

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

CEM GÜLHAN

ANA BİLİM DALI : ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
PROGRAMI : ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

KOCAELİ, 2007

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

CEM GÜLHAN

ANA BİLİM DALI: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
PROGRAMI : ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

TEZ DANIŞMANI: YRD.DOÇ.DR. İBRAHİM SUBAŞI

KOCAELİ, 2007

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezi Hazırlayan: Cem GÜLHAN
Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Tarih ve No:3.10.2007, 2007/23

İbrahim Subaşı
Yrd.Doç.Dr.

Abdülkadir ŞENKAL
Yrd.Doç.Dr.

Tuncay GÜLOĞLU
Yrd.Doç.Dr.

KOCAELİ, 2007

ÖNSÖZ

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi açıkları ekonominin en önemli sorunlarından biri olmaya devam etmektedir. Türkiye gibi borç yükü fazla olan bir ülkenin kendi tasarruf kaynaklarını yaratması ve anlamlı bir sosyal gelire sahip olması çok büyük önem taşımaktadır. Ülkemizde bireysel emeklilik sisteminin faaliyete geçmesi bu yönde oluşan ciddi açıkları kapatma yönünde önemli bir gelişme olmuştur.

Çalışmamda sosyal güvenlik sistemleri, bireysel emeklilik sistemi ve Türkiye uygulamaları hakkında genel bir bakış açısı ortaya koymaya çalıştım. Ülkemizde çok yeni olan bireysel emeklilik sisteminin önemini bilen biri olarak bu çalışmanın konu ile ilgilenen herkese faydalı olmasını temenni ederim..

1 EKİM 2007

CEM GÜLHAN

İÇİNDEKİLER

ABSTRACT	SAYFA NO XI
KISALTMALAR TABLOSU	XII
TABLolar LİSTESİ	XIV
GRAFİK LİSTESİ	XV
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİĞE GENEL BAKIŞ VE TÜRKİYEDE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

1.1	Sosyal Güvenlik Kavramı	5
1.2	Sosyal Güvenliğin Tarihi Gelişimi	9
1.3	Ülkemizde Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi	12
1.3.1	Osmanlı Dönemi Sosyal Güvenlik	12
1.3.2	Cumhuriyet Dönemi Sosyal Güvenlik	15
1.4	Sosyal Güvenliğin Yöntemleri	20
1.4.1	Sosyal Sigorta Yöntemi	20
1.4.2	Sosyal Yardım Yöntemi	21
1.4.3	Kamu Hizmetleri	22
1.4.4	Devletçe Bakılma Yöntemi	22
1.5	Sosyal Güvenlik Sistemleri	23
1.5.1	Prim Esaslı Sosyal Güvenlik Sistemi(PEEP)	24
1.5.2	Primsiz Sosyal Güvenlik Sistemi	28
1.5.2.1	Muhtaç Bireylere Yönelik Programlar	29
1.5.2.2	Asgari Gelir Sağlayan Programlar	30
1.6	Sosyal Güvenliğin Finansman Yöntemleri	30
1.6.1	Dağıtım Yöntemi	31
1.6.2	Fonlama(Kapitalizasyon) Yöntemi	32
1.6.3	Karma Yöntem	33

1.7	Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Organizasyonu	34
1.7.1	Primli Sosyal Güvenlik Çatısı	34
1.7.1.1	Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK)	34
1.7.1.2	T.C. Emekli Sandığı	35
1.7.1.3	Bağ-Kur	36
1.7.2	Primsiz Sosyal Güvenlik Çatısı	37
1.7.2.1	Sosyal Yardımlar	37
1.7.2.1.1	Ülkeye Hizmeti Geçmiş Vatandaşları Korumaya Yönelik Yardımlar	37
1.7.2.1.2	Muhtaç Vatandaşları Korumaya Yönelik Yardımlar	40
1.7.2.1.3	Öğretmenliği Desteklemeye Yönelik Yardımlar	40
1.7.2.1.4	Konut Edindirmeye Yönelik Yardımlar	41
1.7.2.2	Sosyal Hizmetler	41
1.7.2.2.1	Muhtaç, Çocuk, Sakat Ve Yaşlılara Sağlanan Sosyal Hizmetler	41
1.8	Tamamlayıcı (Ek) Sosyal Güvenlik Kurum ve Şirketleri	41
1.8.1	Munzam Sosyal Sigorta Kuruluşları	42
1.8.1.1	Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK)	42
1.8.1.2	İlkokul Öğretmenleri Sağ. ve Sos. Yardım Sandığı	43
1.8.1.3	Amele Birliği	44
1.8.2	Özel Sigorta Şirketleri	45
1.8.2.1	Genel Olarak Sigorta Kavramı	45
1.8.2.2	Hayat Sigortası Şirketleri	47
1.8.2.3	Özel Emeklilik Şirketleri	48

II.BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

2.1	Özel Emekliliğin Ortaya Çıkmasına Neden Olan Sebepler	50
2.2	Dünya Ülkelerinde Özel Emekliliğe Genel Bakış	51
2.3	Radikal Model Şili Sosyal Güvenlik Sistemi	54
2.3.1	Şili Sosyal Güvenlik Sistemi ve Özelleştirilmesi	55
2.3.2	Şili Özel Emeklilik Sisteminin Temel Özellikleri	58
2.3.3	Şili’de Bireysel Emeklilik Fonu Yöneticileri ve Pazar Payları	59
2.3.4	Şili Özel Emeklilik Sisteminde Emekli Olma Koşulları	60
2.4	Türkiye’de Özel Emekliliğe Genel Bakış ve Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi	61
2.5	Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı	65
2.6	Bireysel Emeklilik Sisteminin Faydaları	67
2.6.1	Çalışanlara Sağlayacakları	67
2.6.2	İşverenlere Sağlayacakları	67
2.6.3	Serbest Çalışanlara Sağlayacakları	67
2.6.4	Sermaye Piyasasına Sağlayacakları	68
2.6.5	Sigorta Sektörüne Sağlayacakları	68
2.6.6	Ekonomiye Sağlayacakları	68
2.6.7	Devlete Sağlayacakları	69
2.7	Bireysel Emeklilik Sisteminin Kapsamı	69
2.8	Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı	70
2.9	Bireysel Emeklilik Sistemi ile İlgili Kurumlar	72
2.9.1	Hazine Müsteşarlığı	73
2.9.2	Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu	73
2.9.3	Bireysel Emeklilik Şirketleri	74
2.9.4	Emeklilik Şirketinin Organları	77
2.9.5	Emeklilik Şirketlerinde Birleşme ve Devir	78
2.9.6	Bireysel Emeklilik Aracıları	79

2.10	Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim Mekanizması	82
2.11	Emeklilik Yatırım Fonu	84
2.11.1	Emeklilik Yatırım Fonu Türleri	85
2.11.1.1	Gelir Amaçlı Fonlar	86
2.11.1.2	Büyüme Amaçlı Fonlar	86
2.11.1.3	Para Piyasası Fonları	87
2.11.1.4	Kıymetli Madenler Fonları	87
2.11.1.5	İhtisaslaşmış Fonlar	87
2.11.1.6	Diğer Fonlar	87
2.12	Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansman Kaynakları	87
2.12.1	Katılımcının Katkı Payı Ödemeleri	87
2.12.2	Katılımcının Gider Ödemeleri ve Gider Kesintileri	89
2.12.3	Giriş Aidatı	89
2.12.4	Yönetim Gideri Kesintisi	91
2.12.5	Fon İşletim Gideri Kesintisi	92
2.13	Emeklilik Sözleşmesi Taraflarının Hak ve Yükümlülükleri	93
2.13.1	Katkı Payına ve Birikimlere İlişkin Hak ve Yükümlülükler	93
2.13.2	Emekliliğe İlişkin Hak Ve Yükümlülükler	98
2.14	Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergi Düzenlemeleri	103
2.15	Emeklilik Sözleşmesi	109
2.16	Bireysel Emeklilik Sistemi İle Birikimli Hayat Sigortası Kıyaslaması	111

III.BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE ELEŞTİREL BAKIŞ VE TÜRKİYE'DE RAKAMLARLA BİREYSEL EMEKLİLİK

3.1	Sisteme Yönelik Eleştiriler	113
3.2	Bireysel Emeklilik Faaliyetleri Sonuçları	117
3.3	Şirket Bazında BES Temel Göstergeler	125
3.4	Bireysel Emeklilik ve Diğer Yatırım Araçları Karşılaştırması Üzerine Yapılan Çalışma	127

