurumda da emekli aylıkları, bireylerin geliriyle ilişkilendirilmiştir ve MEEP şeklinde oluşturulmuştur.

3.2. Türkiye'de İkinci Basamak Emeklilik Sistemi

Ülkemizde ikinci basamak emeklilik sistemi uygulaması olarak Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK), Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı ve İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı'nı örnek olarak verebiliriz. OYAK, 03.01.1961 tarih ve 205 sayılı Kanunla kurulmuştur. Milli Savunma Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyet göstermektedir. Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görevli bütün subaylar ile emekli maaşı sistemine giren üyeler ve ölümleri halinde sisteme devam etmek isteyen eşleri OYAK daimi üyesidir. Uzman erbaşlar ile Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı teşkilatında, OYAK ve sermayesinin %50'den fazlasına OYAK'ın sahip olduğu şirketlerde çalışan bütün maaşlı ve ücretli memur ve müstahdemlerden arzu edenler OYAK'ın daimi üyesi olabilmektedir. Muvazzaflık hizmetini yapmakta olan yedek subaylar ise geçici üyelerdir³⁵⁶. Kurumun gelirleri, daimi üyelere alınan %10 prim, geçici üyelere alınan %5 prim ve kurum varlıklarının işletilmesinden elde edilen gelirlerden oluşmaktadır. Üyelerine veya ölümleri halinde mirasçılarına emeklilik, maluliyet, ölüm yardımı ve konut edinme yardımı adı altında bir defaya mahsus olmak üzere yardım yapmaktadır. Emeklilik yardımı; 10 yıl ve daha fazla süre aidat ödeyerek üyelikten ayrılanlara yapılan yardımdır. Bu yardımın miktarı birikmiş aidat ve bu aidatlara isabet eden nemaların toplamı kadardır³⁵⁷. Emeklilik yardımı almaya hak kazanarak OYAK daimi üyesi sona erecek üyeler, ayrılış tarihlerinde hak ettikleri emeklilik yardımlarının 1/4'ünü, 2/4'ünü, 3/4'ünü veya tamamını OYAK'ta bırakarak Emekli Maaşı Sistemi'ne girebilirler. Emeklilik yardımı almaya hak kazanarak, malulen OYAK daimi üyesi sona erecek üyeler ve OYAK daimi üyesi iken vefat edenlerin eşleri de isteklerine bağlı

³⁵⁵ Güzel ve Okur, 2003, a.g.e., s.73.

³⁵⁶ Uygur, 2004a, a.g.e., s. 148.

³⁵⁷ <http://www.oyak.com.tr/uye-emekli-y.asp> (19.07.2004).

olarak Emekli Maaşı Sistemi'ne katılabilirler³⁵⁸. 15 Temmuz 2002 tarihi itibariyle Emekli Maaşı Sistemi'nde, Peşin Maaş (öngörülen kar payına göre hesaplanan maaş) ve Kesin Maaş (Olağan Genel Kurul sonrası kesinleşen kar payına göre hesaplanan maaş) olmak üzere iki değişik maaş uygulaması başlatılmıştır. Kesin Maaş Uygulaması'nda maaşlar gelir gerçekleştikten sonra ödenirken Peşin Maaş Uygulaması'nda maaşlar gelir gerçekleşmeden ödenmektedir.

Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı, 10.10.1921 tarih ve 151 Sayılı Kanunun 4. maddesi uyarınca Ereğli Kömür Havzası'nda çalışan işçilere ekonomik ve sosyal yardım sağlamak amacıyla kurulmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı tüzel bir kuruluştur. Türkiye Taş Kömürü Kurumu Genel Müdürlüğü ve TEK Çatalağzı İşletmesi Müdürlüğü'nde çalışan işçiler zorunlu kapsam altındadır. Ayrıca işçi kuruluşlarının yönetim organlarında görev almaları nedeniyle işlerinden ayrılanlar ile kanunları gereğince kamu kurumlarının yönetim kurullarında görev alanlar, isteğe bağlı olarak sandık üyesi olabilirler³⁵⁹. Sandık, üyelerinin aylık brüt ücret tutarının %3'ü oranında alınan primlerle finanse edilir. Bu prim tutarının yarısı işçi tarafından yarısı da çalıştığı kurum tarafından ödenmektedir. Gönüllü üyeler ise %3 prim oranını kendileri ödemektedirler. Sandık, geçici iş görmezlik yardımı, sağlık yardımı, son yardım, ödünç para yardımı, cenaze yardımı gibi yardımlar sağlamaktadır.

İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN), bir ek sosyal güvenlik kurumu fonksiyonu görmek üzere kurulmuştur. Kanunda belirtilen çalışanların haricinde İlköğretim Umum Müdürlüğü ve Eğitim Müdürlüklerinde vazifeli memurlar ile Sandık işlerinde çalışan memurlar, sandık üyesidirler. Sandık üyesi iken emekliye ayrılanlar istekleri halinde üyeliklerini devam ettirebilirler. Sandığın en önemli gelir kaynağı, sandık üyelerinden alınan ve genel kurul tarafından miktarı tespit edilen aidatlardır. Sandığın yapacağı yardımların neler olacağı anastatü ile belirlenmektedir. Yapılan son değişikliklerle sandık üyelerine, borç para verme, evlenme yardımı yapma, ölüm yardımı yapma, maluliyet yardımı yapma ve emeklilik yardımı yapma gibi sosyal yardımlar sağlamaktadır³⁶⁰.

³⁵⁸ [http://www.oyak.com.tr/uye-emekli-m.asp_\(19.07.2004\)_](http://www.oyak.com.tr/uye-emekli-m.asp_(19.07.2004)_)

³⁵⁹ Akyıldız, a.g.e., s.174.

³⁶⁰ Uygur, 2004a, a.g.e., s.150-151.

3.3. Türkiye’de Üçüncü Basamak Emeklilik Sistemi (Bireysel Emeklilik Sistemi)

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi, 28.03.2001 Tarih ve 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile kurulmuştur. Söz konusu yasa 07.04.2001 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmış ve 07.10.2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir³⁶¹. Kanun, sistemin amacını, kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlayarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesi olarak belirtmiştir³⁶². Kanunda belirtilen temel amaca baktığımızda bunun iki boyutunun olduğunu görmekteyiz. Bunlardan birincisi, bireylerin aktif olarak gelir elde ettikleri dönemlerde, ileriki emeklilik dönemi için düzenli olarak tasarrufta bulunarak birikim oluşturmalarına ve emeklilik geliri sağlayacak alternatif bir emeklilik sistemini sunmaktır. İkincisi ise, bireysel tasarruflar ile oluşacak emeklilik fonlarının ekonomiye kaynak yaratmasını sağlamaktır.

Bireysel emeklilik sistemine katılım tamamen isteğe bağlıdır. Medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip 18 yaşını aşmış herkes bireysel emeklilik sistemine katılabilir³⁶³. Sisteme katılacak bireylerin herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olması veya olmaması, bu kurum ve kuruluşlardan gelir ve aylık alıp almamasının bir önemi yoktur. Medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip bireyler, emeklilik şirketi ile bir emeklilik sözleşmesi imzalayarak sisteme girebilmektedir. Emeklilik sözleşmesi katılımcının sisteme girmesine, sistemden ayrılmasına, emekli olmasına, katkıların ödenmesine, bu katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, fonlarda yatırıma yönlendirilmesi ve katılımcı veya lehdarına yapılacak ödemelere ilişkin esaslar ile tarafların diğer hak ve yükümlülüklerini düzenleyen, esas olarak katılımcı ve

³⁶¹ Namık Dağalp, “Tasarrufların Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelmesi, Kalkınma Açısından Çok Önemlidir,” *İşveren*, Cilt XL, Sayı 3: 14-19, (Aralık 2001), s.14.

³⁶² 4632 Sayılı Kanun: md.1.

³⁶³ İlknur Usta, “Bireysel Emeklilik Sistemi,” *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, Yıl 4, Sayı 16: 103-105, (Ekim-Aralık 2002), s.103.

emeklilik şirketinin taraf olarak yer aldığı bir sözleşmedir³⁶⁴. Bireyler, sosyal sigortalardaki teklik ilkesinin aksine isterlerse birden fazla bireysel emeklilik hesabına aynı anda iştirakçi olabilmektedir³⁶⁵.

PEEP şeklinde düzenlenen bireysel emeklilik sisteminde bireylerin emeklilik gelirleri, kendi nam ve hesaplarında birikecek katkılar ve bu katkıların işletilmesinden sağlanacak gelirlere göre belirlenmektedir. Katılımcıların toplam birikimlerini belirleyen bir diğer önemli etmen ise, prim yatırılan süredir. Prim yatırılan süre ne kadar uzatılırsa, elde edilen gelir de artmaktadır. Örneğin içinde bulunduğumuz koşullarda, çalışma hayatından elde ettiği en son aylık gelirin %40'ını bireysel emeklilik sisteminden emekli aylığı olarak almak isteyen birinin, sistemde 10 yıl kalması halinde aylık gelirin %40'ını, sistemde 20 yıl kalması halinde aylık gelirin %25'ini ve sistemde 38 yıl kalması halinde aylık gelirin %15'ini bireysel emeklilik sistemine katkı payı olarak yatırması gerektiği hesaplanmıştır³⁶⁶. Ancak bireysel emeklilik sisteminde, emeklilik şirketlerince herhangi bir gelir garantisinde bulunulması söz konusu değildir. Bunun bir sonucu olarak katılımcıların serbestçe belirledikleri fonların bünyesinde bulunan yatırım araçlarından sağlanacak karların yanı sıra doğacak zararlar da, emeklilik şirketince aynen katılımcıların birikimlerine yansıtılacaktır.

Bireylerin yanı sıra bir işverene bağlı olarak çalışan katılımcılar için, işverenleri isteğe bağlı olarak prim yatırabilmektedir. Bireysel bazda katılımın yanı sıra şirketlerin çalışanları için toplu olarak grup emeklilik planları da bulunmaktadır. Grup emeklilik planları, en az on kişiyi kapsayacak şekilde düzenlenen emeklilik sözleşmesidir. On kişiden az olsa dahi, tüzel kişiliği olan bir kurumda çalışan veya üye olanların tamamını kapsayacak şekilde düzenlenen emeklilik sözleşmeleri de grup emeklilik sözleşmesi kapsamında değerlendirilir³⁶⁷. Sözleşmenin akdinden sonra grubun on kişinin altına düşmesi, sözleşmenin geçerliliğine etki etmez. Kurumlar, çalışanları veya üyeleri hesabına birden fazla emeklilik şirketi ile sözleşme yapabilir.

³⁶⁴ Mustafa Ali Su, "Sigortacılık Açısından Bireysel Emeklilik Sistemi," *İşveren*, Cilt XL, Sayı 3: 22-23, (Aralık 2001), s.22.

³⁶⁵ Uygur, 2004a, a.g.e., s.156.

³⁶⁶ Mehmet Korkusuz, Bireysel Emeklilik Sistemi ile İlgili Bilinmesi Gerekenler <http://www.vergidegundem.com/03.makale/aayayinlar/BultenKasim03.pdf> (07.01.2004)

³⁶⁷ http://www.ykyasam.com/inst_services/retirement_plan.asp (18.09.2004).

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcılara çeşitli vergi avantajları tanınmıştır. Ücretli bir çalışan veya beyan usulü vergi ödeyen bir birey; kendisi, eşi ve bakmakla yükümlü olduğu çocukları adına katkı paylarını belirli sınırlar içerisinde vergi matrahından indirebilmektedir. Ücretli çalışanlar, kendi hesapları veya eşi ve çocukları için ödedikleri ve indirim konusu yapılabilecek prim, aidat ve katkıların toplamını, ödendiği ayda elde edilen brüt ücretin %10'unu ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarı kadar olan kısmını vergi matrahından indirebilmektedir. Bağımsız çalışanlarda bir yıl içerisinde ödedikleri katkı paylarının toplamını, o yıl içindeki toplam vergi matrahlarının %10'unu ve yıllık asgari ücretin toplam tutarını geçmeyecek şekilde vergi matrahlarından indirebilmektedir³⁶⁸. Bakanlar Kurulu, söz konusu %10 oranını %20'ye çıkarmaya ve vergiden indirilebilecek azami tutarı asgari ücretin yıllık toplamının iki katını geçmeyecek şekilde yeniden belirlemeye yetkilidir. İşverenler çalışanları adına ödedikleri katkı paylarını, ödemenin yapıldığı aydaki çalışanın brüt ücretinin azami %10'u kadar veya asgari ücretin yıllık toplam tutarına kadar vergiden indirme olanağına sahiptir. Yatırılan katkılardan elde edilen yatırım gelirleri ise emeklilik zamanına kadar vergiden muaf tutulmuştur. Bireysel emeklilik sisteminden emekliliğe hak kazanan ya da vefat, maluliyet veya tasfiye gibi nedenlerle sistemden ayrılanların toplam birikimlerinin %25'i vergiden muaf tutulmuştur. Kalan %75 oranındaki birikimden ise %5 stopaj kesintisi yapılmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminde 10 yılını doldurup 56 yaşını doldurmadan sistemden ayrılanların tüm birikimi üzerinden %10, 10 yılını doldurmadan sistemden ayrılanların tüm birikimleri üzerinden ise %15 stopaj kesintisi yapılmaktadır³⁶⁹.

Katılımcının emekliliğe hak kazanması için bireysel emeklilik sistemine en az 10 tam yıl prim ödemiş ve 56 yaşını tamamlamış olması gerekmektedir³⁷⁰. Sistemde 10 yıl bulunma koşulu, katılımcının birikimlerini almaksızın ilk emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren bireysel emeklilik sisteminde 10 tam yıl kalması kaydıyla 10 yıl süreyle asgari katkı payı ödemesi veya emeklilik planları dahilinde 10 yıllık asgari katkı payı ödemesine karşılık gelecek toplu katkı payı tutarını ödemesi halinde yerine gelmiş olur³⁷¹. Katılımcının aynı şirkette veya başka bir şirkette birden fazla

³⁶⁸ Doğan Cansızlar, "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Sermaye Piyasaları," İşveren, Cilt XL, Sayı 3: 11-13, (Aralık 2001), s.12.

³⁶⁹ <http://www.ekonomist.com.tr/mevzuat/00116/> (18.09.2004).

³⁷⁰ 4632 Sayılı Kanun md.6.

³⁷¹ Kuruca, a.g.e., s.452.

emeklilik sözleşmesi yapmış olması halinde, katılımcının tüm emeklilik sözleşmelerinden bireysel emekliliğe hak kazanması için en az bir emeklilik sözleşmesinden emekliliğe hak kazanmış olması yeterlidir. Emeklilik şirketi, katılımcıya emekliliğe hak kazanacağı tarihi en geç bir ay önce bildirmekle yükümlüdür³⁷². Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir kısmını ya da tamamını defaten ödenmesini ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi hükümlerine göre kendisine maaş bağlanmasını isteyebilir. Katılımcının birikimlerinin ödenmesini talep etmesi veya hayat sigorta branşı ruhsatını haiz bir emeklilik şirketi veya hayat sigorta şirketi ile yıllık gelir sigortası sözleşmesi yapması halinde, hesabındaki birikimler katılımcının yazılı bildirimünün şirkete ulaştığı tarihi takip eden en geç 7 iş günü içinde kendisine ödenir veya ilgili şirkete aktarılır³⁷³. Emekliliğe hak kazanan katılımcı, birikimlerini toplu olarak almak yerine yıllık gelir sigortası sözleşmesi imzalamış ise, emeklilik maaşı, aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık olarak kendisine ödenir. Yıllık gelir sigortası sözleşmelerinde, yıllık gelir sigortası genel şartları çerçevesinde ilgili şirketin üstlenmiş olduğu rizikonun, tazminat yükümlülüğünün türü ve kapsamının, tarafların hak ve yükümlülüklerinin, ödeme dönemlerinin, sözleşme süresi ve sözleşmeyi sona erdiren hallerin ve ilgili diğer hususların belirtilmesi zorunludur. Emekliliğe hak kazanan katılımcı, birikimlerini almadığı ve emeklilik sözleşmesinde aksine hüküm bulunmadığı hallerde bireysel emeklilik hesabına katkıda bulunmaya devam edebilir. Katılımcının emeklilik sözleşmesi süresinde vefat etmesi halinde lehdarına, bireysel emeklilik hesabındaki birikimleri ödenir. Sürekli iş göremezlik halinde de birikimler talep edilirse katılımcıya ödenir³⁷⁴.