SONUÇ	132
EKLER	137
YARARLANILAN KAYNAKLAR	143

TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

ÖZET

Günümüzde birçok gelişmiş ülkede ve bazı gelişmekte olan ülkelerde özel emeklilik fonları, mevcut sosyal güvenlik sistemlerini tamamlayıcı bir yöntem olarak görülmektedir. Özellikle gelişmiş ülkelerdeki uygulamalara baktığımızda özel emeklilik sistemlerinde, küçük oranlı tasarruflar, düzenli prim ödemeleri vasıtasıyla büyük fon havuzlarında biriktirilip, uzun vadeli kaynak olarak ekonominin hizmetine sunulmaktadır. Türkiye’de 2003 yılında yürürlüğe girmiş olan Bireysel Emeklilik Sisteminin bu çalışma kapsamında ele alınan bölümleri aşağıda açıklanmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde sosyal güvenlik kavramı, Türkiye’de sosyal güvenliğin kavramı ve tarihsel gelişimi, sosyal güvenlik sistemleri ve yöntemleri, mevcut sosyal güvenlik kurumları ve organizasyonu hakkında bilgi verilmiştir. İkinci bölümde Dünyada bireysel emeklilik sistemine genel bir bakış ve Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin faydaları, tarihçesi, amacı, kapsamı, işleyiş yapısı, ilgili kurumlar, denetim mekanizması, emeklilik yatırım fonu, bireysel emeklilik sisteminin finansman kaynakları, emeklilik sözleşmesi taraflarının hak ve yükümlülükleri, vergi düzenlemeleri ve emeklilik sözleşmeleri, bireysel emeklilik sistemi ile birikimli hayat sigortası kıyaslaması anlatılmıştır. Üçüncü bölümde sisteme yönelik eleştiriler, 2003 yılından bu yana bireysel emeklilik sistemi istatistiki verileri, şirket bazında bes temel göstergeleri ile bireysel emeklilik ve diğer yatırım araçları karşılaştırması üzerine yapılan çalışma yer almaktadır.

INDIVIDUAL PENSION SYSTEM IN TURKEY

ABSTRACT

At the present time, in most developed countries and in an increasing number of developing countries, private pension funds are considered as supplement to the social security systems. Particularly, in developed countries, private pension systems serve as long term financial sources through accumulating regularly paid prime payments in big fund pools. Titled as "social security system", the first part of this study covers the development of social security concept, methods and financial sources of social security, security systems in Turkey. In the second part of the study, the Individual pension system, a private model within social security system, in Turkey and World are analyzed in detail. In the third part, criticism against individual pension system, recent figures of individual pension system since it was launched in 2003 and a study on the yield comparison of individual pension system against other financial instruments are mentioned.

KISALTMALAR LİSTESİ

BEDK	Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu
BEAY	Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik
ÇGSB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DDY	Devlet Demir Yolları
EGM	Emeklilik Gözetim Merkezi
EŞY	Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik
GSMH	Gayri Safi Milli Hasıla
GVK	Gelir Vergisi Kanunu
HM	Hazine Müsteşarlığı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
IRA	Bireysel Emeklilik Hesapları (Individual Retirement Accounts)
İLKSAN	İlkokul Öğretmenleri Sağlık Ve Sosyal Yardım Sandığı
İYAK	İşçi Yardımlaşma Kurumu
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
MEEP	Maaş Esaslı Programlar
MEYAK	Memur Yardımlaşma Kurumu
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve Dayanışma Örgütü)
OYAK	Ordu Yardımlaşma Kurumu
PEEP	Prim Esaslı Sosyal Güvenlik Sistemi
SHÇEK	Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
SPK	Sermaye Piyasası Kurulu
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu

SYDTF	Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜSİAD	Türkiye Sanayi ve İşadamları Derneği
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TABLO LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 1: Türkiye'deki Sosyal Güvenlik Kuruluşlarından Faydalanan Personel İstatistiği	36
Tablo 2: Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı	72
Tablo 3: Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim Mekanizması	83
Tablo 4: Özel Emek Fonlarında Vergilendirmede Ülke Uygulamaları	109
Tablo 5: Bireysel Emeklilik Sistemi ile Birikimli Hayat Sigortası Karşılaştırması	112
Tablo 6: Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Katılımcı, Grup ve Bireysel Sözleşme, Katkı Payı Tutarları, Yatırıma Yönlendirilen Toplam Tutarlar	125
Tablo 7 : Halka Arzda Peşin Olarak Yapılan Ödemelerin Ulaştığı Birikime Göre Getiri	128
Tablo 8: Aylık Düzenli Ödemelerin Ulaştığı Birikime Göre Getiri (Halka Arzdan Bugüne)	129
Tablo 9: Aylık Düzenli Ödemelerin Ulaştığı Birikime Göre Getiri (Son 1 Yılda)	130
Tablo 10: Bir Yıl Önce Peşin Olarak Yapılan Ödemelerin Ulaştığı Birikime Göre Getiri	131

GRAFİK LİSTESİ

	Sayfa No
Grafik 1: Emeklilik Sözleşmelerinin Grup ve Ferdi Olarak Ayrımı	118
Grafik 2: Emeklilik Sözleşmelerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	120
Grafik 3: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	121
Grafik 4: Sözleşmelerin Para Birimine Göre Dağılımı	121
Grafik 5: Sözleşmelerin Ödeme Periyoduna Göre Dağılımı	122
Grafik 6: Sözleşmelerin Katkı Payı Tutarına Göre Dağılımı	124

GİRİŞ

Terim olarak XX. Yüzyılın başlarından itibaren kullanılmaya başlanılan sosyal güvenlik, bireylerin kendi iradeleri dışında tehlikeye uğramaları durumunda koruma garantisi veren bir sistem, örgütlenme, ihtiyaç, dayanışma ve devletin hizmet aracı olarak kabul edilmektedir. Bazı ülkelere göre daha geniş bir anlam ifade etmektedir. Günümüzde kabul edilen normlar açısından sosyal güvenlik, ILO'ya göre kamu programları aracılığı ile hastalık, analık, çalışma gücü kaybı, işsizlik, maluliyet, yaşlılık ve ölüm nedenleri ile kazancın önemli ölçüde azalması veya kesilmesi ile ortaya çıkan ekonomik ve sosyal tehlikelere karşı, bireylerin koruma altına alınmasını, sağlık korumasını ve çocuklarla birlikte aile yaşamının desteklenmesini karşılamaktadır.

Sosyal güvenlik ihtiyacının karşılanması ile birlikte "sosyal devlet" kavramı 18.yy dan itibaren dünyada kabul görmeye başlamış ve devletlerin temel görevlerinden biri haline gelmiştir. Bu sistemin finansmanı ise dağıtım modeline dayanmaktadır. Dağıtım modeli, belirli bir dönem içerisinde toplanan gelirlerin aynı dönem içerisindeki harcamalarda kullanılması esasına dayanmaktadır. Faaliyete geçtiği ilk dönemlerde, aylık alan pasif üyelerin sayı ve oranının az, prim ödeyen aktif üyelerin ise fazla olması nedeniyle gelirlerin giderlerden yüksek gerçekleşmesi kısmı bir fonlama yani rezerv oluşmasına imkan vermiştir. Uygulanmaya başladığı sıralarda iyi bir sistem olan dağıtım modeli, zamanla ülke ekonomileri için büyük bir sorun haline gelmeye başlamıştır. Günümüzde gelişmiş olsun gelişmekte olsun tüm sosyal güvenlik rejimleri bir kriz içine girmişlerdir. Nüfusun yaşlanması, aktif-pasif dengesinin bozulması, sağlık hizmetlerinin maliyetlerindeki artış, siyasi iktidarların sağlık sigortasına gereksiz müdahaleleri ekonomik dalgalanmalar, enflasyon, işsizlik, sigortasız işçi çalıştırma eğilimi gibi nedenler hemen her ülkede sosyal sigorta kurumlarını sıkıntı içine sokmuş bulunmaktadır.

Bunun sonucunda emeklilik ödemeleri azaltılmakta, emeklilik yaşı yükseltilmektedir. İlgililerden zorunlu olarak alınan prim oranları da artık sınıra dayanmıştır. Bu nedenler artık ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinin devletin garantisi altında ve onun yönetiminde işleyen tek ayaklı ya da tek boyutlu yönetimini yetersiz kılmaktadır. Bu yüzden alternatif arayışları içine giren devletler çözüm olarak fonlama metodunu bulmuşlardır. Fonlama modeli, çalışanların kendi adlarına açılan hesaplarda düzenli olarak primlerini yatırması, bu primlerin bir emeklilik fonunda yatırımlara yönlendirilmesinden elde edilen tasarruflar ile emeklilik zamanı geldiğinde emeklilik gelirlerini finanse etmesi esasına dayanmaktadır.

Dünyadaki mevcut Sosyal Güvenlik Sistemlerine bakıldığında,

1. Zorunlu katılım ve belirlenmiş maaş esasına dayalı kamu sosyal güvenlik kurumlarının oluşturduğu sosyal güvenlik sistemleri,
2. İşyeri bazlı maaş esaslı veya katkı esaslı fona dayalı emeklilik sistemlerinin oluşturduğu sosyal güvenlik sistemleri,
3. Gönüllü katılıma ve fona dayalı özel emeklilik sistemlerinin oluşturduğu sosyal güvenlik sistemleri olmak üzere 3 basamaklıdır.

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

Türkiye açısından sosyal güvenlik sistemi birtakım risklere maruzdur. Sosyal güvenlik sistemi işleyiş itibarı ile çalışandan, aktif olandan prim alıp emekli olana, pasife yani ihtiyacı olana prim vermektedir. Zamanla sistemin aktif pasif dengesi oranı bozuldukça, nüfus yaşlandıkça ve emeklilerin sayısı arttıkça sistem krize girmektedir. Sosyal güvenlik kuruluşlarına prim ödeyen

aktif sigortalıların sistemden aylık alanlara oranı ve kayıtdışı istihdam her geçen gün artmakta, enformel sektör büyümekte, işverenlerin prim ödemesi tam olarak kontrol altına alınamamaktadır.

Zorunlu sigorta sistemi emeklilikte rahat bir yaşam sürmeye olanak sağlayacak bir gelir düzeyi sunmaktadır. Sosyal güvenlik sistemimizin özel emeklilik fonları gibi tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları ile desteklenmemesi halinde, gün geçtikçe devletin sosyal güvenliğe daha fazla kaynak aktarması kaçınılmaz hale gelecektir. Devletin bu kaynağı aktaramaması ise mevcut emeklilere daha az sosyal gelir verilmesine yol açacaktır.

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

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

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

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİĞE GENEL BAKIŞ VE TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

1.1 Sosyal Güvenlik Kavramı

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

Sosyal dayanışmanın ve karşılıklı yardımlaşmanın en somut uygulama alanı olan sosyal güvenliği, "bir toplumu oluşturan bütün fertlerin, içlerinden kim muhtaç düşerse onu bu muhtaçlıktan kurtarmak için birlikte hareket etmeyi kabul ettiği ortak bir davranış ve somut uygulamalar" şeklinde de tanımlamak mümkündür.²

Sosyal güvenlik, modern toplumların temel sosyal ihtiyaçlarından birisidir; "en temelidir" denilebilir. Sosyal Güvenlik, toplumların temel ihtiyaçlarından biri olmasına rağmen bundan yüz yıl öncesine kadar devlet politikalarında hemen hemen hiçbir şekilde yer almayan bir konu idi. Bugün ise, sosyal politikaların omurgası mesabesinde olan sosyal güvenlik, ülkelerin Anayasalarında dahî yer alacak kadar önemli bir konudur.³

Sosyal güvenlik, bireylerin kendi iradeleri dışında tehlikeye uğramaları durumunda koruma garantisi veren bir sistem, örgütlenme, ihtiyaç, dayanışma ve devletin hizmet aracı olarak kabul edilmektedir. Bazı ülkelerde

¹ Sait DİLİK, Sosyal Güvenlik, Yüksek Öğretim matbaası, Ankara, I.Basım, 1992,s.1.

² Abdülhalim ÇELİK, Küreselleşme Sürecinde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dönüşümü ve Türkiye, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 2002, s.7.

³ Ali SEYYAR, Sosya Güvenlik Terimleri, www.sosyalsiyaset.com/documents/usp.htm (18 Mart 2007).

diğer ülkelere göre daha geniş bir anlam ifade etmektedir. Günümüzde kabul edilen normlar açısından sosyal güvenlik, ILO'ya göre kamu programları aracılığı ile hastalık, analık, çalışma gücü kaybı, işsizlik, maluliyet, yaşlılık ve ölüm nedenleri ile kazancın önemli ölçüde azalması veya kesilmesi ile ortaya çıkan ekonomik ve sosyal tehlikelere karşı, bireylerin koruma altına alınmasını, sağlık korumasını ve çocuklarla birlikte aile yaşamının desteklenmesini karşılamaktadır.⁴

Terim olarak sosyal güvenlik 20. Yüzyılın başlarından itibaren kullanılmaya başlamıştır. Sosyal kelimesi, somut olarak bir insan topluluğunu ifade etmekten öte, insani boyutu ile toplumu ilgilendirmekte ve zihniyet olarak karşılıklı yardımlaşma, eşitlik ve sosyal adalet unsurlarını içeren bir anlam taşımaktadır. Güvenlik kelimesi ise tehlike ile birlikte hatırlanır ve tehlikenin ve zararların olmadığı bir durumu ifade eder. Buna göre sosyal güvenlik, "tehlikenin zararlarından uzak olma ve yarından emin olma" duygusu ve bu duygunun ifade ettiği tatmin anlamına gelmektedir. Bu açıdan fertlerin istekleri ve iradeleri dışında uğrayacakları tehlikelerin zararlarından kurtarılma garantisi olarak tarif edilebilen sosyal güvenlik, tehlike meydana gelmeden önce bu garantinin varlığına dayalı soyut bir tatmin duygusu, tehlike meydana geldikten sonra ise tehlikenin zararlarını ortadan kaldırmaya yönelik somut tedbirler bütünü olarak ortaya çıkmaktadır.

Sosyal güvenlik teriminin söz konusu olduğu her durumda tehlike vardır. Güvenlik ihtiyacı tehlikenin kendisinden ve verdiği zararlardan uzak kalma veya en az zararlar kurtulma isteğinden kaynaklanır ve mutlaka karşılanması gereken temel insan ihtiyaçlarından birini oluşturur. İnsanların güvenlik ihtiyacını sağlamak için tehlikelere karşı yürüttükleri mücadelenin iki boyutu vardır.

Tehlikenin kendisini yok etmek, ortadan kaldırmak veya eğer bunlar mümkün değilse meydana geliş şiddetini ve zararlarını azaltmak için yapılan mücadele ilk boyutunu oluşturmaktadır.

⁴ ILO, Introduction to Social Security, 3.b.3 Geneva, 1984, ss:2-3.

♦ Yürütülen bütün mücadelelere ve sağlanan başarılarla rağmen tehlikelerin tamamen ortadan kaldırılması mümkün olamayacağından, insanlar mutlaka tehlikeye maruz kalacaklar ve bundan zarar göreceklerdir. Bu durumda ikinci bir mücadeleyi, yani tehlikeye maruz kalanları bu zararlardan kurtarma mücadelesini başlatmak gerekecektir.

Sosyal güvenlik bu ikinci tür mücadeleye verilen addır ve "sebebi ne olursa olsun, tehlikeye maruz kalarak muhtaç duruma düşen fertlerin ve ailelerin uğradıkları tehlikelerin zararlarından kurtararak yaşadıkları toplum içinde, diğer insanların himmetine ihtiyaç duymadan, insan haysiyetine yaraşır asgari bir hayat standardına kavuşturulmalarını" ifade eder.