Bireysel emeklilik sisteminin kurulmasından sonra, hayat sigortası poliçesi sahiplerinin istekleri halinde bireysel emeklilik sistemine dahil olmalarına olanak sağlanmıştır. 4632 Sayılı Kanunu'na göre emeklilik şirketine dönüşen hayat sigortası şirketleri ile, kurulacak emeklilik şirketine en az %10 payla kurucu ortak olan hayat sigortası şirketi sigortalıların, talep etmeleri halinde 4632 Sayılı Kanun'da öngörülen şartlara haiz olmaları koşuluyla, hayat sigortası şirketindeki birikimleri, tüm hak ve

³⁷² Suat Uygur, "Özel Emeklilik Türleri ve Bireysel Emeklilik," Çimento İşveren, Sayı 4, Cilt 18: 14-25, (Temmuz 2004b), s.19.

³⁷³ Kuruca, a.g.e., s.452.

³⁷⁴ Su, a.g.e., s.22.

yükümlülükleri ile birlikte bireysel emeklilik sistemine devredebilmektedir. Böyle bir durumda katılımcılardan giriş aidatı alınmadığı gibi, herhangi bir masraf kesinti de yapılmamaktadır³⁷⁵. Ayrıca 4632 Sayılı Kanun'un geçici 1. maddesi uyarınca söz konusu devir işlemlerinin 07.10.2006 tarihine kadar gerçekleştirilmesi koşuluyla, söz konusu birikimlerin devri, hertürlü vergi, resim ve harçtan istisna edilmiş bulunmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminin önemli unsurlarından birisi olan emeklilik şirketlerinin kurulması, faaliyetleri gibi konular kanun ve yönetmeliklerle ayrıntılı olarak belirlenmiştir. Hazine Müsteşarlığı'ndan gerekli faaliyet iznini alan şirketler sistemde faaliyette bulunabilmektedir. Emeklilik şirketi, emeklilik konusunda uzmanlaşacak yüksek sermaye ve güçlü mali bünyesi olan, teknik altyapısı diğer mali kuruluşlarla rekabet edebilir düzeyde ve sermayesinin %51'i mali piyasalarda faaliyet gösteren kuruluşlara ait olan bir yapıya sahip olmalıdır. Emeklilik şirketi bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek için münhasıran kurulmalıdır. Günümüzde 11 şirket Hazine Müsteşarlığı'ndan faaliyet izni alarak bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermektedir. Her emeklilik şirketi en az üç değişik risk dağılımına sahip emeklilik yatırım fonu kurmak zorundadır. Emeklilik yatırım fonu, emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre emeklilik şirketi tarafından katılımcılardan alınarak onlar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların, riskin dağıtılması ve inançlı mülkiyet esaslarına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan mal varlığını ifade etmektedir³⁷⁶. Emeklilik yatırım fonları; doğrudan fonu tanıtması, fonun risk ve getiri yapısı hakkında eksik, yanlış ve yanıltıcı bilgi vermemesi, izahnamede belirtilmesi ve SPK tarafından uygun görülmesi koşuluyla, emeklilik yatırım fonlarının izahnamelerinde belirtilecek portföy yönetim stratejisine uygun olarak kurulabilmektedir. SPK, emeklilik şirketlerinin kuracakları fonlara yön vermek ve yol gösterici olmak amacıyla ve katılımcıların emeklilik planlarını seçerken ve emeklilik planları arasında katkı paylarının dağıtılmasına ve değişiklik yapılmasına karar verirken bilgi sahibi olmalarını sağlamak için emeklilik yatırım fonu türleri hakkında bilgi veren bir karar almıştır³⁷⁷. Bu karara göre emeklilik yatırım fonu türleri; gelir

³⁷⁵ Erdal Çalıkoğlu, Bireysel Emeklilik Sistemimiz Dünyadaki Uygulamaların Neresinde? <http://www.vergidegundem.com/03.makale/aayayinlar/BULTEN5.pdf> (07.01.2004).

³⁷⁶ Uygur, 2004a, a.g.e., s.191.

³⁷⁷ Söz konusu SPK kararı, 10.05.2002 Tarih ve 22/646 Sayılı karardır.

amaçlı fonlar, büyüme amaçlı fonlar, para piyasası fonları, kıymetli madenler fonları, ihtisaslaşmış fonlar ve diğer fonlar olmak üzere 6 kategoride sınıflandırılmıştır. Gelir amaçlı fonlar; yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek temettü ve faiz gelirlerine ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır. Büyüme amaçlı fonlar; yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek sermaye kazancına ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır. Para piyasası fonları; fon portföyünün tamamını vadesine 3 ay veya daha az kalmış ve likiditesi yüksek varlıklardan oluşturmak amacıyla kurulan fonlardır. Kıymetli madenler fonu; fon portföyünün en az %80'ini kıymetli madenler ve altına dayalı varlıklardan oluşturmak amacıyla kurulan fonlardır. İhtisaslaşmış fonlar; coğrafi bölge, ülke, sektör ve endeksler bazında yatırım yapan fonlardır. Diğer fonlar; yukarıda belirtilen fon türlerine girmeyen fonlardır³⁷⁸. Emeklilik yatırım fonları sadece bireysel emeklilik sistemine üye olanlara yönelik olmalıdır. Emeklilik yatırım fonlarında aktif fon yönetimi bu konuda uzmanlaşmış portföy yönetim şirketleri tarafından yapılmalıdır.

Katılımcı, katkı payını emeklilik planlarında belirtilen emeklilik yatırım fonları arasında paylaştırabilmekte ve katkı payı dağılım oranları veya tutarlarına ilişkin değişiklikleri yılda en fazla dört kez yapabilmektedir. Ayrıca emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren en az bir yıl geçtikten sonra katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin tamamını bir başka şirkete aktarabilir. Aktarım talebi her yeni emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren bir yıl geçmesi kaydıyla tekrar yapılabilmektedir³⁷⁹. Katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden kaynaklanan hakları, aktarım yapılan emeklilik şirketinde aynen korunmaktadır. Emekliliğe hak kazanılmadan önce bireysel emeklilik sistemine katkıda bulunulmaya ara verilebilmektedir. Emeklilik sözleşmesinde hüküm bulunması kaydıyla, katılımcının katkı payı ödemeye ara vermesi halinde dahil olduğu plana ait yönetim ve fon işletim gider kesintileri yapılmaya devam edilir. Katkı payı yatırmaya ara verilen döneme karşılık gelen işlem tarihindeki asgari katkı payı tutarının ödenmesi koşuluyla, emekliliğe hak kazanmak için gerekli sürenin hesabına ara verilen süreler dahil edilir.

Bireysel emeklilik sistemine olan güvenin artırılması ve katılımcıların mağdur olmalarını engellemek amacıyla çok yönlü ve geniş kapsamlı düzenlemeler

³⁷⁸ Uygur, 2004a, a.g.e., s.194 -198.

³⁷⁹ Suat Uygur, "Sosyal Güvenliğimizdeki Son Gelişmelerin Değerlendirilmesi," *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2: 131-146, (2002), s.143.

bulunmaktadır. Buna göre; bireysel emeklilik sisteminde katılımcıların katkı paylarının değerlendirildiği emeklilik yatırım fonlarının malvarlığı, emeklilik şirketinin 4632 Sayılı Kanun, emeklilik sözleşmesi, fon içtüzüğü ve ilgili diğer mevzuattan doğan yükümlülüklerinin yerine getirilmesi dışında hiçbir amaçla kullanılamamaktadır. Emeklilik yatırım fonlarının malvarlığı rehnedilememekte, teminat gösterilememekte, üçüncü şahıslar tarafından hacedilememekte ve iflas masasına dahil edilememektedir³⁸⁰. Ancak, katılımcıya ileride bağlanacak gelir ya da toplu ödeme, üçüncü kişilerin katılımcıdan olan alacaklarından dolayı hacze, iflasa, rehine ve teminata konu olabilmektedir. Ayrıca katılımcıların bilgi edinmelerini sağlamak amacıyla emeklilik şirketlerinin, katılımcıları anında bilgilendirebilecek altyapıya sahip olmaları şartı getirilmiştir. Ayrıca katılımcıların mağdur olmalarını engellemek amacıyla birçok denetim mekanizması oluşturulmuştur. Bunlar, Hazine Müsteşarlığı tarafından yapılan denetim, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yapılan denetim, Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından yapılan günlük gözetim ve denetim, aktüeryal denetim, bağımsız dış denetim ve iç denetimdir³⁸¹.

4. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN EKONOMİK YAPIYA ETKİLERİ

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

4.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Ulusal Tasarruflara Etkileri

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

³⁸⁰ Erdal Çalikoğlu, Bireysel Emeklilik Sistemimiz Dünyadaki Uygulamaların Neresinde? <http://www.vergidegundem.com/03.makale/aayayinlar/BULTEN5.pdf> (07.01.2004).

³⁸¹ Uygur, 2004b, a.g.e., s.22.

üzerindeki etkisidir. İkincisi ise, emeklilik fonlarının emeklilik planları yoluyla kurumsallaşarak, yatırım etkinliğine ve sermaye piyasalarına etkileridir³⁸².

Bireysel emeklilik fonlarının toplam tasarruflar üzerindeki etkisi, kişisel tasarruflardaki net artışla, emeklilik primlerinin vergi dışı kalması nedeniyle kamu tasarruflarında oluşan azalışın farkına eşittir³⁸³. Bireysel emeklilik fonlarının toplam tasarrufu artırıp artırmadığı literatürde tartışılmaktadır. Ancak A.B.D. için yapılan bir araştırma sonucu emeklilik fonlarına yapılan her 1 dolarlık tasarrufun kişisel tasarrufu 65 cent azalttığı tespit edilmiştir. Bu demektir ki, yinede net ulusal tasarruflar bireysel emeklilik fonları sayesinde 35 cent artmıştır. Ulusal tasarrufların artmasını sağlayan bazı etkenler vardır. Bunları şu şekilde sıralamamız mümkündür³⁸⁴;

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

Bireysel emeklilik fonlarının ulusal tasarrufları artırıcı yönde etkisini belirleyen bir diğer etken ise, bu programlara katılımın zorunlu olup olmadığıdır. Emeklilik fonuna katılımın gönüllü olduğu durumlarda, mevcut PAYG sistemine yaptıkları katkı ödemelerinin kendilerine yüksek miktarlarda emekli aylığı olarak döneceğini düşünen çalışanlar, bireysel emeklilik sistemine katılmak yerine PAYG sisteminde kalmayı tercih edebilmektedirler. Böyle bir durumda bireysel emeklilik fonları sayesinde ulusal

³⁸² Güneç, a.g.e., s.43.

³⁸³ J. E. Pesandro, *The Economic Effects of Private Pensions Private Pensions and Public Policy*, ed. Elizabeth Duskin (France: OECD, 1992), s.126.

³⁸⁴ A. H. Munnell, *The Economics of Private Pensions* (Washington D.C.: The Brookings Institution, 1982), s.227-229.

tasarrufta önemli bir artış gözlenemeyebilir. Bir diğer etmen ise, bireylerin gelecekte dağıtım sisteminden yüksek getiri alacakları varsayımıyla tasarruftan uzaklaşıp tüketime yönelmeleridir. Bu durum, yatırımların ve ekonomik büyümenin yavaşlaması, refah düzeyinin gerilemesine yol açacaktır. Bunun engellenebilmesi için çalışanların dağıtım sisteminden almayı düşündükleri aylıkların seviyesinin düşürülmesi ve daha fazla gelir elde etmek için bireysel emeklilik fonlarının teşvik edilmesi gerekmektedir. Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki, bireysel emeklilik fonlarına katılımın zorunlu tutulması durumunda ise ulusal tasarruflar her zaman otomatik olarak artış kaydetmemektedir. Zorunlu olarak bireysel emeklilik fonlarına yönelen tasarrufların, zaten gönüllü olarak biriktirilmekte olan tasarruflardan karşılanması halinde ulusal tasarruf düzeyinde hiçbir gelişme olmamaktadır. Zorunlu tasarrufun etkin olabilmesi için gönüllü olarak tasarruf edilen miktarın üzerine çıkması gerekmektedir³⁸⁵.

Zorunlu tasarrufların gönüllü olarak yapılan tasarrufların üzerine çıkması durumunda oluşacak fark, ulusal tasarruftaki artışa eşit olmaktadır. Artan tasarruftan dolayı tüketimin azalıp fonların büyümesi, faizlerin gerilemesine yol açarak yatırımları ve büyümeyi teşvik etmektedir³⁸⁶.

Bireylerin emeklilik dönemlerinin finansmanı hakkında yeterince bilinçli ve disiplin sahibi olmamaları, kendi tercihleriyle yeterli tasarruf düzeylerine ulaşmalarını engellemektedir. Gelecekte zararını görecekleri kısa dönemli tüketime yönelen bireyler, gelirlerinin azalacağı emeklilik dönemi için yeterince tasarrufta bulunmamaktadır³⁸⁷. Emeklilik tasarrufları konusundaki bu miyopi, ortalama 15-20 yıllık emeklilik dönemi süresince yeterli ödemeler halinde likidite edilebilir bir birikim düzeyine ulaşamaması sonucunu doğurmaktadır. Belirli bir tasarruf yapılabilse dahi, emeklilik dönemine özgü harcamalar, sağlık giderleri, emeklilik dönemindeki enflasyon düzeyi, yaşam süresi, emekli maaşının nominal ve reel düzeyi gibi değişkenleri gerçeğe en yakın şekilde tespit etmek ve buna uygun düzeyde fonlama yapmak çoğu kez bireylerin bilgi birikimlerini aşmaktadır. Bireysel emeklilik fonlarında, aktüeryal olarak tespit edilen ve düzenli şekilde ödenen katkı paylarıyla birikip yatırım gelirleri elde eden tasarrufların,

³⁸⁵ Hazel Bateman ve John Piggott, **Mandatory Retirement Saving: Australia and Malaysia Compared**, *The Economics of Pensions* (United Kingdom: Cambridge University Press, 1997), s.346-347.

³⁸⁶ John A. Turner ve Noriyasu Watanabe, **Private Pension Policies in Industrialized Countries: A Comperactice Analysis** (Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1995), s.31-32.

³⁸⁷ Sabuncu, a.g.e., s.93.

emeklilik döneminde anüiteler halinde çekilebilmesi, bireysel düzeydeki bu finansal miyopinin önüne geçmektedir³⁸⁸.

Bireysel emeklilik fonlarının ekonomi ve kişisel tasarruflar içerisinde önemli bir paya sahip olduğu ülkelerle, bu fonların yeterli gelişme kaydedemediği ülkeler karşılaştırıldığında, aradaki farklılığın önemli ölçüde emeklilik fonlarının vergilendirilmesine ilişkin uygulamalardan kaynaklandığı görülmektedir³⁸⁹. Vergi düzenlemeleri bir ülkede tasarrufların yöneldiği alanlar, bireysel emeklilik sisteminin karakteristikleri, ilgili mevzuatın derinliği, fonların yatırım yapabilecekleri alanlar ve nihayet bireysel emeklilik fonlarının ulaşabileceği büyüklük üzerinde doğrudan belirleyici etkiye sahiptir. Günümüzde bireysel emeklilik fonlarının vergilendirilmesine yönelik olarak üç farklı alan bulunmaktadır. Bunlar; bireysel emeklilik sistemine yatırılan katkıların vergilendirilmesi, emeklilik fonunda biriken fonların ve bunların getirilerinin vergilendirilmesi, emeklilik zamanı emeklilik fonundan alınan toplu para ya da aylıkların vergilendirilmesi şeklindedir. Tablo 19’da bazı ülkelerin bu üç farklı alanda uygulamış oldukları vergilendirme yöntemleri gösterilmektedir.