Sosyal güvenlik ihtiyacı doğuran tehlikeler, başta meydana geliş özelliklerine bağlı olmak üzere, ortaya çıkardıkları zararlara veya sürelerine göre çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır. Mesela sebeplerine göre tehlikeler, insanların iradi veya gayri iradi olarak sebep olduğu kaza, hırsızlık gibi tehlikeler, tabiat kuvvetlerinin sebep olduğu deprem, su baskınları ve dolu gibi tabii afetlerle ilgili tehlikeler, biyolojik faktörlerin sebep olduğu hastalık, yaşlılık ve ölüm gibi tehlikeler ile iktisadi faktörlerin sebep olduğu işsizlik gibi tehlikeler olarak sınıflandırılmaktadır. Verdiği zararlara göre ise hastalık, malûllük, yaşlılık ve ölüm gibi fiziki tehlikeler şeklinde veya işsizlik veya aile gelirinin yetersizliği gibi iktisadi tehlikeler olarak tasnif edilebilmektedir.⁵

Sosyal güvenlik kavramı uluslar arası düzeyde ilk defa 10.12.1948 tarihli "İnsan Hakları Evrensel Beyânnâmesi"nde ifadesini bulmuştur⁶.

Diğer taraftan, özellikle küreselleşme sürecinde ülkeler arası müşterek iktisadî faaliyet ve serbest seyahat imkânları geliştikçe, yabancı ülkelerde çalışan işçilerin sayısı artmakta ve bununla birlikte yabancı işçilerin ve aile fertlerinin sosyal güvenliğine yönelik problemlerin çözümlenmesinde sosyal

⁵ Yusuf Alper, Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar (SSK) Bursa, 1997,ss.5-6.

⁶ Ali Seyyar, "Sosyal Güvenlik Nedir?", www.sosyalsiyaset.com/documents/usp.htm (18 Mart 2007).

siyaset ve sosyal güvenlik alanında devletler arası işbirliğine ihtiyaç duyulmaktadır. Buna binaen uluslar arası sosyal güvenlik çalışmalarında hızlı bir gelişmenin sonucunda ikili ve çok taraflı sosyal güvenlik antlaşmaları ortaya çıkmıştır. Sosyal siyasetin en önemli vasıtalarından kabul edilen sosyal güvenlik, herhangi bir sosyal risk yüzünden geliri veya kazancı azalmış kişilerin, başkalarının yardımına gerek kalmaksızın, yaşama ve geçinme ihtiyaçlarını karşılayan bir sistemler bütünüdür. Kişilere, belirli sosyal risklerin gerçekleşmesi sonucunda ortaya çıkan muhtelif zararların, ilave maliyetlerin veya gelir kayıplarının kısmî veya bütünüyle telâfisine yönelik ekonomik güvence sistemidir. Ortaya çıkan ek masrafların veya gelir kaybının belli bir zümre veya toplumun tamamı tarafından kolektif bir biçimde paylaşarak karşılanmasını, dolayısıyla fertlerin tek tek üstesinden gelemeyeceği sosyal problemlerin halledilmesini sağlamaya yönelik tedbirlerin bütünüdür. Uluslar Arası Çalışma Teşkilatı (ILO) nın 1944 Philadelphiya Konferansında yaptığı tanımlama ise şu şekildedir: "*Halkın hastalık, işsizlik, yaşlılık, ölüm sebebiyle geçici veya sürekli olarak kazançtan mahrum kalması durumunda düşeceği fakirliğe karşı tıbbî bakımdan dolayı, çocuk sayısının artması ve analık halinde korunmasına yönelik umumi tedbirler sistemidir*". Bu bağlamda, sosyal güvenliğin ana işlevinin, değişik sosyal risklerin yol açtığı gelir kayıplarına (hastalık, işsizlik, yaşlılık) ve(ya) gider artışlarına (çocuk yetiştirmek, kira masrafları, yol giderleri), çalışma gücünün kısmen veya tamamen kaybedilmesi durumlarına karşı telâfi edici sosyal yardım ve destekler sunmak olduğunu belirtebiliriz.

Sosyal güvenliğin esas gâyesi, her insana, hayatın türlü hadiseleri karşısında, aşırı bir muhtaçlığa düşmeden ve hürriyetinden fedakârlık ettirmeden insan şahsiyetine yaraşır bir hayat düzeyi sağlamaya yönelik kamusal sosyal düzenleme, sosyal sigorta, sosyal yardımlar ve muhtelif sosyal hizmetler alanında bir takım önlemler almaktır ⁷.

⁷ Ali Seyyar, "Uluslararası Sosyal Politika Nedir?" www.sosyalsiyaset.net/documents/sg.htm (18 Mart 2007).

1.2 Sosyal Güvenliğin Tarihi Gelişimi

Sosyal güvenlik kavramı, sanayi devriminden sonra kullanılmakla birlikte sosyal güvenlik ihtiyacı insanlık tarihinde çeşitli araçlar ve tedbirlerle karşılanmıştır.⁸

Tarihin her döneminde insanlar, farklı biçimde sosyal güvenlik önlemlerini bulmuş ve kabul etmişlerdir. Önceleri kişisel, sonra karşılıklı yardım temeline dayanan bu sosyal güvenlik kurumlarının, çağdaş sosyal güvenlik sistemlerinin çekirdeğini oluşturdukları kabul edilmektedir.

Sosyal güvenlik sistemlerinin tarihsel gelişimleri incelendiğinde Sanayi Devrimi'nin bu süreçte bir yol ayrımı oluşturduğunu ve modern anlamda sosyal güvenlik sistemlerinin bu olaydan sonra ortaya çıktığını görebiliriz. Bunda, belki de, sosyal güvenlik sistemlerinin varoluş nedeni olan risklerin büyük bölümünün, sanayileşmenin doğurduğu riskler olmasının da önemi vardır.

Sanayileşmeden önce sosyal güvenlik ilkel bir tür “doğal sosyal güvenlik” anlayışında, kurumsallaşmamış, kamusal girişimden yoksun, dinsel boyutları ağır basan, oldukça dağınık, dar kapsamlı ve sınırlı, güçsüz, bu nedenlerle de etkisizdir. Bilinen en eski sosyal güvenlik sistemi örneğini Eski Mısır'da Yusuf Peygamber'in organize ettiği rivayet edilmektedir. Yusuf Peygamber'in yedi bolluk yılında çok geniş stoklar yaptığı ve izleyen yedi kıtlık yılında bunların dağıtımını yaptığı; böylece tasarrufla harcama arasında etkili bir denge kurarak, yaşam standartlarında olası derin değişimleri önlediği belirtilmektedir. Daha sonraları Eski Roma, Yunan ve Mısır'da İ.Ö. 2000 yıllarında yoksul ve muhtaçlara yardım eden kurumların varlığından söz edilmektedir .⁹

⁸ Çelik, a.g.e., s.8.

⁹ Beşer F.; İslamda Sosyal Güvenlik., Seha Neşriyat. 1. Bası. İstanbul 1988, ss: 70-71.

Sosyal güvenliğin ilk tedbirleri, Sanayi Devrimi'nin zorunluluklarıyla uygulanmaya başlanmıştır. Bundan önceki döneme bu anlamda sosyal güvenliğin geleneksel tarihi demek mümkündür. Bu dönemden sonra geleneksel tedbirler ihtiyaçlara cevap verememiş ve devletin müdahalesiyle kurulan sosyal sigortalarla zorunlu bir sistem oluşturulmaya başlanmıştır.¹⁰

Endüstri öncesi toplumlarda aile, karşılıklı yardım sandıkları ve dinsel nitelikli hayır kurumları, yoksul ve hasta insanlara destek olma işlevini üstlenmişlerdir. Özellikle Ortaçağ'da kilisenin oluşturduğu hayırsever kurumlar (hastaevleri, aşevleri, manastırlar vb.) yoksullara yardım elini uzatan başlıca kurumlar olmuştur. 16. yüzyıldan itibaren de, kilisenin denetimindeki yardım kurumları yanında devletin oluşturdukları da ortaya çıkmaya başlamıştır. 17. yüzyılda kilisenin özel yardım (sadaka) kurumları, sosyal koruma aracı olarak etkin bir rol oynamıştır. Bu gelişmelere koşut olarak, 18.yüzyılda felsefi düşüncelerde, o güne kadar uygulanmakta olan yardım düzenekleri konusunda önemli değişiklikler olmuştur. Bu durumu Montesquieu şöyle dile getirmiştir: “Sokakta dağıttığımız sadaka ile devlet yükümlülüğü yerine getirilmiş olmaz; devlet tüm vatandaşlara belli bir güvence sağlamak; yiyecek, elbise vermek ve sağlığına aykırı olmayacak bir yaşam düzeyi hazırlamakla yükümlüdür.” 1789 Fransız Devrimi, devlet ile birey arasındaki ilişkiye yeni bir bakış açısı kazandırmış, giderek değişik bir yardım anlayışı ortaya çıkmıştır. Tüm dikkatler yoksulluk kavramı üzerinde toplanmış, tam istihdam, tıbbi yardım vb. konularda yeni düşünceler ortaya atılmıştır. Kamu yardımlarından yararlanmanın bir hak olduğu 1793 tarihli İnsan Hakları Bildirisi'yle de onaylanmıştır. Ne var ki düşüncelerin yaşama geçirilmesi mümkün olmamış ve 19.yüzyılın başlarına kadar somut bir ilerleme sağlanamamıştır .¹¹

Çalışanların yoğun bir kitle oluşturması, yeni çalışma şartlarının doğurduğu fizyolojik ve mesleki riskler ile endüstrileşme kentleşme sürecinin sosyal hayat şartları, sosyal güvenlik politikalarının alt yapılarını oluşturmuştur. Sosyal güvenlik tedbirleri başlangıçta endüstrileşmiş ve

¹⁰ Çelik, a.g.e., s.8.

¹¹ C. Hüseyin Güvercin, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası Cilt 57, Sayı 2, 2004 s.2.

zengin ÷lkelerde hayata geçirilmiştir. K÷÷÷k bir kitle veya coğrafyayı ilgilendiren iş kazası, meslek hastalıkları ve hastalık sigortalarını d÷zenleyen tedbirlerden sonra ilk ciddi adımlar, en zengin ÷lke olan Almanya'da atılmıştır. 1880'lerde sosyal sigorta kurumları kurulmuştur.¹²

Sanayi Devrimi ÷retim ilişkilerinin değişimine bağlı olarak toplumsal yapı ve iş b÷l÷m÷ de değişmiştir. Toplum kısa s÷rede iki sınıfa b÷l÷nm÷ştir. Bu iki sınıf; çok zenginleşen kapitalistler ile tek geliri emek g÷c÷ olan yoksul işçiler olmuştur. İşçilerin içinde bulundukları k÷t÷ koşullar, uzun çalışma s÷releri, çok sayıda iş kazası, yetersiz ÷cret, yoksulluk, hastalıklar, iş ve gelecek g÷vencesi bulunmamasının verdiği huzursuzluklar onları sık sık başkaldırıya yöneltmiştir.

Gerçekten de ekonomik ve sosyal koşullar, modern anlamdaki sosyal g÷venlik sistemlerinin hazırlayıcı ve yönlendirici etmenleri olmuştur. Batı Avrupa'da sosyal g÷venlik sistemlerinin gelişimi genellikle iki d÷neme ayrılarak incelenmektedir. Bunlar:

1. Klasik d÷nem olarak adlandırılan ve Almanya'da Bismarck'ın etkisiyle sosyal sigortaların ilk kez kabul edilmesiyle başlayan d÷nem ile,
2. Birinci D÷nya Savaşı'ndan sonraki d÷nemdir.

19. y÷zyılın sonunda Almanya'da Bismarck, önemli bir sosyal politika aracı olarak sosyal g÷venlik kavramına başvurmuştur. Bir yandan emek g÷c÷n÷n yeniden ÷retimine olanak tanıyan, öte yandan da işçileri sistem ile b÷t÷nleştirmeyi kolaylaştıran sosyal sigorta modeli oluşturarak modern anlamda ilk adımı atmıştır. Bu ÷lkeyi diğer Avrupa ÷lkeleri izlemiştir. Özellikle iki d÷nya savaşı arasında ve savaş sonrası d÷nemde sosyal g÷venlik alanındaki çabalar yoğunlaşarak g÷n÷m÷ze kadar gelmiştir.¹³

20. y÷zyılda sosyal g÷venlik, ulusal ve uluslararası belgelerde yer almıştır. Sanayi Devrimi'nin getirdiği hayat şartları ve I. D÷nya Savaşı'nın

¹² Çelik, a.g.e., s.8.

¹³ Güvercin, a.g.e., ss:2-3.

neden olduğu sefalet ve acılardan sonra sosyal güvenlik daha fazla önem kazanmaya başlamıştır. 1930 Dünya Ekonomik Bunalımı söz konusu şartları daha da ağırlaştırmıştır. 1935 yılında ABD **Social Security Act** yasası ile sosyal güvenlik kavramını ilk kullanan ülke olmuştur. Yaşlılık, ölüm, maluliyet ve işsizlik programlarına yer verilmiştir. ABD'yi Yeni Zelanda ve İngiltere takip etmiştir. Savaş yıllarında 1941 tarihli Atlantik Şartı'nda, 1942 yılında İngiltere'de Beveridge Raporu'nda hukuk belgeleri ve anayasalardaki anlamına kavuşmuştur. 1948 yılındaki İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'yle bir insan hakkı olarak kabul edilmiştir. Bugün bilinen programlarıyla 1952 yılında 102 sayılı ILO tarafından kabul edilen **Sosyal Güvenliğin Asgari Normları** adlı sözleşme ile dokuz risk, sosyal güvenlik kapsamı içerisinde sayılmıştır. Bu sözleşme, ülke anayasalarına ve uluslar arası belgelere kaynak oluşturmıştır. ¹⁴

1.3 Ülkemizde Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi

Türk sosyal güvenlik sisteminin tarihçesi ile ilgili bilgileri, Türk tarihinin her döneminde bulmak mümkündür. Sosyal güvenlik ihtiyacının öncelikle aile tarafından sonra çeşitli müesseseler tarafından karşılandığı anlaşılmaktadır. Türk sosyal güvenlik sisteminin oluşmasına etki eden ve yön veren gelişmelerin olduğu bir dönemden başlayarak tarihi gelişim sürecini ele almak daha tutarlı olacaktır. Bundan dolayı, tarihi gelişim Osmanlı Devleti ile başlamış, Cumhuriyet dönemi ile tamamlanmıştır. ¹⁵

1.3.1. Osmanlı Dönemi Sosyal Güvenlik

Osmanlı Devleti döneminin sosyal güvenlik sistemini etkileyen sosyo-ekonomik yapının başlıca özellikleri şunlardır: Nüfusun büyük bir kısmı kırsal kesimde yaşamaktadır. Büyük yerleşim yerlerini oluşturan zanaatkar ve tüccar kesimi bulunmaktadır. Geniş ailelerde, karşılıklı

¹⁴ Çelik,a.g.e., ss:7-8.

¹⁵ Alper, Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, s.25.

yardımlaşma ve dayanışmanın olduğu ve kuvvetli bir cemaat tipi sosyal hayat tarzı hakimdir. Sosyal hayatta dini inanışların etkisi büyüktür.

Osmanlı İmparatorluğu'nda Avrupa'ya oranla sanayileşme hareketleri ve işçi hareketlerinin geç başlaması, gerçek anlamda bir sosyal politikanın oluşumunu geciktirmiş, Türkler modern anlamda bir sosyal güvenlik sistemine geç kavuşmuşlardır.¹⁶

Ülkemizde sosyal güvenlik adına ilk örgütlenme, Ahilik adı altında 13. yüzyılda ortaya çıkmış ve 18. yüzyıla kadar etkili olmuştur.¹⁷

Dönemin önemli sosyal güvenlik müesseselerinden bazıları da vakıflar ve darü-ş şifa'lardır. Vakıflar çeşitli amaçlarla oluşturulabilir. Bunlardan yalnızca muhtaç olanlara yardım eden "avarız" vakıfları sosyal güvenlik amacıyla oluşturulmuş vakıflardır¹⁸. Dürü-ş şifalarda ise sağlık ve tedavi yardımı yapılmaktadır.

İmparatorluk döneminde kurumsallaşmış sosyal güvenlik müesseselerinin başında, lonca adı verilen meslek örgütlerinin kurdukları "orta" veya "teavün" sandıkları gelmektedir. Bu sandıklarla meslek mensuplarına ve aile fertlerine sakatlık, yaşlılık, hastalık ve ölüm hallerinde yardım yapılmaktaydı. Sandıkların gelir kaynağı ise üyelerin verdiği aidatlar ve çıraklık, kalfalık ve ustalığa yükselmede alınan harçlardan oluşuyordu.