³⁸⁸ Çağatay Ergenekon, *Özel Emeklilik Fonları Şili Örneğinden Alınacak Dersler* (İstanbul: İMKB Yayını, Temmuz 1998b), s.27.

³⁸⁹ Çağatay Ergenekon, “Vergilendirme Rejiminin Özel Emeklilik Fonlarının Gelişimi Üzerine Etkisi: Sermaye Piyasasına Yansımalar,” *İMKB Dergisi*, Yıl 2, Sayı 7-8: 103-119, (Temmuz-Aralık 1998c), s.109.

Tablo 19. Çeşitli Ülkelerdeki Bireysel Emeklilik Fonlarının Vergilendirilme Yöntemleri

	PRİMLER ÜZERİNDE VERGİ	YATIRIM GELİRLERİ ÜZERİNDE VERGİ	EMEKLİ AYLIĞI VEYA İKRAMİYESİ ÜZERİNDE VERGİ
A.B.D.	YOK	YOK	VAR
ALMANYA	VAR	YOK	VAR
AVUSTURYA	VAR	VAR	VAR
DANİMARKA	YOK	VAR	VAR
FRANSA	YOK	YOK	VAR
HOLLANDA	YOK	YOK	VAR
İNGİLTERE	YOK	YOK	VAR
İSPANYA	YOK	YOK	VAR
İSVEÇ	YOK	VAR	VAR
İSVİÇRE	YOK	YOK	VAR
İTALYA	YOK	YOK	VAR
JAPONYA	YOK	VAR	VAR
KANADA	YOK	YOK	VAR
POLONYA	VAR	YOK	VAR
YENİ ZELANDA	VAR	VAR	YOK

Kaynak: Sibel İldem Türkmenoğlu, “Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye Uygulaması.” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, 2002), s.93.

Türkiye’de ise bireysel emeklilik fonlarına yönelik vergi düzenlemeleri genel olarak diğer ülkelere benzemektedir. Yatırılan primler gelirin %10’u ve yıllık asgari ücret tutarına kadar vergiden muaf tutulmuştur. Yatırım gelirleri ise tamamen vergiden muaf tutulmuştur. Emeklilik hakkı kazananlar ile sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin %25’i gelir vergisinden muaf tutulmuştur. Kalan %75 üzerinden ise %5 stopaj kesilmektedir³⁹⁰.

Uygulanan bu ayrıcalıklı vergilendirme yöntemleri sonucu ortaya çıkan sonuçları kısaca şu başlıklar altında toplayabiliriz³⁹¹;

³⁹⁰ Uygur, 2004b, a.g.e., s.20.

³⁹¹ Ergenekon, 1998c, a.g.e., s.111-112.

- Emeklilik tasarruflarının ayrıcalıklı vergilendirildiği ülkelerde bireylerin emeklilik döneminde elde edilen gelir düzeyi çalışma dönemindekinden daha düşük olduğu için, vergilendirmenin bireylerin marjinal vergi diliminin gerilediği 3. aşamada gerçekleşmesi bireyler açısından bireysel emeklilik fonlarını cazip kılmaktadır. Bu sayede bireyler çalışma dönemindeki kazançlarının bir bölümünün vergisini hem vergi erteleme yoluyla emeklilik döneminde ödemekte, hemde oransal olarak çalışma döneminde tabi oldukları yüksek dilimlerden değil emeklilik döneminde tabi oldukları daha düşük vergi dilimleri üzerinden vermektedir.
- Çalışanların emeklilik döneminin başlangıcına kadar bu tasarrufların vergilendirilmemesi, emeklilik fonlarının vergisiz bileşik getirilerle hızlı bir şekilde büyümelerine imkan tanımaktadır. Bu vergi teşvikleri sonucu emeklilik hesaplarında oluşan birikimler özellikle orta gelir grubundaki çalışanların en önemli tasarruf kalemlerinden biri haline gelmiştir.
- Kamu maliyesi ise, dönem başında vergileri erteleyerek primler ve yatırım gelirlerini emeklilik aşamasında vergilendirerek işlemiş faiz ve temettü gelirleriyle birlikte daha yüksek düzeye ulaşmış bir meblağdan vergi olarak avantaj sağlamaktadır.
- Emeklilik programlarına yatırılan primlerin vergi teşviklerinden yararlandırılması, çalışanların işveren kuruluşa ve topluma yük olmadan emekliye ayrılmasını sağlamaktadır. Ayrıca toplumun yaşlanmasıyla birlikte devletin sağlık ve sosyal güvenlik alanlarındaki giderlerinin arttığı göz önüne alındığında, emeklilik tasarruflarının vergisinin çalışma dönemi yerine emeklilik döneminde alınması kamu bütçesi açısından daha caziptir.

Bireysel emeklilik fonlarına uygulanan bu vergi ayrıcalıklarının orta ve uzun vadede birtakım olumsuz sonuçlar da ortaya çıkarabileceği gözden uzak tutulmamalıdır. Bireysel emeklilik fonları her zaman ulusal tasarruf düzeyini artırıcı yönde etki yapmayabilmektedir. Bunun iki gerekçesi bulunmaktadır. Birincisi çalışanların bireysel emeklilik fonlarında tasarruf yapabilmeleri için diğer özel tasarruflardan vazgeçmeleri nedeniyle bu fonlara, zaten gerçekleşmekte olan tasarrufların yönelmesidir. İkincisi ise azalan sosyal güvenlik prim tahsilatı nedeniyle kamu tasarruflarının ulusal tasarruf

düzeyini azaltıcı etkisidir³⁹². Bireysel emeklilik fonları tüm çalışanlar için zorunlu tutulmadığı takdirde genellikle orta ve ortanın üstü düzeyde gelire sahip çalışanlar tarafından kullanılmaktadır. Tasarruf kabiliyetleri, düşük gelir gruplarına kıyasla daha yüksek olan üst gelir grupları bu fonlara yöneltebilecek azami sınırlara kadar vergiden muaf tasarruflarda bulunurken diğer çalışan kesimlerin bireysel emeklilik mekanizmasından yeterince istifade edememesi, vergi teşviklerinin amacına ulaşamaması sonucunu doğurmaktadır.

Çalışanlar, emeklilik fonu tasarruflarından vergi avantajları sayesinde yüksek getiri oranlarını elde edebilirken emeklilik fonu dışındaki tasarrufları için vergi sonrası getiri oranları elde ederler. Bu sayede emeklilik fonlarından daha fazla getiri elde edilmiş olur. Emeklilik fonu tasarrufları için sağlanan daha yüksek getiri bireysel tasarruflar üzerinde tartışmalı bir etki yaratmaktadır³⁹³. Gelir etkisi nedeniyle birey hem çalışma hemde emeklilik dönemlerinde tüketimini arttırabilmektedir. Bu durum ise cari tasarrufu azaltıcı etki yapmaktadır. Ancak ikame etkisi nedeniyle gelecekteki tüketim açısından cari tüketim daha masraflı olduğundan bireylerin şu anda daha az tüketip emeklilikte tüketimini attırması söz konusudur. Bu durumda ise cari tasarruf artmaktadır³⁹⁴.

Sermaye piyasalarında özel tasarruflar yanında kamu tasarrufları da önemli bir yer tutmaktadır. Kamu fonlarını toplayan sosyal güvenlik kurumları, sermaye piyasalarının geliştiği ülkelerde sermaye piyasalarında önemli bir yer tutmaktadır. Üyelerinden topladıkları primleri, en iyi getiriyi sağlayacak alanlarda değerlendirmekte ve üyeleri için ortaya çıkan riskler için belirli ödemeler yapmaktadır. Bu yüzden bu kurumların topladıkları fonları en iyi şekilde değerlendirme zorunlulukları bulunmaktadır. Aksi halde toplanan fonlar verimli alanlarda değerlendirilmediği zaman bu kurumların gelir ve giderleri arasında açıklar olmakta ve bu açıklar devlet bütçesinden karşılanmaktadır. Ancak uygulamada kamu sosyal güvenlik kurumlarının topladıkları fonları en iyi şekilde değerlendirebilmelerinin önünde yasal ve hukuki engellerin bulunduğu görülmektedir³⁹⁵. Bireysel emeklilik fonlarının ise piyasa koşullarına göre hareket ettikleri için ellerindeki fonları en iyi şekilde değerlendirmeleri

³⁹² Aynı, s.113.

³⁹³ Pesandro, a.g.e., s.128.

³⁹⁴ Elif Buzlupınar, *Emeklilik Fonları Sermaye Piyasasına Kaynak Aktarımı Türkiye Üzerine Değerlendirmeler* (Ankara: SPK Yayın No:47, 1996), s.56.

³⁹⁵ Sabuncu, a.g.e., s.173.

mümkündür. Bu sayede daha fazla getiri elde ettikleri için ulusal tasarrufları artırıcı etki yapmaktadırlar.

Bireysel emeklilik fonlarının bir ülkedeki özel tasarrufları artırması çeşitli yollarla gerçekleşmektedir. Bunlar³⁹⁶;

- Emeklilik fon varlıklarının devamlı ve yüksek gelir elde etmeleri bireyleri daha fazla tasarruf yapmaya teşvik etmektedir.
- Bireysel hesaplarda emeklilik tasarruflarının birikmeye başlamasından sonra, emeklilik dönemi için tasarruf yapılmasının gerekliliğine ilişkin bireylerin farkındalığı artmaktadır.
- Bireysel hesaplarda biriken fonlar bireyleri disipline ederek harcamalarını kısımlarını teşvik etmektedir.
- Bireysel emeklilik fonlarının tüm çalışanlara zorunlu tutulması durumunda bireylerin erken yaşlardan itibaren emeklilik için tasarruf yapmaları alışkanlığı kazanması sağlanır.
- Dağıtım sisteminden fonlama sistemine geçerken oluşan maliyet vergilerin artırılması ile finanse edildiği için bireylerin tüketim eğilimi düşmektedir.
- Reformdan sonra sağlanacak ekonomik büyüme, bireylerin gelirlerini arttırmakta ve bireylerin tasarruf yapma eğilimleri yükselmektedir.

Kamu emeklilik programlarının kişisel tasarrufu azalttığı, reel yatırımı ve sermaye birikimini olumsuz etkilediği yolunda görüşler de vardır. Kamu emeklilik programları kişisel tasarrufları iki yolla etkileyebilir³⁹⁷. Birincisi, kamu emeklilik programlarının başlangıçtaki prim oranlarının olması gerekenden düşük olması ve bu durumun çalışanların servet transferine yol açmasıdır. Çalışanlar dağıtım sisteminden böyle bir servet transferi elde ettikleri zaman tüketim harcamalarını arttırmaktadır. Bu nedenle dağıtım sistemindeki kamu emeklilik programları toplam tasarrufları ve sermaye birikimini olumsuz etkileyebilmektedir. İkinci olarak, kamu emeklilik programı primleri olması gereken tutarlarda ve tamamen fonlanmış olsa bile, yarattığı kesin anüite akışı

³⁹⁶ Güneş, a.g.e., s.47.

³⁹⁷ Sabuncu, a.g.e., s.98.

ihtiyat amaçlı tasarruf ihtiyacını azaltmaktadır. Teoride, kamu emeklilik programları kişilerin ihtiyat amaçlı tasarruflarını azaltmaktadır³⁹⁸.

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

- Emeklilik fonları gibi uzun vadeli kaynakların varlığı, ulusal ekonomiler açısından şok emici ve enflasyon düşürücü bir rol oynamaktadır.
- Bireysel emeklilik fonu yatırımları, sermaye piyasasının birinci ve ikinci pazarlarının, para, döviz ve türev piyasalarının gelişmesinde önemli bir yere sahiptir.
- Bu fonların piyasalar ve finansal araçlar üzerindeki uyarıcı etkisi, tasarrufları ve tasarrufların yöneldiği yatırımların verimliliğini artırarak makro bazda ekonomik büyümeye yol açmaktadır.
- Finansal piyasalar ve araçlar tarafından yatırım projelerinin sürekli izlenmesi, sistematik riski dağıtmak suretiyle bireylerin kurumsal yatırımlar yoluyla, büyük ölçekli yatırımlar içerisinde yer almasına imkan vermektedir³⁹⁹.

Bireysel emeklilik fonlarının toplam varlıkları dünyanın birçok ülkesinde önemli rakamlara ulaşmıştır. Tablo 20’de bu durum gösterilmiştir. Ülkemizde ise Aralık 2004 tarihi itibarıyla bireysel emeklilik fonlarında toplam 288.058.720.000.000 TL katkı payı toplanmış ve bunun 276.651.033.000.000 TL’si yatırımlara yönlendirilmiştir. Toplam katılımcı sayısı ise 314.010 kişidir ve hazırlanan toplam 328.682 sözleşmenin 255.245’i bireysel, 73.437’si ise grup sözleşmesi şeklinde düzenlenmiştir⁴⁰⁰.

³⁹⁸ Buzlupınar, a.g.e., s.56.

³⁹⁹ Ekinci, a.g.e., s.103.

⁴⁰⁰ http://www.egm.org.tr/BES_Temel_Gostergeler_31122004.xls (02.01.2005).

Tablo20. Bazı Ülkelerde Bireysel Emeklilik Fonlarında Birikmiş Olan Aktifler

	GSMH (MİLYON \$)	FONLARDAKİ BİRİKİM (MİLYON \$)	GSMH'YE ORANI (%)
A.B.D.(a)	9.200.000	7.948.800	86,4
İNGİLTERE(a)	1.400.000	1.171.800	83,7
İTALYA(a)	1.200.000	38.400	3,2
KANADA(a)	598.200	285.341	47,7
MEKSİKA(b)	438.700	13.041	2,7
ARJANTİN(a)	298.400	9.847	3,3
İSVEÇ(c)	239.000	77.914	32,6
POLONYA(d)	158.800	1.500	0,9
ŞİLİ(b)	67.500	30.300	44,9
MACARİSTAN(d)	48.400	1.000	2,1
KAZAKİSTAN(d)	17.600	775	4,4
BULGARİSTAN(d)	12.000	46	0,4

(a)=1998 yılı verileri, (b)=1999 yılı verileri, (c)=1996 yılı verileri, (d)=2000 yılı verileri

Kaynak: Selma Ekinci, "Özel Emeklilik Fonlarının Sermaye Piyasası Üzerindeki Rolü."

(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, 2002), s.29.

Ancak çeşitli dönemlerde farklı ülkelerde ya da uluslararası kapsamlarda yapılan ampirik analizler, bireysel emeklilik fonlarıyla ulusal tasarruflar arasında her zaman doğrusal bir bağlantı olmayacağını göstermiştir. Bireysel emeklilik fonu ve sigorta sektörü varlıklarının yüksek düzeyde olduğu bazı Anglo-Sakson ve İskandinav ülkelerinde özel tasarrufların GSMH'ye oranı, Güney Kore, Ürdün, Singapur, Tayland ve Almanya gibi sözleşmeye bağlanmış uzun vadeli tasarrufların yeterince gelişmediği ya da fonlama sisteminin uygulanmadığı ülkelerdeki tasarruf oranlarının gerisinde kalmaktadır⁴⁰¹. Ayrıca bireysel emeklilik fonlarının ulusal tasarrufu arttırabilmeleri için sermaye piyasalarının da gelişmiş olması gerekmektedir. Sermaye piyasalarının gelişmiş olduğu ve etkin çalıştığı ülkelerde, toplam tasarruflardaki net artış sermaye piyasası yoluyla en etkin kullanıma yönelebilmektedir. Ancak sermaye piyasalarının daha az gelişmiş olduğu bazı ülkelerde ise reel yatırım, sermaye yetersizliğinden değil,

⁴⁰¹ Sabuncu, a.g.e., s.96.

düşük getiri imkanları dolayısıyla sınırlanmakta, bu durumda da yurtiçi tasarruflarındaki artış, getirilerin daha yüksek olduğu dış yatırımlara yönelmektedir⁴⁰².