Devlet hizmetinde büyük faydaları olanlara, yaşlandıklarında veya savaşlarda gazi olmaları halinde tımar arazilerinden pay ayrılmaktaydı. Tımar arazilerinin gelirleri ile yaşlı ve gazilerin emeklilik ve malullük dönemlerindeki sosyal güvenlik garantileri sağlanmaktaydı.

¹⁶ TOBB Yayınları No:264, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara,1994, s. 86.

Tuncay, A.Can; Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş Dokuzuncu Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım AŞ.,İstanbul, s. 59.

¹⁷ Ahmet Erol ve A. Ercan Yıldırım, Tüm Yönleri İle Bireysel Emeklilik Sistemi, Yaklaşım Yayınları, Ankara, 2003., s.62.

¹⁸ Yusuf Alper, Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, s.27.

Tanzimat döneminden sonra Osmanlı imparatorluğunun duraklaması ve gerilemeye başlaması ile birlikte sosyal güvenlik alanında mevcut müesseselerin çözüldüğü ve fonksiyonlarını yerine getiremez hale geldikleri görülmektedir¹⁹

Sanayileşme ile küçük işyerleri bir-bir kapanmış, ustalar, çıraklar ve kalfalar çalışacak yeni işyerleri yani fabrikalar bulamamışlardır.

Dürü-ş Şifalar gelir kaynaklarını kaybetmişler, diğer yandan etkin şekilde çalışmalarını sağlayacak yönetim kadrolarından mahrum kalmışlardır. Müesseselerin mal varlıkları da dağılınca, Darü-ş Şifalar birer sosyal güvenlik kurumu olma özelliklerini kaybetmişlerdir.

Tanzimat sonrası dönemde, kamu kesiminde çalışan personel için, özellikle yaşlılık tehlikesine karşılık çeşitli sosyal güvenlik kuruluşları kurulmuştur. Bu kuruluşlar askeri ve sivil personel için ayrı ayrı kurulmuştur. Bu dağınıklık, 1949 yılında T.C. Emekli Sandığının kurulmasına kadar devam etmiştir.

1 Nisan 1866'da kurulan ilk işçi örgütü "Amelperver Cemiyeti" zanaat öğretme, araç gereç sağlama ve iş bulma gibi amaçları ile yetersiz de olsa bir sosyal güvenlik uygulaması kabul edilebilir. Yine 1866'da kurulan "Askeri Tekaüt Sandığı" ilk resmi sosyal güvenlik kurumudur. Bunu 1881'de sivil memurlar için kurulan bir emekli sandığı izlemiştir. 1890'da Seyrisefain Tekaüt Sandığı, 1909'da askeri ve mülki sandıklarla Tersane-i Amirenin işçi ve memurları için emeklilik ve malüllük sandığı, 1910'da Hicaz Demiryolu Memur ve Müstahdemlerine hastalık, kaza halleri için yardım sandığı, 1917'de Şirket-i Hayriye Tekaüt Sandığı kurulmuştur. Avrupa'da olduğu gibi Osmanlı'da da ücretli emeğin geliştiği meslek ve bölgelerde modern anlamda sosyal güvenlik kurumları oluşmaya ve gelişmeye başlamıştır²⁰.

Birinci dünya savaşından sonra fakirlik problemi ile düşman işgali altında kalan bölgedeki yetim ve öksüz çocukların korunması için 1915

¹⁹ Alper, a.g.e., s.30.

²⁰ Güvercin, a.g.e., s.3.

yılında "Dar-ül eytam" çocuklar yurdu açılmıştır. 1927 yılında kötü yönetim nedeniyle Dar-üş şafaka'ya devredilmiştir.

Dar-üş şafaka, İstanbul kapalı çarşı esnafı tarafından, yanlarında çalışanların eğitimini sağlamak için açılmış bir eğitim kurumudur.

1.3.2 Cumhuriyet Dönemi Sosyal Güvenlik

Cumhuriyetin ilk yıllarında sosyal güvenliğe yönelik doğrudan düzenlemeler yapılmasa da, çıkarılan Borçlar Kanunu (1926), Umumi Hıfzısıhha Kanunu (1930) gibi yasalarla dolaylı kimi düzenlemelere gidilmiştir. 1924 yılında çıkarılan 408 sayılı kanun ile milli mücadelede şehit düşen subay ve astsubay ailelerine aylık ödenmesi sağlanmıştır.²¹ Yine bu dönemde sosyal sigortalara benzeyen, fakat kişiler ve riskler açısından dar kapsamlı birtakım emeklilik ve yardımlaşma sandıklarının kuruluşunu öngören yasalar çıkarılmıştır. 1930 tarihli Askeri ve Mülki Tekaüt Kanunu bunların en önemlisidir. 1933 yılında Vilayet Hususi İdareleri Tekaüt Sandığı ve İstanbul Mahalli İdaresiyle, Ankara Belediyesi Memurları Tekaüt Sandığı, 1934 yılında ve Limanlar İdaresinin Memur ve Müstahdemleri Tekaüt Sandığı gibi çok sayıda emeklilik ve yardımlaşma sandığı kurulmuştur. İşçiler de benzer yardımlaşma sandıkları kurmuşlardır. En önemlisi 1923 yılında Zonguldak ve Ereğli bölgesinde maden işçilerinin kurdukları Amele Birliği ve İhtiyat ve Teavün Sandıkları olmak üzere, Samsun Tütün İşçileri Teavün Cemiyeti ile İstanbul'da elektrik fabrikası işçilerinin kurduğu Yardım ve Teavün Sandığı bu türden kuruluşlardır.²²

1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile ilk kez sosyal sigortaların kuruluşu ve sosyal sigortalara ilişkin temel ilkeler öngörülmüştür ancak, Cumhuriyet'in ilanından 1945 yılına gelinceye kadar bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulamamıştır. Sosyal sigortalarla ilgili ilk yasa 27 Haziran 1945 tarih ve 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu'dur. Bu yasaya paralel olarak 16 Temmuz 1945 tarihinde İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu çıkarılmıştır. 2 Haziran 1949 tarihinde 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası

²¹ Alper, a.g.e., s.27.

²² Güvercin, a.g.e., s.4.

Kanunu çıkarılmış, daha sonra 1957 yılında Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu kabul edilmiştir. 1950 yılında Hastalık ve Analık Sigortaları Kanunu çıkarılmıştır²³. Sosyal yardımlar alanında başka bir gelişme de, 1940 tarih ve 5387 sayılı Kanunla yapılmıştır. Buna göre, anne ve babası olmayan ya da anne ve babası belli olmayan ve bu nedenle bedensel, ruhsal ve ahlaki gelişimleri tehlikede olan çocukların, reşit oluncaya kadar devlet tarafından korunmaları öngörülmüştür. Bu kanunun yanı sıra 1957 yılında Korunmaya Muhtaç Çocuklar Hakkında Kanun çıkarılmıştır.²⁴

II. Dünya Savaşı, sosyal güvenlik tarihi açısından bir dönüm noktasını oluşturmuştur. Savaşı izleyen yıllar, Altın Sosyal Güvenlik çağı denilen dönemin başlangıcı olmuştur. 1952 yılında ILO tarafından 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları adlı sözleşme ile sosyal güvenliğin kapsamı ve normları tespit edilmiştir.²⁵ Türkiye, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde dünyada sosyal güvenlik alanında ortaya çıkan gelişmelere ayak uydurmaya çalışmıştır. 10 Aralık 1948 tarihli "İnsan Hakları Evrensel Bildirisi" 6 Nisan 1949'da Bakanlar Kurulu'nca kabul edilmiş; 7 Nisan 1948 tarihli Dünya Sağlık Örgütü (WHO) Anayasası, 9 Haziran 1949 tarih ve 5062 sayılı yasa ile onaylamış ve Türkiye Dünya Sağlık Örgütü üyesi olmuştur. Bu sözleşmeler Türkiye'ye sağlık ve sosyal güvenlik alanlarında yükümlülükler getirmiştir²⁶.

1949 yılında çıkarılan 5434 sayılı kanunla T.C. Emekli Sandığı kurularak genel ve katma bütçeli kuruluşlardan aylık alanlarla, daha önce özel kanunla kurulmuş kimi sandıklara bağlı olanlar Emekli Sandığı kapsamına alınmıştır²⁷. Bu Kanun ile, o güne kadar dağınık halde bulunan ve memurlara sosyal güvence sağlayan tüm yasa ve sandıklar

²³ Sosyal Sigortalar Kurumu 1999 İstatistik Yıllığı, Sosyal Sigortalar Kurumu Sincan Matbaası. Ankara 2000: s.2-13.

²⁴ A. Can Tuncay, Sosyal Güvenlik..., s. 63.

²⁵ Çelik, a.g.e., s.8.

²⁶ Dünya Sağlık Örgütü ve Türkiye İle İlişkileri. TC Sağlık Bakanlığı Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı. Ankara 1997: 21-63.

²⁷ Türkiye İstatistik Yıllığı (Statistical Yearbook of Turkey) 2002. TC Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü. Ankara 2003: 209.

birleştirilmiştir.²⁸ 1958 yılında kabul edilen Sosyal Hizmetler Enstitüsü Kanunu ile Sosyal Yardım ve Hizmetler alanında ihtiyaç duyulan uzman personelin yetiştirilmesi, araştırma ve eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi amaçlanmıştır.²⁹ Sosyal Hizmetler Enstitüsü, gelecekte kurulacak milli sosyal yardım ve hizmet sisteminin ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik önemli bir adımdır.³⁰

1960 yılına gelindiğinde sosyal güvenlik sistemimizin bir çok yönde eksiklikler ve aksaklıklar gösterdiği dikkati çekmekteydi. Çeşitli tarihlerde çıkarılan yasalar dağınık bir görünüm sunmakta, sağlanan yardımlar yetersiz bir düzeyde kalmaktaydı. Bağımlı çalışanların büyük bir kesimi, sosyal sigortaların kapsamı dışında tutulurken, bağımsız çalışanlara sosyal güvenlik hakkı hiç tanınmamıştı.

27 Mayıs 1960 İhtilali, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal sorunlarına yepyeni bir yaklaşımın başlangıcı olmuş ve 1961 Anayasası ile sosyal haklara ve bu arada sosyal güvenlik hakkına anayasal bir nitelik kazandırılmıştır.³¹ Gerçekten, 1961 Anayasasının 48. maddesine göre, "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilatı kurmak ve kurdurmak Devletin ödevlerindendir." Bu maddenin gerekçesi ise şöyledir: "Sosyal güvenlikle ilgili hükümler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde olduğu gibi yeni anayasalarda da yer almaktadır. Sosyal Devlet mefhumunun tabii neticelerinden olan bu madde hükmünün dahi, ancak 53. maddedeki sınırlar içinde uygulanacağını belirtmek yerinde olur"³². Anayasanın 53. maddesi, Devletin iktisadi ve sosyal amaçlara ilişkin ödevlerini yerine getirmesini ekonomik ve mali olanaklara bağlamıştır.

5 Ocak 1961 tarihli 224 Sayılı Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi

²⁸ Ali Güzel ve Ali Rıza Okur, a.g.e., s.33.

²⁹ Kadir Arıcı, a.g.e., s. 306.

³⁰ Çelik, a.g.e., s.8.

³¹ Güzel A., Okur A.R., Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Basım, 9.Bası, İstanbul 2003, s.34.

³² Cahit Talas, Sosyal Ekonomi, 6. Bası, Ankara,1983, s.381.

Yasası bu alanda önemli bir adım olmuştur.³³ Bu yasa bütün sağlık hizmetlerinin finansmanının genel bütçeden karşılanmasını ve sağlık hizmetlerinin, yasal süreci izleyen herkese ücretsiz olarak verilmesini öngörmektedir. Yasaya göre “sosyalleştirme” uygulaması tüm illerde tamamlandığında, aynı zamanda herkesi içine alan bir sosyal sağlık güvencesi modeli de ortaya çıkmış olacaktır. 12 Eylül 1978’deki Alma-Ata Konferansı’nda aralarında Türkiye’nin de bulunduğu Dünya Sağlık Örgütü üyesi 134 ülke, “2000 Yılına Kadar Herkese Sağlık” sloganıyla birlikte, kendi halklarını sosyal güvenlik kapsamına almayı da kabul etmişlerdir. Oysa bu süreç ülkemizde daha 1961’den itibaren başlatılmış ve 1978 Alma-Ata Konferansı’nda alınan kararlar bu sürecin önemine vurgu yapmıştır. Ancak, “sosyalleştirme” uygulaması, 1984’te tüm yurttaki bir çok aksaklıklarıyla birlikte tamamlanmış görünse de yasadaki belirtilen çoğu hedeflere ulaşamamıştır.

Sosyal güvenlik alanında yoğun düzenlemelere gidilen bu dönemde primli sistem açısından önemli bir gelişme, 1964’te kabul edilip 1965’te yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile gerçekleştirilmiştir. Bu yasayla dağınık haldeki mevzuat bir bütün haline getirilmiştir. Bu gelişmeyi 1971 yılında kabul edilen ve esnaf, sanatkar ve diğer bağımsız çalışanlara yönelik olan 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu izlemiştir³⁴. Yine bu dönemde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nın 1952 tarihli 102 sayılı “Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Sözleşmesi “ 29 Temmuz 1971 tarih ve 1451 sayılı kanun ile onaylanmış, Bakanlar Kurulu’nun 1 Nisan 1974 tarih ve 7/7964 sayılı kararnamesi ile yürürlüğe girmiştir. Bu önemli sözleşme sosyal güvenlik kavramının çağdaş tanımında da belirleyici role sahip olmuştur. Sözleşmede 9 risk sayılmıştır. Bu riskler; hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık, işsizlik, iş kazası, meslek hastalığı, ölüm ve aile yükleridir.³⁵

10 Temmuz 1976 tarih ve 2022 sayılı yasayla, en geniş kapsamlı kamu sosyal güvenlik harcaması olarak bilinen “65 yaş aylığı” uygulamasının

³³ R. Dirican, Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Ve Başarısızlık Nedenleri. Toplum Ve Hekim, 1994; 9:49-50.

³⁴ Sosyal Sigortalar Kurumu 1999 İstatistik Yıllığı, Sosyal Sigortalar Kurumu Sincan Matbaası. Ankara 2000: 2-13.

³⁵ Güzel A, Okur A.R, a.g.e., ss:39-40.

başlatılması, iyi bir sosyal güvence örneği olmuştur. Bu yasa ile “65 Yaşını Doldurmuş, Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşları”na karşılıksız aylık bağlanmıştır.³⁶

1980’li yılların başından itibaren kamu kesiminde çalışan sivil ve askeri personele yönelik tazminat niteliğindeki ödemeler, 1983 yılında sosyal yardım hizmetlerini tek çatı altında toplamayı amaçlayan “Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu-SHÇEK” in yeniden düzenlenmesi bu alandaki önemli gelişmelerdir. 1983 yılında yürürlüğe giren 2925 sayılı “Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu” ve 2926 sayılı “Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu” tarım kesiminde çalışanlara da sosyal güvenlik sağlamayı hedeflemiştir.³⁷

7 Kasım 1980’de, 1968 tarihli Avrupa Güvenlik Kodu’nun onaylanması, 1965 tarihli Avrupa Sosyal Güvenlik Şartı’nın 14 Ekim 1989’da onaylanarak 24 Aralık 1989’da yürürlüğe girmesi sosyal güvenlikle ilgili olarak bu dönemdeki önemli gelişmelerdir. 7 Kasım 1980’de, 1968 tarihli Avrupa Güvenlik Kodu’nun onaylanması, 1965 tarihli Avrupa Sosyal Güvenlik Şartı’nın 14 Ekim 1989’da onaylanarak 24 Aralık 1989’da yürürlüğe girmesi sosyal güvenlikle ilgili olarak bu dönemdeki önemli gelişmelerdir.³⁸

1986 yılında oluşturulan “Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu (SYDTF)” ve 1992 yılında uygulanmaya başlanan “Yeşil Kart” sistemi bu alandaki diğer özgün düzenlemeleri oluşturmaktadır .