4.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasalarına Etkileri

Ekonomik gelişmenin elde edilebilmesi için yatırım talebine yetecek düzeyde sermaye birikiminin sağlanması ve biriken sermayenin yaygınlaştırılması gerekmektedir. Gelişme sürecindeki ya da gelişmeyi öngören ülke ve ekonomilerde öncelikli olarak ülke içi tasarrufların artırılması ve bunların üretken yatırımlara yönlendirilmesi amaçlanmaktadır⁴⁰³. Sermaye piyasası ulusal tasarrufları yatırım projelerine yönelten bir sistem olarak ekonomik gelişme sürecinde önemli rol oynamaktadır.

Ülkelerin kalkınmalarında önemli rol oynayan sermaye piyasalarına bireysel emeklilik fonlarının birçok etkisi bulunmaktadır. Bireysel emeklilik fonlarının istikrarlı ve uzun dönemli yatırımlarının sermaye piyasası üzerindeki ilk etkisi volatilitenin düşürülmesi suretiyle istikrarlı bir büyümenin sağlanması olmaktadır. Yüksek volatilitenin, hisse fiyatlarının kaynak tahsisinde güvenilir bir gösterge olmasını engellemekte, riskten kaçınan yatırımcıların hisse senetlerinden uzaklaşmasına neden olarak halka açık işletmelerin kaynak maliyetini arttırmaktadır. Bireysel emeklilik fonu yatırımlarının sermaye piyasalarında önemli boyutlara ulaştığı ülkelerde, piyasaların volatilitesinde önemli gerilemeler elde edilmiştir⁴⁰⁴.

Daha önce değinildiği gibi, bireysel emeklilik fonları ülkenin net tasarruf hacmini arttırabilmektedir. Ancak tasarruf hacminin artırılması kadar, söz konusu fonların etkin kullanımı da önemlidir. Yatırım alanlarının belirlenmesi ve fonların bu alanlara aktarılmasında, yatırım alanlarına yönelik bilgilerin toplanması ve işlenmesi önem kazanmaktadır. Söz konusu fonksiyonların yerine getirilebilmesi, profesyonel kadroları olan kurumsal yatırımcıları gündeme getirmektedir⁴⁰⁵.

⁴⁰² Aynı, s.91.

⁴⁰³ Latif Çakıcı, "Türkiye'nin Ekonomik Gelişmesini Sürdürebilmesi İçin Sermaye Piyasası ve Bankalardan Beklenen Fonksiyonlar" (Türkiye'de Sermaye Piyasası Araçları ve Kuruluşlar, seminer tebliği, Çeşme: 1988), s.104.

⁴⁰⁴ Ergenekon, 1998b, a.g.e., s.32.

⁴⁰⁵ Soydemir ve Altun, a.g.e., s.2.

Gelişmiş sermaye piyasalarının en önemli yapı taşlarından birisi kurumsal yatırımcılardır. Yatırım fonları, yatırım ortaklıkları, hayat sigortaları, bireysel emeklilik fonları ve diğer kurumsal yatırımcılar bireysel tasarrufların oluşturdukları kaynakları sermaye piyasasına yönlendirerek bu piyasaların ve ülke ekonomilerinin sağlıklı ve istikrarlı gelişmesine önemli katkıda bulunurlar⁴⁰⁶. Bireysel emeklilik fonlarını diğer kurumsal yatırımcılardan ayıran en önemli unsur, çeşitli yaptırımlar taşıyan bir emeklilik planı çerçevesinde fon katılımcılarının dönemsel olarak yapacakları katkıların kişilerin emeklilik döneminden önce çekilememesi ve ya erken çekişlerin vergilendirme yoluyla caydırılmasıdır. Bu nedenle emeklilik fonlarının, yatırım stratejilerinde uzun vadede yüksek kazanç elde etme arayışında olmaları, beraberinde kaliteli bir risk yönetimi ve profesyonel portföy yönetimini beraberinde getirecektir⁴⁰⁷. Çünkü bireysel emeklilik fonları personel ve teknik donanımları nedeniyle yatırım kararlarının verilmesi için gereken bilgilerin toplanmasında ve değerlendirilmesinde bireysel tasarruflara göre daha etkin olmaktadır. Yönetimlerindeki varlık havuzunun büyüklüğü nedeniyle her türlü işlemi daha düşük birim maliyetlerle yapabilmekte, ölçek ekonomisinden yararlanmaktadır. Ölçek ekonomilerine ilişkin bir diğer avantaj ise muhasebe işlemlerinin daha kolay ve doğru bir şekilde gerçekleşebilmesidir⁴⁰⁸. Ülkelerin kalkınma süreçlerine bakıldığında, kurumsal yatırımcıların portföy büyüklükleri ile ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arasında sıkı bir korelasyon olduğu görülmektedir.

Kurumsal yatırımcıların, özellikle de bireysel emeklilik fonlarının, tasarrufların yatırıma yönlendirilmesinde sağladıkları bir diğer avantaj ise, portföy yönetimi konusundadır. Portföy yönetiminin başlıca üç fonksiyonundan bahsedebiliriz. Bunlar⁴⁰⁹;

- Portföy Planlaması ve Menkul Kıymet Seçimi: Portföy planlaması özetle, yatırımcıların risk getiri tercihlerinin ve vade kısıtlamalarının belirlenmesi, bu çerçevede portföyün yapılanmasında esas teşkil edecek yatırım kriterlerinin oluşturulması şeklinde tanımlanabilir. Daha sonraki aşamada portföye dahil edilebilecek menkul kıymetler, özellikle risk ve getiri açısından incelenir. Söz

⁴⁰⁶ Ekinci, a.g.e., s.65.

⁴⁰⁷ Cansızlar, a.g.e., s.11.

⁴⁰⁸ Buzlupınar, a.g.e., s.58.

⁴⁰⁹ Soydemir ve Altun, a.g.e., s.7

konusu menkul kıymetlerin performanslarına ilişkin beklentiler değerlendirilir. Bu şekilde belirlenen menkul kıymetlerden, amaca uygun olanlar portföye dahil edilir.

- Portföy Revizyonu: Yatırım yönetiminin dinamik bir olgu olması nedeniyle, belirlenen risk ve getiri seviyesinde portföye dahil edilecek menkul kıymetler seçildikten sonra, oluşturulan portföyün sürekli gözden geçirilmesi gerekmektedir. Portföy revizyonu denilen bu işlemin temel amacı, portföyün arzulanan risk seviyesinde mümkün olan en yüksek getiriyi sağlamasını temin etmek, başka bir deyişle portföyün net getirisini maksimum düzeyde tutmaktır.
- Portföy Performansının Ölçülmesi ve Değerlendirilmesi: Portföy performansının ölçülmesi, yatırım yönetimi sürecinin son aşamasını oluşturmaktadır. Performans ölçümünden sonra, portföy ilkeleri çerçevesinde gereken tedbirler alınır.

Söz konusu aşamaların özellikle son ikisinin uygulanmasıyla portföy yöneticileri, risk-getiri ilişkileri çerçevesinde sürekli olarak, aşırı değerlenmiş kıymetleri satıp düşük değerlenmiş kıymetleri alarak portföy performansını yükseltmeye çalışırlar. Portföy yönetimiyle profesyonel olarak ilgilenmeyen bireysel tasarrufların yukarıda belirtilen nitelikleri edinmeleri hemen hemen imkansızdır. Emeklilik için finansal planlama, yıllar süren çalışma ve tecrübe sonucu edinilen analitik gelişimi gerektirir. Emekliliğe ilişkin tasarrufların bireysel emeklilik fonlarına yönltilmesi yoluyla bireyler, söz konusu profesyonel portföy yönetim hizmetlerinden yararlanabilecekler ve hem birey hem de, sermaye piyasaları açısından yatırım etkinliği sağlanacaktır⁴¹⁰. Yukarıda belirtilen nedenlerden ötürü bireysel emeklilik fonları, sermaye piyasalarındaki kurumsal yatırımcılar içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Tablo 21'de bireysel emeklilik fonlarının, OECD ülkelerindeki kurumsal yatırımcılar içerisindeki payı gösterilmektedir.

⁴¹⁰ Sabuncu, a.g.e., s.101.

Tablo 21. OECD Ülkelerinde Bireysel Emeklilik Fonlarının Kurumsal Yatırımcılar İçerisindeki Payı (2000 Yılı)

ÜLKELER	Bireysel Emeklilik Fonlarının Kurumsal Yatırımcılar İçerisindeki Payı (%)
A.B.D.	35
İngiltere	42
Hollanda	56
Kanada	45
İsviçre	49
Avustralya	38
Almanya	6
İtalya	19
Danimarka	26
Güney Kore	5
Yunanistan	54
İspanya	6
Norveç	15
Portekiz	21
Belçika	5
İsveç	2

Kaynak: Selma Ekinci, "Özel Emeklilik Fonlarının Sermaye Piyasası Üzerindeki Rolü." (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, 2002), s.101.

Bireysel emeklilik fonlarının gelişmiş olduğu ülkelerde, sermaye piyasası ile bireysel emeklilik fonları arasında entegre bir ilişki kurulmuştur. Talep artışına bağlı olarak fiyatların gerçek seviyelerine ulaşması, sermaye maliyetini düşürmek suretiyle menkul kıymet ihraçlarının ve yatırımların artmasını sağlamaktadır. Ayrıca bireysel emeklilik fonlarının uzun vadeli yatırımları, modernizasyon ve finansal araçlardaki çeşitlenmeleri teşvik edici bir ivme getirmektedir⁴¹¹. Zayıf düzenleyici kurallara sahip gelişmekte olan ülkelerde bireysel emeklilik fonlarının uzun vadede yararı, yeni ve

⁴¹¹ Y. Guerard ve G. Jenkins, *Building Private Pension Systems* (San Fransisco: Center for Economic Growth and Harward Institute for International Development, 1993), s.5.

düzenleyici araçların kurulması, yatırım kuruluşlarının büyümesi ve finansal sistemde rekabetin sağlanmasıdır. Yatırım kuruluşlarındaki bu gelişme ayrıca daha rekabetçi yatırım bankacılığı ve sermaye piyasasının oluşmasını da desteklemektedir.

Gelişmekte olan piyasalarda bireysel emeklilik fonları yönetimindeki birikimler hızla artış göstermektedir. Arjantin, Brezilya, Şili, Kolombiya, Meksika, Peru, Polonya, Hollanda ve Macaristan'daki bireysel emeklilik fonlarının değeri 1995 yılında 85 milyar \$ iken bu rakam 2000 yılı sonunda 150 milyar \$ seviyesine ulaşmıştır⁴¹². Kurumsal Yatırımcı Derneği'nin Kasım 2000 tarihinde ülkemizde gerçekleştirdiği bir araştırma sonucu açıklanan raporda, bireysel emeklilik fonları sayesinde 2010 yılı sonuna kadar yaklaşık 12-15 milyar \$ seviyesinde bir kaynak yaratabileceği belirtilmiştir. Ülkemizde Kasım 2000 itibariyle 3,5 milyar \$'lık yatırım fonları portföyü, 1,3 milyar \$'lık hayat sigortası portföyü olduğu düşünülürse, bireysel emeklilik fonlarının önemi daha iyi anlaşılabilir⁴¹³.

Bireysel emeklilik fonlarının portföyünde bulunan varlıklar iki esasa göre yatırımlara yönlendirilebilir. Bunlardan birincisi basiretli yönetim düzeni, ikincisi ise varlık tahsisi düzenidir. A.B.D., İngiltere, İrlanda, Kanada, Avustralya ve Hollanda gibi ülkelerde uygulanmakta olan basiretli yönetim düzenine göre, bireysel emeklilik fonlarının yönetimi sırasında basiretli, özenli, düzenli ve dikkatli bir yönetim ile emeklilik fonunu zarara uğratmayacak ve piyasanın ortalama getirilerinin altına düşmeyecek şekilde emeklilik fonu yatırımlara yönlendirilir. Bu uygulamada sıkı bir denetim mekanizması bulunmaktadır. Aksi takdirde böyle bir düzen suistimallere maruz kalabilir⁴¹⁴. Varlık yönetimi düzeninde ise, emeklilik fonlarının değerlendirilebileceği alanlara ilişkin limitler getirilmesi, spekülatif varlıklara aşırı düzeyde plasman yapılarak emeklilik fonlarının, riskliliği yüksek alanlarda yoğunlaşmasını engellemek amaçlanmaktadır. Bu gerekçeyle varlık tahsisi düzeninin olduğu ülkelerde yatırım enstrümanlarına yapılabilecek plasmanların düzeyinde, ülke ekonomisinin özellikleri ve politik tercihler önemli rol oynamaktadır⁴¹⁵. Şili, Belçika, Japonya, Almanya, İsveç gibi ülkelerde bu sistem kullanılmaktadır. Bireysel emeklilik fonlarına sahip ülkeler arasında yapılan bir karşılaştırma 1983-1996 yılları arasında emeklilik fonlarının ortalama

⁴¹² Ekinci, a.g.e., s.66.

⁴¹³ Güneç, a.g.e., s.55.

⁴¹⁴ Tükmenoğlu, a.g.e., s.24.

⁴¹⁵ Ergenekon, 2000, a.g.e., s.120.

getirisinin basiretli yönetim uygulayan ülkelerde %9,5, varlık tahsisi düzeninin olduğu ülkelerde ise %5,2 olduğu ortaya çıkmıştır⁴¹⁶. Bu sonuçlar emeklilik fonları gibi yatırım vadesi uzun tasarruflar için basiretli yönetim düzeninin daha avantajlı olduğunu göstermektedir. Ülkemizde ise bireysel emeklilik fonları riskin dağıtılması ve inançlı mülkiyet esaslarına göre işletilmektedir. Ayrıca bireysel emeklilik fonu yönetiminin mevzuatta düzenlenen sınırlamalarına uyması gerekmektedir⁴¹⁷.

Bireysel emeklilik fonlarının uzun vadeli yatırım perspektifleri, doğal olarak portföy oluştururken izledikleri stratejileri de etkilemektedir. Bireysel emeklilik fonları yatırımları genelde likiditeden ziyade uzun dönemli getiri üzerinde odaklanmaktadır. Farklı bireysel emeklilik grupları itibariyle izlenen yatırım stratejileri farklılık göstermekle birlikte, üyelerinin yaş ortalaması düşük olan programlar uzun vadeli ve nispeten riskli yatırım araçlarına, yüksek yaş ortalamasına sahip olgunluk evresindeki programlar ise sabit getirili menkul kıymetlere yatırım portföylerine daha fazla yer vermektedir⁴¹⁸. Bireysel emeklilik fonları için uzun vadede diğer yatırım araçlarına kıyasla daha yüksek getiri sağlama potansiyeli taşıyan alanların başında hisse senetleri gelmektedir. Kısa dönemli spekülasyon yatırımlarda yüksek risk-yüksek getiri sağlayan hisse senetlerinin uzun vadede getiri düzeyini korumasına karşın risk düzeylerinin makul seviyelere gerilemesi, hisse senedi piyasalarını bireysel emeklilik fonları için cazip kılmaktadır. Bireysel emeklilik fonlarının portföyündeki hisse senetlerinin payı 1990-1996 döneminde kayda değer ölçüde artmıştır. En yüksek hisse senedi yatırım artışı oranı Kuzey Amerika'daki emeklilik fonlarında gözlenirken (%15,2) en düşük artış %8 ile Asya-Pasifik bölgesindeki emeklilik fonlarında gözlenmiştir⁴¹⁹. Ülkemizdeki bireysel emeklilik fonlarının genel olarak yatırım yaptıkları finansal araçlar çeşitlilik göstermektedir. Emeklilik Gözetim Merkezi'nin verilerine göre, günümüzde katılımcıların yatırım yaptıkları fonların dağılımında tahvil ve bono fonlarının ağırlık kazandığı görülmektedir. Bu fonları likit ve hisse senedi ağırlıklı fonlar izlemektedir. Reponun getirisinin düşük olması nedeniyle tahvil ve bono fonları

⁴¹⁶ Hans J. Blommestein, "Emeklilik Reformlarının Sermaye Piyasasına Etkileri," *İMKB Dergisi*, Cilt 2, Sayı 7-8: 79-89, (Temmuz-Aralık 1998), s.87.

⁴¹⁷ Uygur, 2004a, a.g.e., s.200.

⁴¹⁸ Ergenekon, 1998b, a.g.e., s.33.

⁴¹⁹ Blommestein, a.g.e., s.81.

tercih edilmekte olup, yabancı menkul kıymetlere olan ilgi ise nispeten daha az olmaktadır⁴²⁰.

Bireysel emeklilik fonları, global sistem içerisinde farklı ülkelerin sermaye piyasalarındaki olumsuzluklardan etkilenmektedir. Sermaye ihraç eden ülkeler ile ithal eden ülkelerdeki birbirinden farklı makroekonomik koşullar sonucu sermaye ithal eden ülkelerin yaşadığı krizler, para biriminin değer kaybetmesi, fon girişinin azalması gibi nedenler ciddi spekülasyon hareketlere ve ani düşümelere neden olmaktadır⁴²¹. Böyle durumlarda, bireysel emeklilik fonları zarar görebilir ve değer kaybedebilirler. Ayrıca birçok Avrupa ve Asya ülkesi deneyimleri, emeklilik fonlarının sermaye piyasalarının gelişimi için tek başına ne gerekli ne de yeterli olduğunu göstermiştir. Ancak teknolojiye ve yasal düzenlemelerdeki değişimler, özelleştirme, yerel ve global katılımlarla birlikte emeklilik reformları programlarına gidilmesi, sermaye piyasası üzerinde olumlu etkiler yarattığı yapılan çalışmalar sonucu desteklenmiştir⁴²².

4.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşgücü Piyasasına ve Özelleştirmeye Etkileri

Bireysel emeklilik fonlarının ekonomik etkileri ve sermaye piyasaları üzerine etkileri dışında işgücü piyasalarına da etkileri bulunmaktadır. Bireysel emeklilik programları, sermaye piyasası üzerinden yaptıkları yatırımlar yoluyla sermayenin mülkiyetinin çalışanlara geçip geniş toplum kesimlerine yayılmasına katkıda bulunmaktadır⁴²³. Profesyonel fon yöneticileri yoluyla tespit edilen, ekonominin en verimli sektörleri ve şirketlerinin menkul kıymetlerine dolaylı olarak sahip olan çalışan ve emekliler, bireysel birikimleri ile sahip olamayacakları derecede çeşitlendirilmiş bir yatırım portföyünden tasarrufları oranında pay almaktadır. Bireysel emeklilik sistemi çerçevesinde elde edilen getiri, genellikle yeterince çeşitlendirilmemiş ve profesyonel

⁴²⁰ Neşe Heriş, Bireysel Emeklilik Sisteminin Katılımcı Profili
<http://www.vergidegundem.com/03.makale/aayayinlar/Ocak2004.ZIP> (18.09.2004).

⁴²¹ Güneş, a.g.e., s.55.

⁴²² Dimitri Vittas, **Pension Reform and Capital Market Development Feasibility and Impact Preconditions** (Development Research Group, World Bank, September, 1999), s.16.

⁴²³ Guerard ve Jenkins, a.g.e., s.6-7.

hizmetlerden istifade etmeyen bireysel yatırımların getirisinden daha yüksek olmaktadır⁴²⁴.

Çalışanları ekonominin işleyiş mekanizmasına daha fazla entegre eden ve ekonominin karlılığından daha fazla pay almalarına imkan veren bireysel emeklilik sistemi, ülkedeki iş barışı ve uzlaşmanın sağlanmasından, emeklilik tasarrufu perspektifinin çok ilerisine geçen bir fonksiyon icra etmektedir. Ekonominin dinamik bir büyüme göstermesi hususunda bürokrasi, çalışanlar ve sermaye sahipleri arasında çıkar birliği yaratan bireysel emeklilik programları, sağladığı yüksek gelire, ulaşılan büyümenin sonuçlarından çalışanları daha somut bir şekilde yararlandırmaktadır⁴²⁵.

Emeklilik planlarının işgücü piyasasına bir diğer etkisi ise çalışanların verimliliğini artırması ve işletmeye bağlılığı sağlamasıdır. Yapılan araştırmalar 1960'lı yıllardan sonra üretim işletmelerinde ve MEEP sunan işletmelerde bu etkinin pozitif olduğu gözlenmiştir⁴²⁶. Ancak günümüzde işgücü piyasasında görülen değişim sonucu hizmet sektörünün önem kazanması ve PEEP'lerin yaygınlaşması sonucu bireysel iş sözleşmelerinde, emeklilik planlarının olup olmaması önem kazanmaya başlamıştır. Emeklilik planları personel politikalarının ayrılmaz bir parçası olarak gören işverenler, maaşın yanı sıra emeklilik hakları da sunmak suretiyle firma açısından hayati öneme sahip çalışanlarını uzun dönemlerle istihdam edebilmektedir. Çalışanların kurum kimliğini benimsemesini sağlayan emeklilik planı, motivasyonu artırarak daha yüksek bir performansla çalışmayı teşvik etmektedir⁴²⁷.

Bireysel emeklilik planlarının çeşitleri, işgücü piyasasını değişik şekillerde etkilemektedir. MEEP'lerin iş değiştirme durumunda taşınabilme özelliklerinin olmaması ya da çok sınırlı olması neticesinde çalışanların iş değiştirme esnekliklerini kısıtladığı öne sürülmektedir. Çünkü birçok MEEP'te çalışanın emeklilik hakkını kazanabilmesi için aynı işyerinde uzun süre çalışması gerekmektedir ve iş değiştirme durumunda emeklilik haklarını diğer işletmeye transfer edememektedir. Ancak PEEP'ler söz konusu olduğunda tam tersi bir görüş savunulmaktadır⁴²⁸. Bu görüşü

⁴²⁴ Ergenekon, 1998b, a.g.e., s.37.

⁴²⁵ Sabuncu, a.g.e., s.110.

⁴²⁶ Robert L. Clark ve Joseph F. Quinn, "Effects of Pensions on Labor Markets and Retirement", (ERISA After 25 Years: A Framework For Evaluation Pension Reform, konferansında sunulan tebliğ, The Brookings Institution, Washington DC: September 17, 1999), s.11-12.

⁴²⁷ Ergenekon, 1998b, a.g.e., s.38.

⁴²⁸ Clark ve Quinn, a.g.e., s.6.

savunanlara göre PEEP'lerin iş değiştirme durumunda başka bir fona transfer edilebilmesi çalışanların rahatlıkla iş değiştirebilmelerine olanak sağlamaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi sayesinde biriken fonlar h m kişilerin emekliliklerinde ek bir gelir elde etmelerine hemde ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratılmasına olanak sağlayacaktır. Uzun vadeli fonların oluşması ile kurumsal yatırımcılar artacak, vadeler uzayacak, piyasalar derinleşecek ve özel kesimin borçlanabilme olanağı genişleyecektir. Böylelikle istihdam arttırıcı yatırımlar için daha kolay kaynak bulunacak ve ülkemizdeki işsizlik sorununun önüne ge ilebilecektir⁴²⁹.

Bireysel emeklilik sisteminin işgücü piyasasına son olarak getirdiği bir yenilik de çalışanlara emekliye ayrılma tarihlerinin belirlenmesinde inisiyatif vermesidir. Bu sistem içerisinde, çalışanlar sermaye piyasalarındaki dalgalanmaları ve faiz oranlarındaki iniş  ıkışları dikkate alarak, emekliye ayrılma zamanlamasına kendileri karar verebilmektedir. Bu esneklik, insan hayatındaki en önemli kararlardan biri olan emekliye ayrılma tarihini belirleme hakkının belirli limitler çerçevesinde devletten bireye geçmesini sağlamaktadır. Ancak unutulmamalıdır ki, bireysel emeklilik düzenlemelerinin dizaynı, işgücü piyasası üzerindeki etkilerin belirlenmesinde birinci derecede önem taşımaktadır. Emeklilik haklarını elde edebilmek için asgari bekleme süresinin uzunluğu, emeklilik yaş sınırı gibi alanlarda yasa koyucu tarafından alınacak kararlar, bireysel emeklilik sistemlerinin işgücü piyasasına etkileri üzerinde belirleyici olmaktadır⁴³⁰.

Sosyal güvenlik kurumları ve bireysel emeklilik fonlarının bünyelerinde büyük tutarlarda fonlar olduğu için  zelleştirme ve özelleştirilen kamu kurumları için büyük bir potansiyel taşımaktadır. Politik tercihler ile yasal ve hukuki sınırlamalar nedeniyle kamuya ait sosyal güvenlik kurumlarının etkin ve verimli çalışamayacağı, ancak bireysel emeklilik fonlarının daha etkin çalışacağı görüşü savunulmaktadır⁴³¹. Özelleştirme kapsamındaki şirketlerin emeklilik fonları tarafından satın alınması bir yandan arz edilen şirketlere yerel alıcı yaratırken diğer taraftan bireysel emeklilik tasarruflarının kısa sürede fonlanmasını sağlamaktadır. Bireysel emeklilik fonlarının  zelleştirme sürecine katkısı sadece talebi arttırmakla sınırlı kalmamaktadır.

⁴²⁹ Ali Haydar Elveren, "Bireysel Emeklilik Sisteminin Makroekonomik Etkileri," *İşveren*, Cilt 41, Sayı 8: 23, (Mayıs 2003), s.23.

⁴³⁰ Sabuncu, a.g.e., s.111.

⁴³¹ Aynı, s.183.

Özelleştirilen kuruluşların hisse senetlerinin değerinin yatırım kriterleri açısından uygun olup olmadığını tespit etmek için emeklilik fonları tarafından yaptırılan değer tespit analizleri özelleştirme işlemlerinin optimum değerler üzerinden gerçekleştirilmesine katkıda bulunmaktadır⁴³². Özellikle, sermaye piyasalarının gelişmediği ve özel kesimin yetersiz olduğu gelişmekte olan ülkeler ile geçiş sürecindeki Doğu Avrupa ülkeleri gibi ülkelerde bireysel emeklilik fonlarının elinde büyük miktarlarda fonların birikmiş olması, özelleştirmenin başarıya ulaşmasında büyük yararlar sağlamaktadır. Ayrıca, emeklilik fonları bu durumda en büyük alıcı konumuna geçerek sermayenin tabana yayılmasına ve gelir dağılımının düzeltilmesine katkıda bulunmaktadır.

⁴³² Ergenekon, 1998b, a.g.e., s.37

SONUÇ

Tarihin ilk çağlarından başlayarak, insanlar için güven içinde olma ihtiyacı en önemli ihtiyaçlardan biri olmuştur. Bunu sağlamak için çok çeşitli yöntemler ve araçlar kullanılmıştır. İnsanlar göçebe yaşam tarzından yerleşik yaşam tarzına geçtikten sonra güvenlik ihtiyacı daha da belirginleşmiştir. Bu güvenliği sağlamak için geniş aileler, komşular, din kurumları, loncalar gibi bir çok kurum oluşturulmuştur. Ancak bütün bu kurumların insanların sosyal güvenliğini sağlamada yetersiz kalması sonucu sosyal sigortalar ve sosyal güvenlik sistemleri oluşmaya başlamıştır. Sanayi Devrimi sonucu ortaya çıkan riskleri önlemek amacıyla özellikle Almanya ve İngiltere’de ilk sosyal sigortalar sistemi oluşturulmuştur. Zaman içerisinde sosyal güvenlik sistemlerinin kapsadığı riskler ve kişiler artış göstermiştir. II. Dünya Savaşı sonrası dünyanın bir çok ülkesinde sosyal güvenlik sistemleri yerleşmiş ve sosyal güvenlik insanların vazgeçemeyeceği temel ihtiyaçlardan birisi haline gelmiştir.

Sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanında genel olarak iki yöntem kullanılmaktadır. Bunlardan birincisi dağıtım yöntemidir. İkinci olarak ise fonlama (kapitalizasyon) yöntemi kullanılmaktadır. Ancak günümüzde dağıtım yöntemini uygulayan ülkelerdeki emeklilik sistemlerinde sorunlar çıkmaya başlamıştır. Çünkü dağıtım yöntemi, aktif/pasif oranı ve ülkedeki yaşlı nüfusun oranı gibi etmenlere çok yakından bağlıdır. Aktif/pasif oranının düşmesi ve nüfusun yaşlanması gibi yaşanan değişimler dağıtım sistemini olumsuz etkilemekte ve çalışan kesimin üzerindeki sosyal güvenlik prim yükü artmaktadır. Bu artış sonucu çalışanlar kayıt dışı çalışmaya yönelmekte ya da primlerini eksik ödeme gibi yollara başvurmaktadır. Devletler, dağıtım modelinde yaşanan bu sorunlara çözüm olarak emeklilik yaşının yükseltilmesi, sosyal güvenlik primlerinin yükseltilmesi, emeklilik maaşlarının düşürülmesi, erken emekli olma koşullarının zorlaştırılması gibi yöntemlere başvurmuşlardır. Ülkemizde de sosyal güvenlik sistemleri ve özellikle emeklilik sistemi konusunda birçok sorun ortaya çıkmıştır. Bu sorunların başında aktif/pasif dengesinin bozulması gelmektedir. Bugün için ülkemizdeki üç sosyal güvenlik kuruluşunda da bu oran yaklaşık olarak 2’dir. Bu oranın bu kadar gerilemesinde birçok etken rol oynamıştır. Geçmişte yapılan yanlış uygulamalar ve popülist politikalar sonucu erken emeklilik uygulaması, geçmişe yönelik çıkartılan aflar gibi nedenlerle aktif/pasif oranı gerilemiştir. Ayrıca sigorta

kurumları, iştirakçilerinden toplaması gereken sigorta primlerini toplama konusunda sorunlar yaşamaktadır. T.C. Emekli Sandığı'nda pek gözükmese de SSK ve Bağ-Kur'da prim toplama konusunda önemli sorunlar göze çarpmaktadır. Bir diğer önemli sorun ise, sigorta kurumlarının topladıkları primleri yeteri kadar etkin ve getirisi yüksek alanlarda kullanamamasıdır. Sayılan tüm bu nedenler ve doğum oranlarının gerilemeye başlaması, insan ömrünün uzaması, sağlık giderlerinde gözlenen artış gibi nedenlerle sosyal güvenlik sistemi büyük bir finansman krizine girmiştir. Bunun sonucu olarak devletin sosyal güvenlik sistemine finansal katkı yapması kaçınılmaz olmuş ve günümüzde yapılan bu katkıların GSMH'ya oranı %4'lere ulaşmıştır.

1994 yılında Dünya Bankası emeklilik sistemlerindeki sorunlar ve çözüm önerilerini içeren bir rapor hazırlamıştır. Söz konusu rapora göre ülkelerdeki emeklilik sistemleri büyük krizlerle karşı karşıya kalmıştır. Özellikle dağıtım sistemine göre işletilen emeklilik sistemleri finansal olarak krize girmişlerdir. Fonlama yöntemi sayesinde bu krizlerden kurtulmak mümkün olabilmektedir. Çünkü fonlama sistemleri, dağıtım sistemleri gibi nüfusun yaşlanması gibi sorunlardan daha az etkilenmektedir. Ayrıca raporda, söz konusu krizlerin önüne geçmek için sosyal güvenlik sistemlerinde özel sigortaların kullanılması gerektiği de belirtilmiştir. Bunu gerçekleştirmek üzere sosyal güvenlik sistemlerinin çok basamaklı sistemler şeklinde oluşturulması gerektiği savunulmuştur. Bu sayede devletlerin üzerindeki sosyal güvenlik yükü azaltılacak ve bireysel emeklilik sistemleri sayesinde oluşan fonlarla ülke ekonomilerine büyük ölçüde kaynak aktarımı yapılabilecektir. Söz konusu rapora göre, sosyal güvenlik sistemleri alt gelir grubundaki veya hiç geliri olmayan yaşlı insanları korumak amacıyla zorunlu kamu sigorta sistemini uygulamalı, insanların tasarruflarına daha fazla kazanç sağlamak için ise zorunlu, tam fonlu ve özel yönetimli sigorta sistemini kullanmalıdır. Emeklilik döneminde daha fazla gelir elde etmek isteyen insanlar için ise gönüllü ve özel yönetimli sigorta sistemi kullanılmalıdır.

Bir sosyal güvenlik sisteminin üç temel fonksiyonu yerine getirmesi beklenmektedir. Bunlar gelirin yeniden dağılımı, sigorta ve tasarruf fonksiyonlarıdır. Gelirin yeniden dağılımını sağlama fonksiyonu ile fakirlik ve muhtaçlık problemini ortadan kaldırmak üzere yüksek gelirlilerden düşük gelirlilere, çalışan ve geliri olanlardan çalışmayan ve muhtaç durumda olanlara doğru bir gelir dağılımı sağlamak amaçlanmaktadır. Sigorta fonksiyonu ile önceden bilinmeyen veya yeterli tedbir

alınamayan durumlar için ortaya çıkabilecek zararları karşılama garantisi sağlamak ve tasarruf fonksiyonu ile de gelecekte daha yüksek bir hayat standardı sağlamak üzere, bugünkü tüketimden vazgeçerek daha fazla bir gelir elde etme arzusu karşılanmaktadır. Günümüzde hangi sistemle oluşturulursa oluşturulsun, tek basamaklı bir kurumsal yapı üzerine inşa edilmiş sosyal güvenlik sistemlerinin, bu üç temel fonksiyonu birlikte gerçekleştirmesinin mümkün olamayacağı anlaşılmış ve çok basamaklı sosyal güvenlik sistemleri oluşturulmuştur. Bu çok basamaklı yapının birinci basamağında genellikle, kamu tarafından yönetilen ve katılımın zorunlu olduğu birinci basamak emeklilik sistemleri bulunmaktadır. Birinci basamakta amaçlanan insanların, asgari düzeyde yaşam standardı sağlayan bir emeklilik gelirine sahip olmalarıdır. Birinci basamağın finansmanını sigortalılardan toplanan primler ve devlet bütçesinden yapılan ödemeler oluşturmaktadır. Bu basamak PAYG sistemine göre işletilmektedir. Katılımcılar, kanunlarda belirtilen sürede katkıda bulunma ve belirli bir yaş sınırını aşmaları koşuluyla emekli olmaktadır. Birinci basamak genellikle düşük gelirli çalışanların sosyal güvenliği için kullanılmaktadır. Ülkemizdeki birinci basamak emeklilik sistemini SSK, Bağ-Kur ve T.C. Emekli Sandığı oluşturmaktadır.

İkinci basamak emeklilik sistemlerini ise mesleki emeklilik sistemleri oluşturmaktadır. Bu basamak çoğunlukla zorunluluk esası üzerine oluşturulan, sigortalının, işverenin ve hatta devletin finansmanına iştirak ettiği ve gelir devamlılığı sağlamaya yönelik kurumlardan oluşmaktadır. Birinci basamaktaki emeklilik sistemleri, bireylere asgari bir gelir garanti ederken, ikinci basamak emeklilik sistemleri katılımcılara, gelirleri ile orantılı olacak şekilde emeklilik aylığı vermektedir. Bu basamakta fonların yönetimini devlet veya özel sektör yapmaktadır. Emeklilik planları, maaş esaslı ve prim esaslı olmak üzere iki çeşittir. Maaş esaslı sistemlerde katılımcı emekli olduğu zaman alacağı emekli aylığını önceden bilmektedir. Çünkü bu planlarda katılımcının aylığını, çalışma süresi ve ücreti belirlemektedir. Genellikle ücretin belirli bir oranı ile çalışma süresinin çarpımı sonucu aylık belirlenmektedir. Prim esaslı planlarda ise katılımcının maaşı önceden bilinmemekte, ödenen primler ve bunların getirileri emekli aylığının belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Maaş esaslı ve prim esaslı sistemlerin arasındaki bir diğer önemli farklılık ise emeklilik planının riskini kimin üstlendiğidir. Maaş esaslı planlarda, işveren mali sorumluluğu üstüne almakta ve plan için gerekli olan fonlamayı sağlamaktadır. Prim esaslı planlarda ise riski çalışan

üstlenmekte ve işverenin prim ödemek dışında bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Eğer planın getirisi hedeflenenden düşük gerçekleşirse çalışanın emekli maaşı da düşük olmaktadır. 20. yüzyılın başlarından itibaren gelişen ve yaygınlaşan maaş esaslı sistemler, sendikalaşmanın yüksek olduğu büyük üretim işletmelerinde kullanılmıştır. Ancak yaşanan teknolojik değişimler, küreselleşme, hizmet sektörünün önem kazanması ve küçük işletmelerin artması ile birlikte maaş esaslı sistemlerde bir gerileme başlamıştır. Günümüzdeki rekabet sonucu işverenler maaş esaslı sistemlerin maliyetine katlanmak istememekte ve prim esaslı sistemlere geçiş yaparak maliyetlerini düşürme ve rekabet üstünlüğü sağlamaya çalışmaktadırlar. İşverenlerin prim esaslı sistemlere yönelmesinde bir diğer neden ise işsizlik oranının artması ve kalifiye elemanları işletmede tutabilme imkanlarının artmasıdır. Çünkü işsizlik oranlarının düşük olduğu dönemlerde, maaş esaslı sistemler, çalışanlar için bir tercih sebebi olmakta ve böylelikle işverenler kalifiye elemanları işletmelerine çekebilmektedir. Ayrıca prim esaslı sistemler, nüfusun yaşlanması, aktif/pasif oranının gerilemesi gibi durumlarda maaş esaslı sistemlere nazaran daha az duyarlılık göstermektedir.

İngiltere ve Japonya gibi ülkelerde, işverenlere devlet emeklilik sisteminden ayrılıp çalışanları için bireysel emeklilik planları kurma hakkı verilmiştir. Birçok işveren bu sayede devlet emeklilik sisteminden ayrılıp çalışanları için bireysel emeklilik planları oluşturmuştur. Ancak bu uygulamalarda çalışanın mağdur olmasını engellemek amacıyla, bireysel emeklilik sistemlerinin getiri oranlarının devletin sağladığı gelirden daha fazla olması şartı getirilmiştir. Ayrıca, bireysel emeklilik sistemine olan güvenin artması ve çalışanların mağdur olmalarını engellemek amacıyla sıkı denetim mekanizmaları oluşturulmuştur. İşverenlerin iflas etmesi durumunda çalışanların emeklilik haklarının korunması amacıyla emeklilik planlarını sigortalayan çeşitli kurumlar bulunmaktadır ve çoğu ülkede emekli aylıkları belirli seviyelere kadar devlet garantisi altına alınmıştır. Herhangi bir iflas durumunda çalışanların emeklilik aylıkları bu sigorta kurumlarının fonlarından karşılanmaktadır. İkinci basamak emeklilik sistemlerinde normal emeklilik yaşı genelde 60-65 olarak belirlenmiştir. Bunun yanında katılımcılara erken emeklilik imkanı da tanınmıştır. Ancak erken emekli olma koşulları zorlaştırılmış ve verilen aylıkların seviyesi düşük tutulmuştur.

Ülkemizde ikinci basamak emeklilik sistemi çok fazla gelişmemiş ve sınırlı uygulama alanı bulunmaktadır. OYAK, Amele Birliği ve İLKSAN, ikinci basamak

emeklilik sistemi içerisindeki kurumlardır. Ancak bu kurumları kapsamları ve sağladıkları yardımlar nispeten düşük düzeyde kalmıştır.

Üçüncü basamak emeklilik sistemlerini ise, tam fonlu ve özel yönetimli bireysel emeklilik sistemleri oluşturmaktadır. Bu basamakta katılım gönüllülük esası üzerine kurulmuştur. Üçüncü basamak emeklilik sistemleri PEEP şeklinde planlardan oluşmaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerini tamamlayıcı özellik göstermektedirler. Ülkelerdeki mevcut özel sigortalardan bu amaçla faydalanılması söz konusu olabileceği gibi yalnızca bu amaç için yeni kurumlar oluşturulabilir. Ülkemizde 11 bireysel emeklilik şirketi faaliyet göstermektedir. Sosyal sigortalardaki teklik ilkesinin aksine katılımcılar birden fazla bireysel emeklilik planına sahip olabilirler. Gerek ikinci basamak gerekse de üçüncü basamakta, bireysel emeklilik planlarına dahil olan katılımcılara çeşitli vergi avantajları sağlanmıştır. Vergi avantajlarının düzeyi ülkelere göre farklılık gösterse de yatırılan primler, bireysel emeklilik fonundaki birikimler ve emekli aylıklarına vergi ayrıcalıkları tanınmıştır. Yapılan araştırmalar, daha fazla vergi avantajı sağlayan ülkelerdeki bireysel emeklilik fonu varlıklarının diğer ülkelere göre daha fazla olduğunu göstermiştir. Ülkemizde bireysel emeklilik fonlarına yatırılan primlere vergi muafiyeti uygulanmaktadır. Ancak bu muafiyet, katılımcının gelirinin %10'u ve asgari ücretin yıllık tutarını aşmayacak şekilde sınırlandırılmıştır. Bireysel emeklilik fonundaki birikimler ise, emeklilik zamanına kadar tamamen vergiden muaf olarak birikmekte, emeklilik zamanında ise birikimler üzerinden %3,75 oranında vergi alınmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminin önemli bir unsuru ise katılımcının, birikimlerinin nasıl değerlendirileceği konusunda söz sahibi olmasıdır. Bireysel emeklilik sisteminde, farklı risk grupları için farklı emeklilik fonları oluşturulmaktadır. Katılımcı, ödediği primleri bu fonlardan birisine ya da birkaçına yatırabilir. Ayrıca birikimlerini belirli aralıklarla bir fondan diğerine aktarma hakkına sahiptir. Emeklilik şirketleri, katılımcılara düzenli aralıklarla katılımcının fonundaki birikimler hakkında bilgi vermek zorundadır. Katılımcı istediği bireysel emeklilik şirketini seçebilmekte ve getirisini beğenmediği emeklilik şirketini değiştirebilmektedir. Ülkeler bazında emeklilik şirketini değiştirmek için gereken süreler değişiklik göstermekle beraber, bütün ülkelerde katılımcılara bu hak tanınmıştır.

Ülkeler bazında emeklilik sistemleri incelendiği zaman çoğunlukla, birinci basamak emeklilik sistemlerinin dağıtım yöntemi, ikinci ve üçüncü basamak emeklilik sistemlerinin ise fonlama yöntemiyle finanse edildiği ve birinci ve ikinci basamak emeklilik sistemlerinin zorunlu, üçüncü basamak emeklilik sistemlerinin ise gönüllü katılım esası ile oluşturulduğu görülmektedir.

Sosyal güvenlik sistemlerinin temelinde genç, sağlıklı ve çalışan nüfustan, yaşlı nüfusa doğru gelir transfer edilmesi düşüncesi vardır. Demografik yapının hızla değişmesi ve yaşlı nüfusla birlikte emekli sayısının önemli miktarda artışı sonucunda sosyal güvenlik sisteminde yaşanan sorunlar sırasıyla bütçe açıklarına, faizlerin yükselmesine, sermaye birikiminin durmasına, büyümenin yavaşlamasına ve refah kaybına yol açmaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerindeki finansal krizlerin yol açtığı bu sorunlara bireysel emeklilik sistemi ile çözüm bulunabilmektedir. Bireysel emeklilik sisteminde biriken fonların büyük miktarlara ulaşması sonucu birçok etkileri bulunmaktadır. Bu etkilerden birincisi, ülkelerin ekonomik kalkınmalarına ve sermaye piyasalarına yaptığı etkidir. Ülkelerin kalkınmalarında en önemli etkenlerden birisi kamu ve özel sektör tarafından yapılan yatırımlardır. Bir ülkedeki toplam tasarruf seviyesi ne kadar yüksek ise yatırımlara aktarılacak kaynaklar o kadar fazladır. Yatırımların seviyesini belirleyen bir diğer faktör ise faiz oranlarıdır. Bireysel emeklilik sistemlerinde biriken fonların yüksek olması, faiz oranlarında bir gerileme meydana getirmekte ve böylece yatırımlar artmaktadır. Bireysel emeklilik sistemlerinin bir diğer etkisi de ulusal tasarrufları arttırmasıdır. Ancak bireysel emeklilik fonlarının ulusal tasarrufları arttırıcı yönde etki yapabilmesi için birtakım koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir. Öncelikle bireysel emeklilik sisteminin zorunlu olması ya da gönüllü olması, ulusal tasarruf düzeyi üzerinde etkili olmaktadır. Bir diğer koşul ise, bireylerin emeklilik tasarrufları için diğer gönüllü tasarruflarını azaltmamalarıdır. Çünkü eğer bireyler emeklilik fonlarında yaptıkları tasarrufları diğer gönüllü tasarruflarından karşılamaları durumunda ulusal tasarruf değişmemekte, sadece tasarruf aracı değişmektedir. Bir diğer önemli faktör ise vergi teşvikleridir. Vergi teşvikleri bir ülkede tasarrufların yöneldiği alanlar, bireysel emeklilik sisteminin karakteristikleri, ilgili mevzuatın derinliği, fonların yatırım yapabilecekleri alanlar ve bireysel emeklilik fonlarının ulaşabileceği büyüklük üzerinde doğrudan belirleyici etkiye sahiptir. Bu yüzden bireysel emeklilik fonlarına sağlanan vergi teşvikleri arttırılmalıdır. Bir diğer

faktör ise emeklilik yaşıdır. Bireysel emeklilik sisteminde emeklilik yaşının belirli sınırlar içerisinde çalışanların tercihine bırakılması, erken emekliye ayrılmayı planlayan çalışanların normalden daha uzun sürecek bir emeklilik dönemi için ilave tasarrufta bulunmaya teşvik etmektedir. Ancak çeşitli dönemlerde farklı ülkelerde ya da uluslararası kapsamlarda yapılan ampirik analizler, bireysel emeklilik fonlarıyla ulusal tasarruflar arasında her zaman doğrusal bir bağlantı olmayacağını göstermiştir

Bireysel emeklilik sistemlerinin bir diğer önemli etkisi ise sermaye piyasalarına olan etkisidir. Sermaye piyasası, ulusal tasarrufları yatırım projelerine yönelten bir sistem olarak ekonomik gelişme sürecinde önemli rol oynamaktadır. Bireysel emeklilik sisteminin gelişmiş olduğu ülkelerde, sermaye piyasası ile bireysel emeklilik fonları arasında entegre bir ilişki kurulmuştur. Talep artışına bağlı olarak fiyatların gerçek seviyelerine ulaşması, sermaye maliyetini düşürerek menkul kıymetlerin ihraçlarını ve yatırımların artmasını sağlamaktadır. Zayıf düzenleyici kurallara sahip gelişmekte olan ülkelerde bireysel emeklilik fonlarının uzun vadede yararı, yeni ve düzenleyici araçların kurulması, yatırım kuruluşlarının büyümesi, finansal sistemde rekabetin sağlanması, finansal araçların çeşitlenmesidir. Sermaye piyasalarının gelişmesinde en önemli faktörlerden birisi de kurumsal yatırımcılardır. Kurumsal yatırımcılar, yatırım fonları, yatırım ortaklıkları, hayat sigortaları, bireysel emeklilik fonları, sosyal güvenlik kurumları gibi kurumlardan oluşmaktadır. Kurumsal yatırımcılar, bireysel tasarrufların oluşturdukları kaynakları sermaye piyasalarına yönlendirerek bu piyasaların ve dolayısıyla ülke ekonomilerinin sağlıklı ve istikrarlı gelişmesine önemli katkıda bulunurlar. Bireysel emeklilik sistemi sayesinde gerçekleştirilen yatırımları diğer kurumsal yatırımcılardan ayıran en önemli nitelik, bir sözleşme ile üyelerin programa yapacağı periyodik ödemelerin emeklilikten önce geri çekilemeyecek şekilde garanti altına alınmış olmasıdır. Bireysel emeklilik fonlarının yatırım stratejilerinde uzun vadeli araçlar kullanması, sermayenin maliyetinin düşmesinde, yatırımcıların daha düşük faiz oranlarında ve daha uzun süreli kaynak bulmasını sağlamaktadır. Bu sayede sermaye piyasaları derinlik kazanır ve gelişir.

Ülkemizde Aralık 2004 tarihi itibarıyla bireysel emeklilik fonları sayesinde 276.651.033.000.000 TL. yatırımlara yönlendirilmiştir. Bireysel emeklilik sistemine önümüzdeki 10 yıl içinde 3,5 milyon kişinin düzenli katkı payı ödeyeceği ve sektörün 25 milyar \$'lık bir büyüklüğe ulaşacağı ve GSMH'nın %5-10'unu oluşturan dev bir fon

havuzuna dönüşeceği tahmin edilmektedir. Böylelikle kamu ve özel sektörün finansman olanakları artacak ve ekonomik kalkınmaya sağladıkları katkı büyüyecektir. Bireylerin yarınlar için bugünden düzenli tasarruf yaparak fon havuzu yaratmaları esasına dayanan ve uzun vadeli düşünülmesi gereken bir dinamik olan bireysel emeklilik sistemi, ülkemiz açısından yepyeni bir sistemdir ve halkın tasarruf eğilimini arttıracaktır. Türkiye'deki genç nüfus, ülke ekonomisindeki reel büyüme, tek haneli enflasyon dönemine geçiş vb. olumlu özellikler, bireysel emeklilik sisteminin büyüme ve gelişme potansiyeline ışık tutmalıdır. Dünyadaki benzer uygulamalardan ve ülkemizdeki hayat sigortacılığında ders alınması, tanıtımın iyi yapılması ve bireylere güven verilmesi durumunda bireysel emeklilik sistemi, amaçlarına ulaşabilecektir. Sistemin yükselen bir değer haline gelmesi, ülkemizin refah seviyesinin artmasına da önemli katkı sağlayacaktır.

Bireysel emeklilik sisteminin bir diğer etkisi ise özelleştirmeye ve işgücü piyasasına yapmış olduğu etkidir. Sosyal güvenlik kurumları ve bireysel emeklilik sistemleri, bünyelerinde büyük miktarlarda fon barındırdıkları için özelleştirme ve özelleştirilen kamu kurumları için büyük bir potansiyel taşımaktadır. Sermaye piyasalarının yeterince gelişmediği ülkelerde gelir dağılımında iyileşme sağlayacak ve sermayeyi tabana yayacak özel kesimin üretken alanlarda kullanacağı finansal kaynakları azaltmadan yeni kaynaklar oluşturacak bir özelleştirme uygulaması gerçekleştirilemez. Böyle durumlarda büyük fonları bünyesinde bulunduran sosyal güvenlik kurumları ve bireysel emeklilik fonları önem kazanmaktadır. Ancak politik tercihler, yasal ve hukuki sınırlamalar gibi nedenlerle sosyal güvenlik kurumlarının etkili ve verimli çalışamayacağı ortadadır. Özellikle Doğu Avrupa ülkeleri gibi ülkelerde sermaye piyasaları gelişmediği ve özel kesimin yeterli finansal güce sahip olmadığı ülkelerde, büyük tutarlarda fonları bulunan bireysel emeklilik fonları, özelleştirmenin başarıya ulaşmasında büyük yararlar sağlamaktadır. Bireysel emeklilik fonlarının özelleştirme sürecine yaptığı katkılar sadece talebin arttırılması ile sınırlı kalmamaktadır. Özelleştirilen kuruluşların hisse senetlerinin değerinin, yatırım açısından uygun olup olmadığını tespit etmek için bireysel emeklilik fonları tarafından yaptırılan değer tespit analizleri, özelleştirme işleminin en yüksek fayda ile yapılmasına katkıda bulunmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi sayesinde yatırıma yönlendirilen fonlar sonucu özel kesim ve kamu kesimi daha fazla yatırım yapma imkanına kavuşmaktadır. Bu sayede ülkedeki istihdam artmakta ve yeni iş imkanları oluşmaktadır. Ayrıca bireysel emeklilik sistemine dahil edilen bir çalışan, kurum kimliğini benimsemekte, motivasyonu ve verimliliği artmaktadır. Verimli çalışan işçiler, işletmelerine ve dolayısıyla ülke ekonomilerine büyük katkılar sağlamaktadır. İşverenler açısından konuya baktığımız zaman, bireysel emeklilik planlarının varlığı, eleman bulmakta, onları iş koşullarına motive etme konusunda büyük yararlar sağlamaktadır. Bireysel emeklilik planlarına sahip işverenlere veya kurumlara karşı nitelikli işgücünün yönelmesi konusunda güçlü eğilimler gözlenmektedir.

Sonuç olarak, emeklilik sistemleri bütün bireyler ve devletleri ilgilendiren ve asla vazgeçilmez olan sistemlerdir. Ancak bu sistemler çeşitli nedenlerden ötürü krizler yaşamaktadır. Yaşanan bu krizler sonucu tüm dünyada emeklilik sistemlerinin yapısı değişmektedir. Emeklilik sistemlerindeki değişimlerin yanı sıra, siyasal ve ekonomik alanlardaki değişimler ve küreselleşme sonucu, devletlerin vatandaşlarına olan sorumluluklarında bir değişim olmaktadır. Bu değişim kimi ülkelerde daha fazla hissedilirken kimi ülkelerde daha az ve daha yavaş olmaktadır. Yaşanan bu değişimlerin neticesinde, bireysel haklar önem kazanmakta ve devletler giderek ekonomik ve sosyal yaşamdan çekilmektedir. Daha önceleri devletin sağlamış olduğu bir çok hizmet, günümüzde özel sektör tarafından sağlanmaktadır. Emeklilik sistemleri de, bir çok ülkede kısmen ya da tamamen özelleştirilmiştir. Çünkü seviyesi ne kadar yüksek olursa olsun, sadece kamusal emeklilik sistemleri ile bireylerin emeklilik dönemlerinde rahat bir yaşam sürmeleri çok zordur. Böyle olması durumunda ya verilen aylıkların seviyesi düşük olmakta ya da devletin sisteme finansal yardımları gerekmektedir. Ancak; emeklilik döneminin finansmanının sadece devlet tarafından sağlanmayıp, bireysel sorumlulukların ön plana çıkması ve bunu gerçekleştirecek araçların oluşturulması ile, yaşanan sorunların azaldığı görülmektedir. Bu noktada devreye giren bireysel emeklilik sistemleri, bireylere ek bir gelir imkanı sunmakta ve devletlerin üzerindeki yükü azaltmaktadır. Yatırım olanaklarının ve araçlarının gelişmesi, gerekli düzenleme ve denetim sistemlerinin oluşturulması ile bireysel emeklilik sistemleri gün geçtikçe önem kazanmakta ve güçlenmektedir. Ayrıca, devletlerin emeklilik sistemlerine aktarmak zorunda olduğu kaynakların, bireysel emeklilik sistemi sayesinde azalması sonucu,

eğitim, sağlık, işsizlikle m¼cadele gibi bir çok alana ayırabileceği kaynaklar artmaktadır. Bu sayede toplumların daha y¼ksek bir yaşam standartına ulaşmaları m¼mk¼nd¼r.

KAYNAKÇA

Kitap ve Kitap Bölümleri

Akad, Mehmed. **Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik hakkı –Anayasa ve Yargıtay Kararları İlgili Mevzuat.** İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları no:112, 1992.

Akyıldız, Hüseyin. **Sosyal Güvenlik Hukuku.** Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Yayın no:43, 2004.

Andrews, E. S. ve Rashid, M. **The Financing of Pension Systems in Central and Eastren Europe.** Washington, D.C.: Worldbank Technical Paper no:33, 1996.

Answers to Key Questions About Private Pension Plans. United States General Accounting Office, GAO-02-745SP, September, 2002.

Altan, Ömer Zühtü ve diğerleri. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku.** 4.basım, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları no:79, 2001.

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

A'dan Z'ye Bireysel Emeklilik. Capital Dergisi eki, Eylül 2003.

Bateman, Hazel ve Piggott, John. **Mandatory Retirement Saving: Australia and Malaysia Compared The Economics of Pensions.** United Kingdom: Cambridge University Press, 1997.

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

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

Centel, Tankut. **Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma Semineri**. Ankara: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, 2000.

Çelik, A.B.D.ülhalim. **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dönüşümü ve Türkiye**. Ankara: Türkiye Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 2002.

Dilik, Sait. **Sosyal Güvenlik**. Ankara: 1991.

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

Derelioğlu, Deniz. **Dünya’da Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları ve Türkiye İçin Sistem Önerisi**, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları-1. Ankara: Rota Yayın Yapım, 2001.

Dixon, John ve Scheurell, Robert P. **Social Security Programs:A Cross-Cultural Comparative Persrective**. Greenwood Press, Contributions in Political Science, Number:359.

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

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

Ekinci, Selma. “Özel Emeklilik Fonlarının Sermaye Piyasası Üzerindeki Rolü”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, 2002.

Ergenekon, Çağatay. **Emekliliğin Finansmanı:Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi**, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri 2000. İstanbul: Rota Yayın, 2001.

----- **Özel Emeklilik Fonları Şili Örneğinden Alınacak Dersler**. İstanbul: İMKB Yayını, Temmuz 1998b.

----- “Emeklilik Döneminin Finansmanı ve Özel Emeklilik Fonu Modelinin Türkiye’de Uygulanabilirliği”, Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000.

Ersan, Gürbüz. **Türkiye’de Sosyal Güvenlik**. İstanbul: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayın no:30, 1987.

Gale, William G. ve Orszag, Peter R. **Private Pension:Issues and Options**. Discussion Paper no:9, The Urban-Brookings Tax Policy Center, April, 2003.

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

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

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

Güvel, Enver Alper ve Güvel, Afıtap Öndaş. **Sigortacılık**. Birinci Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2002.

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

Güzel, Ali ve Okur, Ali Rıza. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. Yenilenmiş 9. Bası, İstanbul: Beta Basın Yayım, 2003.

Hak-İş Konfederasyonu. **2000'e Doğru Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Geleceği (Forum)**. Ankara: Hak-İş Konfederasyonu Eğitim Yayınları no:23.

Hoşcan, Ahmet. "Türkiye'de ve Dünya'da Özel Emeklilik Sigortalarının Gelişimi, Uygulamaları ve Sektörel Örneklemeyle, Türkiye'deki Sosyal Güvenlik Sistemi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998.

İktisadi Kalkınma Vakfı. **Özel Emeklilik Planları : Seminer-Açılış-Tebliğ-Panel**. İstanbul: İktisadi Kalkınma Vakfı, 1999/147, 1999.

Karaca, Fatma Demet. "Sosyal Güvenlikte Özel Emeklilik Planları ve Aktüeryal İlkeleri", Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2000.

Kuruca, Mustafa. **Tüm Yönleriyle Emeklilik - Kim, Nereden, Ne zaman, Nasıl Emekli Olabilir?**. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2004.

Kocaoğlu, Mehmet. **Sosyal Politika ve İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik**. Ankara: Gaye Matbaası, 1988.

Lindeman, David. Rutkowski, Michall ve Sluchynskyy, Oleksiy. **The Evolution of Pension System in Eastern Europe and Central Asia: Opportunities, Constrains, Dilemmas and Emerginig Practises.** Manufactured in U.S.A: World Bank, August 2000.

Mc Gill, Dan M.. **Fundamentals of Private Pensions.** Second edition, Illinois: Richard D. Irwin Inc. 1964.

Milli Reasürans Türk Anonim Şirketi. **Sigortacılık Sektörü Bilimsel Çalışma Yarışması (1998).**

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

Murthi, Mamta. Orszag, Mihael J. ve Orszag, Peter R.. **The Maturity Structure of Administrative Costs: Theory and the UK Experience.** Private Pension Series, Private Pensions Systems Administrative Costs and Reforms, No:2, OECD, 2001

Nowell, Peter J.. **Pension Funds in Great Britain, Fonds and Portfilo Management Institutions.** Netherlands: An International Survey, Elsevier Sciense Publishers B.V., ed.Stefano Preda, 1991.

Oral, A.İlhan. **Dünyada ve Türkiye'de Sosyal Sigortalar Kapsamında Sağlık Sigortası Uygulamaları.** Eskişehir: T.C.Anadolu Üniversitesi Yayınları no:1331, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları no:174, 2002.

Peker, Ayşe. **Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden yapılandırılması Tartışmaları ve Çözüm Önerileri.** Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Araştırma Genel Müdürlüğü, Tartışma Tebliğ no:9703, 1997.

Pesandro, J. E.. **The Economic Effects of Private Pensions,** Private Pensions and Public Policy, ed. Elizabeth Duskin. France: OECD, 1992.

Popplewell, Keith. **Retirement Income Planing**. United Kingdom: CIB Publishing, Institute of Financial Services, 2000.

Private Pensions : Improving Worker Coverage and Benefits, Report to Congressional Requesters, United States General Accounting Office, GAO-02-225, April, 2002.

Private Pensions in OECD Countries : The United States. OECD Social Policy Studies no:10.

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

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

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

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

Scherman, Karl Gustaf. **The Swedish Pension Reform**. Geneva: Issues in Social Protection, Discussion Paper:7, International Labour Office, 1999.

Schieber, Sylvester J.. **A Symposium on Cash Balance Pension: Background and Introduction.** Pension Research Council Working Paper, PRC WP:2003-21, 2003.

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

Shipman, William G.. **Retirement Finance Reform Issues Facing The European Union.** Cato Project on Social Security Choice, SSP No:28, January 2003.

Siems, Thomas F.. **Reengineering Social Security in The New Economy.** Cato Project on Social Security Privatization, SSP No:22, January 2001.

Social Security. Washington: EPI Issue Guide, Economic Policy Institute.

Sözer, Ali Nazım. **Sosyal Sigorta İlişkisi.** İzmir: 1991.

Sunden, Annika. **How Will Sweden's New Pension System Work?.** An Issue in Brief Center for Retirement Research at Boston Collage, Number:3, March 2000.

Şen, Murat ve Memiş, Tekin. **Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi,** TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları-4. İstanbul: Rota Yayınevi, 2001.

Takayama, Nuriyuki. **Reform of Public and Private Pensions in Japan.** Discussion Paper 02-01, Centre for Pensions and Superannuation, April, 2002.

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

Tamburi, Giovanni ve Mouton, Pierre. **The Uncertain Frontier Between Private And Public Pension Schemes,** Conjugating Public and Private: The Case of Pensions. Geneva: International Social Security Association, 1991.

Tanzi, Vito. **Globalization And The Future of Social Protection**. IMF Working Paper WP/00/12, 2000.

The Swedish National Pension System. Social departementet, Ministry of Health and Social Affairs/Riksförsäkringsverket (RFV), National Social Insurance Board, 2003.

Thompson, Lawrence H.. **Administering Individual Accounts in Social Security : The Role of Values and Objectives in Shaping Options**. The Retirement Project, Occasional Paper Number:1, Urban Institute.

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

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

Turner, John A. ve Watanabe, Noriyasu. **Private Pension Policies in Industrialized Countries: A Comparative Analysis**. Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1995.

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

Türkmenoğlu, Sibel İldem. "Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye Uygulaması", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, 2002.

TÜSİAD. **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, Sorunlar, Reform İhtiyacı, Arayışlar, Çözüm Önerileri**. İstanbul: TÜSİAD Yayını, 1997.

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

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

Vugt, Joss P.A. van, Peet, Jan M. (editors). **Social Security and Solidarity in the European Union, Facts, Evaluations and Perspectives**. Physica-Verlag, A Springer-Verlag Company, 2000.

Weinstein Jr., Paul. **Universal Pensions : A Common-Sense Approach to Retirement Security in the New Economy**. Progressive Policy Institute, Policy Report, February 2002.

Williamson, John B.. **Social Security Privatization:Lessons From the United Kingdom**. Center for Retirement Research at Boston College, CRR WP 2000-10, November 2000.

Williamson, John B. ve diğerleri. **The Generational Equity Debate**. New York: Columbia University Pres, 1999.

Williamson, Samuel H.. **The Development of Industrial Pensions in the United States in the Twentieth Century**. The World Bank Policy Research Department, Policy Research Working Paper:1542, 1995.

Yelekçi, Memduh. **Sosyal Güvenlik Hukuku : Kavramı -Tanımı ve Sonuçları**. Ankara: Yargı yayınevi, 2002.

Makaleler

- Akbalık, Murat. Tunay, K. Batu ve Uzuner, Mustafa T.. “Yüksek Enflasyonlu Ülkelerde Özel Hayat Sigortacılığı Uygulamaları ve Türkiye Üzerine Çözüm Önerileri”, **Reasürör**, Sayı:30: 6-27, Ekim,1998.
- Alade, Julius A., Sharma, Dinesh K. ve Sharma, Hari P.. “Private Pension Plans-Strategy and Benefit Policy”, **Decision**, Vol:29, No:1: 141-152, January-June, 2002.
- Altan, Mikail ve Aslanlar, İsmail “Sosyal Güvenlik Kuruluşlarımızın Özel Sigorta Şirketleriyle Entegrasyonu Temelinde Bir Özelleştirme Modeli”, **Reasürör**, Sayı:42: 19-34, Ekim 2001.
- Aydın, Ufuk. “Sosyal Güvenlikte Özelleştirme Sebep ve Uygulamalar”, **Çimento İşveren**, Cilt:12, Sayı:5: 4-15, Eylül 1998.
- Banger, Gürol. “Sosyal Güvenlikte Yeniden Yapılanma Sürecinde SSK’nın Temel Sorunları ve Uygulama Reformları”, **İşveren**, Cilt:41, Sayı:8: 10-13, Mayıs 2003.
- Banks, James ve Rohwedder, Susann. “Life-cycle Saving Patterns and Pension Arregements in the UK”, **Research in Economics**, Vol:55: 83-107, 2001.
- Bee, Steve. “How Simple Can Pension Be?”, **Journal of Pension Management**, Vol:7, Number:4: 303-312, June 2002.
- Blake, David. “Financial System Requirements for Successful Pension Reform”, **Pensions:An International Journal**, Vol:9, 1: 59-87, September 2003a.
- . “The UK Pension System:Key Issues”, **Pensions:An International Journal**, Vol:8, Number:4: 330-375, July, 2003b.

- Blommestein, Hans J.. “Emeklilik Reformlarının Sermaye Piyasasına Etkileri”, **İMKB Dergisi**, Cilt:2, No:7-8: 79-89, Temmuz-Aralık, 1998.
- Brown, Jeffrey R.. “Private Pensions, Mortality Risk, and the Decision to Annuitize”, **Journal of Public Economics**, Vol:82: 29-62, 2001.
- Cansızlar, Doğan. “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Sermaye Piyasaları”, (**İşveren**, Cilt:XL, Sayı:3: 11-13, Aralık 2001.
- Çiftçi, M. A. Murat. “Tamamlayıcı Özel Emeklilik Kuruluşlarına Yönelik Optimal Pazarlama Stratejisi Üzerine Model Önerisi ve Hedef Kitlenin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama” **Reasürör**, Sayı:46: 4-24, Ekim, 2002.
- Dağalp, Namık. “Tasarrufların Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelmesi, Kalkınma Açısından Çok Önemlidir”, **İşveren**, Cilt:XL, Sayı:3: 14-19, Aralık 2001.
- Elveren, Ali Haydar. “Bireysel Emeklilik Sisteminin Makroekonomik Etkileri”, **İşveren**, Cilt:41, Sayı:8: 23, Mayıs 2003.
- Ergenekon, Çağatay. “Özel Emeklilik Fonları Karşısında Hayat Sigortacılığının Rekabet Gücünün Arttırılmasına Yönelik Tedbirler”, **Reasürör**, Sayı:27: 6-16, Ocak, 1998a.
- . “Vergilendirme Rejiminin Özel Emeklilik Fonlarının Gelişimi Üzerine Etkisi: Sermaye Piyasasına Yansımalar”, **İMKB Dergisi**, Yıl:2, Sayı:7-8: 103-119, Temmuz-Aralık, 1998c.
- Friedberg, Leora ve Owyang, Michael T.. “Not Your Father’s Pension Plan:The Rise of 401(k) and Other Defined Contribution Plans”, **The Federal Reserve Bank of St.Louis Review**, Vol:84, No:1: 23-34, January-February, 2002.

- Gillion, Colin. "The Development and Reform of Social Security Pensions: The Approach of the Internatioan Labour Office", **International Social Securiy Review**, Vol:53, 1: 35-63, 2000.
- Hall, Gordon. "The Hottest Place in Hell", **Business Quarterly**: 79-84, Summer 1994.
- Herbertsson, Tryggvi Thor. "The Economics of Early Retirement " **Journal of Pensions Management**, Vol: 6, Number:4: 326-335, 2001.
- Holzmann, Robert. "Reforming Olad-Age Pensions System in Central and Eastern European Countries in Transition", **Journal of Economics**, Suppl:7: 191-218, Springer 1993.
- Horioka, Charles Yuji. "Policy Piece Japan's Public Pension System:What's Wrong With it and How to Fix it?", **Japan and the World Economy**, Number:11: 293-303, 1999.
- Horngren, Lars. "Pension Reform:The Swedish Case", **Journal of Pension Management**, Vol:7, Number:2: 131-138, December, 2001.
- Kapar, Recep. "Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlık ve Emeklilik Sigortalarında Yaşanan Değişimler", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1: 167-189, 1999.
- Kay, Stephen J. ve Kritzer, Barbara E.. "Social Security in Latin America:Recent Reforms and Challenges", **Economic Review**, Federal Reserve Bank of Atlantic, Vol:86, Number:1: 41-52, First Quarter 2001.
- Levinson, Gerald M.. "New Tax Law Aptly Nicknamed "Little ERISA"", **Journal of Pension Planning and Compliance**, Vol:27,Issue: 3: 78-86, Fall 2001.

- Liu, Lillian. "Public Pension Reform in Japan", **Social Security Bulletin**, Vol:64, Number:4: 99-106, 2000.
- . "Retirement Income Security in the United Kingdom", **Social Security Bulletin**, Vol:61, No:1: 23-46, 1999.
- Mesa, Carmelo. "Structural Reform of Social Security Pensions in Latin America: Models, Characteristics, Results and Conclusions", **International Social Security Review**, Vol:54, 4: 67-92, 2001.
- Purcell, Patrick J.. "Retirement Savings Accounts:Early Withdrawals and Required Distributions", **Journal of Pension Planning and Compliance**, Vol:29, Issue:3: 31-50, Fall, 2003.
- . "Workers' Retirement Savings: Findings From the Survey of Income and Program Participation", **Journal of Pension Planning and Compliance**, Vol:27, Issue:4: 57-89, Winter 2002.
- Queisser, Monika. "Regulation and Supervision of Pension Funds: Principles and Practices", **International Social Security Review**, Vol:51, 2: 39-55,1998.
- Reynaud, Emmanuel. "Pensions in the European Union:Adapting to Economic and Social Changes", **International Social Security Review**, Vol:51, 1: 31-46, 1998.
- Schmahl, Winfried. "Fundamental Decisions for the Reform of Pension Systems", **International Social Security Review**, Vol:52, 3: 45-55, 1999.
- Springstead, Glenn R. ve Wilson, Theresa M.. "Participation in Voluntary Individual Saving Accounts:An Analysis of IRAs, 401(k) and the TSP", **Social Security Bulletin**, Vol:63, Number:1: 34-39, 2000.

Strattan, Dick. "Designing Pension Solutions in the New Defined Contribution World", **Pensions:An International Journal**, Vol:8, 2: 162-166, Jan 2003.

Su, Mustafa Ali. "Sigortacılık Açısından Bireysel Emeklilik Sistemi", **İşveren**, Cilt:XL, Sayı:3: 22-23, Aralık 2001.

Şentürk, Şenol Serkan "Özel Emeklilik Programları Tanım ve Türleri", **Reasürör**, Sayı:37: 36-43, Temmuz 2000.

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

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

Ulusoy, Ahmet ve Akdemir, Tekin. "İsveç Özel Sosyal Güvenlik Modelinden Çıkarılabilecek Dersler", **Reasürör**, Sayı:40: 24-30, Nisan 2001.

Usta, İlknur. "Bireysel Emeklilik Sistemi", **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, Yıl:4, Sayı:16: 103-105, Ekim-Aralık 2002.

Uygur, Suat. "Özel Emeklilik Türleri ve Bireysel Emeklilik", **Çimento İşveren**, Sayı:4 Cilt:18: 14-25, Temmuz 2004b.

----- "Sosyal Güvenliğimizdeki Son Gelişmelerin Değerlendirilmesi", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:4, Sayı:2: 131-146, 2002.

Williamson, John B.. "Privatizing Public Pension Systems:Lesson From Latin America", **Journal of Ageing Studies**, Vol:15: 285-302, 2001.

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

Woerheide, Walt. "The Impact of the Pension Fund on the Decision to Work One More Year", **Financial Services Review**, Vol:9: 17-31, 2000.

Yüksel, Nihat. "Sosyal Sigorta Sistemimiz: Sorunlar ve Çözüm Önerileri", **İşveren**, Cilt:XL, Sayı:5: 22-23, Şubat 2002.

Konferans ve Seminerler

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

Çakıcı, Latif. "Türkiye'nin Ekonomik Gelişmesini Sürdürebilmesi İçin Sermaye Piyasası ve Bankalardan Beklenen Fonksiyonlar", Türkiye'de Sermaye Piyasası Araçları ve Kuruluşlar, Seminer Tebliği, Çeşme: 1988.

Matsubara, Ryo. "Corporate Pension Reform in Japan Outline of the Defined Benefit Corporate Pension Bill and its Impact", First International Pension Seminar seminerinde sunulan tebliğ, Brighton: 5-6 June, 2001.

Schieber, Sylvester J. "The Employee Retirement Income Security Act:Motivations, Provisions and the Implications for Retirement Security", ERISA After 25 Years:A Framework for Evalvating Pension Reform, konferansında sunulan tebliğ, The Brookings Institution, Washington D.C.:, September 17, 1999.

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

İnternet Kaynakları

Bağ-Kur Yasasının Getirdiği Yenilikler.

[http://www.cs.gb.gov.tr/ilkatilimler/bagkur_yas_get.htm_\(03.01.2004\)](http://www.cs.gb.gov.tr/ilkatilimler/bagkur_yas_get.htm_(03.01.2004))

Çalıkoğlu, Erdal. Bireysel Emeklilik Sistemimiz Dünyadaki Uygulamaların Neresinde?

<http://www.vergidegundem.com/03.makale/aayayinlar/BULTEN5.pdf>
(07.01.2004)

Davis, E. Philip. Insurance and Private Pension Compendium for Emerging Economies, Book 1 Part 1:4a Portfolio Regulation of Life Insurance Companies and Pension Funds. OECD, 2001.

<http://www.oecd.org/dataoecd/40/51/1813595.pdf> (20.05.2004)

Chapter 3. Economic Challenges of an Aging Population.

<http://udel.edu/~jharris/chp3-97.htm> (20.12.2003)

Güzel, Ali. Sosyal Güvenliğin Çağdaş Dinamikleri.

<http://www.toprakisveren.org.tr/Yayin/aliguzel.htm> (01.11.2003)

James, Estelle. New System For Old Age Security :Theory, Practice And Empirical Evidence.

<http://econ.worldbank.org/docs/236.pdf> (01.11.2003)

Johannisson, Inger. Tax-Deffered Pension Saving in Sweden 1991-1997.

<http://www.handels.gu.se/~econhohl/Taxdefrev.pdf> (20.06.2004)

Munnell, Alicia H., Sunden, Annika ve Lidstone, Elizabeth. Private Pensions:Coverage And Benefit Trends.

<http://www.pensioncoverage.net/PDFs/ConversationPaper.pdf> (24.03.2004)

Heriş, Neşe. Bireysel Emeklilik Sisteminin Katılımcı Profili.

<http://www.vergidegundem.com/03.makale/aayayinlar/Ocak2004.ZIP>

(18.09.2004)

ILO, Social Security:İssues, Challenges and Prospects, Report VI, İntenational Conference 89. Session:2001.

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/rep-vi.pdf>

(01.11.2003)

Insurance and Private Pension Compendium for Emerging Economies, Book 2 Part 2:1)b Private Pensions:Selected Country Profiles. Working Party on Private Pensions Secretariat, OECD, 2001.

<http://www.oecd.org/dataoecd/61/11/1816157.pdf> (20.05.2004)

İşyeri Başına İki Sigortalı Düşüyor.

<http://www.evrensel.net/03/02/05/ekonomi.html> (01.11.2003)

Johannisson, İnger. Tax-Deferred Pension Saving in Sweden 1991-1997.

<http://www.handels.gu.se/~econhohl/Taxdefrev.pdf> (20.06.2004)

Paster, Thomas. The politics of pension reform in Sweden from 1984 to 2001.

<http://www.unet.univie.ac.at/~a9509708/uni/PensionSweden.htm> (20.06.2004)

Privatizing Social Security in Latin America.

<http://www.ncpa.org/studies/s221/s221a.html#chile> (14.05.2004)

Rust, John. Main Points from World Bank Report on:Averting the Old Age Crisis.

http://gemini.econ.umd.edu/jrust/econ698s/avert_1ec.pdf (02.02.2004)

Social Security Administration. Brief History of Social Security.

www.ssa.gov/history/briefhistory3.html (27.06.2004)

- Shimada, Tooru ve diğeri. New Moments in the Japanese Corporate Pension System.
http://www.actuaries.org/members/en/events/congresses/Cancun/ica2002_subject/pensions/pensions_xx_saino_varios.pdf (16.09.2004)
- Sosyal Güvenlik Kurumu Yasası Neler Getiriyor.
http://www.csqb.gov.tr/ilkatilimler/sos_guv_yas_get.htm (03.01.2004)
- Sosyal Güvenlik Sistemi.
<http://www.bumko.gov.tr/WEB/gerekce2004/bolum8.htm> (20.12.2003)
- Sosyal Güvenliğin Tek Çatı Altında Toplanması ve Genel Sağlık Sigortasının Oluşturulması.
<http://www.calisma.gov.tr/projeler/tekcati.htm> (20.12.2003)
- Shah, Hemant. Towards Better Regulation of Private Pension Funds. April 19, 1997.
<http://econ.worldbank.org/docs/473.pdf> (24.03.2004)
- Takayama, Noriyuki. The Japanese Pension System: What Went Wrong and What Reform Measures we Have?, October, 2003.
<http://www.ier.hit-u.ac.jp/~takayama/pdf/en/pension/DP179/text.pdf> (16.09.2004)
- Vittas, Dimitri. Regulatory Controversies of Private Pension Funds.
<http://econ.worldbank.org/docs/824.pdf> (24.03.2004)
- Yermo, Juan. Revised Taxonomy For Pension Plans, Pension Funds And Pension Entities.
<http://www.oecd.org/dataoecd/34/23/2488707.pdf?channelId=34853&homeChannelId=33725&fileTitle=Revised+Taxonomy+for+Pension+Plans%2C+Pension+Funds+and+Pension+Entities> (24.03.2004)

-----, Insurance and Private Pension Compendium for Emerging Economies, Book 1
Part 1:4)b , Investment Regulation of Insurance Companies and Pension Funds.
OECD, 2000.

<http://www.oecd.org/dataoecd/41/13/1813744.pdf> (20.05.2004)

<http://www.handels.gu.se/~econhohl/oldermales1.pdf> (20.06.2004)).

<http://www.oyak.com.tr/uye-emekli-y.asp> (19.07.2004).

<http://www.oyak.com.tr/uye-emekli-m.asp> (19.07.2004).

http://www.ykyasam.com/inst_services/retirement_plan.asp (18.09.2004)).

<http://www.ekonomist.com.tr/mevzuat/00116/> (18.09.2004).

http://www.ssk.gov.tr/sskBilgiBankasi/5/17/20050301_035042.xls (20.02.2005).

http://www.emekli.gov.tr/saglik_mali_istatistik.html (20.02.2005).

<http://www.bagkur.gov.tr/finansman/bulten.html> (20.02.2005)

http://www.egm.org.tr/BES_Temel_Gostergeler_31122004.xls (02.01.2005).