Birinci 5 Yıllık Kalkınma Planı’ndan bu yana söz edilen “işsizlik sigortası”nın oluşturulması konusu 25 Ağustos 1999 tarihli 4447 sayılı yasa ile hayata geçirilmiş, ancak yasada işsizlik sigortasına ilişkin hükümlerin yürürlük tarihi 1 Haziran 2000 olarak belirlenmiştir. 1996-2000 yıllarını kapsayan Yedinci 5 Yıllık Kalkınma Planı’nda tüm sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanması hedefine yönelik olarak “Sosyal

³⁶ Güzel A, Okur A. R., a.g.e., s.587.

³⁷ Güzel A, Okur A. R., a.g.e., s.595.

³⁸ Güvercin, a.g.e, s.5.

Güvenlik Temel Yasası'nın" çıkarılması öngörülmüştür.³⁹ Sosyal Güvenlik Kurumlarının birleştirilmesi ve sağlık hizmetlerinin tek çatı altında yürütülmesi maksadıyla 31.5.2006 tarihinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kabul edildi. Kanunun 1.1.2007 tarihinden itibaren yürürlüğe girmesini öngörülyordu. Ancak Anayasa mahkemesi tarafından 15.12.2006 kanunun tarihinde bazı maddeleri iptal edilince kanunun yürürlüğe girişı 6 ay ertelenmiştir.

1.4 Sosyal Güvenliğin Yöntemleri

Sosyal güvenlik yöntemlerini, birbirinden ayırmak her zaman kolay olmamaktadır. Her birisinin, gerek hizmet programı, gerek finansman yapısı, gerekse hizmet anlayışı ve türü açısından kendine mahsus bazı özellikleri vardır. Bunun yanında, sosyal güvenlik yöntemleri ile ilgili olarak ülkeler arası terminolojide kavram kargaşalıkları da görölmektedir.⁴⁰

Sosyal güvenliğin sağlanmasında başlıca üç yöntem söz konusudur. Bunlar sosyal yardım, sigorta, devletçe bakılma yöntemleridir.⁴¹

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

1.4.1 Sosyal Sigorta Yöntemi

Genel olarak bu sistemde kişilerin gelir seviyelerine göre, belli primler alınmakta ve kişilere sosyal hizmetler sağlanmaktadır. Burada sosyal

³⁹ Şebnem Seçer, Planlı Dönemde Sosyal Güvenlik Alanındaki Gelişmeler. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1999: 3, s.15.

⁴⁰ Ali Seyyar, "Sosyal Güvenliğin Yöntemleri" [www.sosyalsiyaset.com /documents/sg.htm](http://www.sosyalsiyaset.com/documents/sg.htm) (15 Mart 2007).

⁴¹ Vergi Boyutu ile Bireysel Emeklilik, Ekonomist Dergisi, İstanbul, 2001, ss:5-6.

hizmetler; masraflarına bizzat katılma yanında, düşük gelir sahipleri lehine olarak, yüksek gelir sahiplerinin katılması da bahis konusu olmaktadır. Bu da gelir dağılımı politikasına başka bir biçimde yardımcı olmaktadır.

Burada belli ve hesaplanabilir risklere maruz bulunan kişilerden meydana gelen gruplar belli bir prim ödemekte ve risk olayının ortaya çıkmasıyla şahsın maruz kaldığı zarar giderilmektedir.⁴²

Sigortacılık tekniğinin özünde rizikoların eşitlenmesi ya da başka bir deyişle dağıtılması yatmaktadır.⁴³

1.4.2 Sosyal Yardım Yöntemi

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

Genellikle yapılan yardımlar tamamen hükümet gelirlerinden finanse edilmekte olup, fakirlik derecesinin tesbit şekli ülkeden ülkeye değişmektedir.⁴⁴ Sosyal yardımlarda izlenen amaç yardım görenin mümkün olan en kısa sürede yeniden çalışabilme, gelir elde etme ve böylece kendi geçimini sağlama olanağına kavuşturulmasıdır.⁴⁵

Sosyal güvenliğin bu ikinci şekli bugün hemen hemen bütün dünyada sosyal sigorta şekline dönüşmüştür. Ancak bazı ülkeler, örneğin ABD sosyal sigorta kapsamına girmeyen düşük gelirlilere ve kapsama girdiği halde

⁴² Şen, MURAT, Memiş, TEKiN, Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri 2000, Rota Yayın Yapım Tanıtım Ticaret Ltd. Şti., İstanbul, 2000, s.7.

⁴³ Dilik, SAİT, Sosyal Güvenlik, Yüksek Öğretim Matbaası, Ankara, I.Basım, 1992, s. 3

⁴⁴ Tuna, ORHAN, Yalçıntaş, NEVZAT, Sosyal Siyaset, 1 .Baskı, Dizgi Matbaası, İstanbul, 1994, s.133.

⁴⁵ Dilik, SAİT,a.g.e., ss:52-53.

aldıkları yardımın yetmediği ailelere gelir sağlama yolu olarak sosyal yardım programlarıyla hizmete devam etmektedir.⁴⁶

Sosyal yardımlar özellikle mevcut sosyal sistemleri tamamlama, olgunlaştırma fonksiyonu görmekte; yenilikler getirmeye çok elverişli bulunmaktadır. Bunun sonucu olarak sosyal yardım yönteminin taraftarları sosyal reformlar üzerinde aktif bir rol oynamaktadır.⁴⁷

Sosyal yardım yönteminin sakıncalarına gelince, özellikle bu yöntemin olumsuz psikolojik etkileri üzerinde durulmaktadır. Sosyal yardımlardan yararlananların, muhtaç durumda olduğunu kanıtlama zorunda kalmakla, bir tür vesayet altına girdikleri, resmi mercilerin anlayış ve takdirine bağlı tutuldukları söylenmekte; bu durumun ise yardım görenler için küçültücü ve onur kırıcı olduğu ileri sürülmektedir.⁴⁸

1.4.3 Kamu Hizmetleri

Üçüncü ana grup olan kamu hizmetlerinde ödeme veya hizmet belirli bir kategori içine giren herkese doğrudan doğruya hükümet tarafından, genel gelirlerden yapılmaktadır.⁴⁹ Kamu hizmetleri genellikle o ülkede yegane sosyal güvenlik programı olmakta veya bazı ahvalde bu programlar ek yardım programlarıyla desteklenmektedir. Ancak bazı ülkelerde, ulusal yardım programları mevzuatla düzenlenmiş olan sosyal sigorta programlarıyla desteklenmektedir.⁵⁰

1.4.4 Devletçe Bakılma Yöntemi

Bu yöntem, toplumun her üyesine, finansmana prim ya da benzeri

⁴⁶ Tuna, ORHAN, Yalçıntaş, NEVZAT, a.g.e., s.133.

⁴⁷ Şen, MURAT, Memiş, TEKiN, a.g.e, s.5.

⁴⁸ Dilik, Sait, a.g.e., s.56.

⁴⁹ Tuna, ORHAN, Yalçıntaş, NEVZAT, a.g.e., s.133.

⁵⁰ Dilik, Sait, a.g.e., s.60.

biçimde özel bir katkıda bulunmaksızın devletten, tutar ve koşulları kanunlarla genel biçimde önceden saptanmış bir sosyal gelir alma hakkının tanınmasıdır. Yöntemin savaş malullerine toprak verilmesi, subaylara emeklilik hakkı tanınması şeklindeki uygulamaları oldukça eskidir.⁵¹

1.5 Sosyal Güvenlik Sistemleri

Bireylerin, kendi istek ve iradeleri dışında belirli sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlanarak korunması ve zararların giderilmesi amacıyla devlet tarafından düzenlenen kurum ya da kurumlar topluluğuna, sosyal güvenlik sistemi denmektedir.⁵²

Sosyal güvenlik sistemi, her bireye, yaşamın türlü olayları karşısında aşırı muhtaçlığa düşmeden ve özgürlüğünden fedakarlık ettirmeden, insan onuruna yaraşır bir varlık düzeyi sağlamaya yönelik kamusal, sosyal düzenleme ve önlemler bütünüdür.⁵³

Sosyal güvenlik ihtiyacını karşılamak için alınan tedbirler ve oluşturulan kurumlardan oluşan sosyal güvenlik sistemi,⁵⁴ sosyal riskin birey ve yakınları üzerindeki olumsuz etkisini temel veri olarak kabul eder.⁵⁵ Sosyal güvenlik sistemi, kapsamına aldığı kişiler ekonomik güvence sağlama temeline dayalı, yeniden ekonomik dağıtım organizasyonudur.⁵⁶

Sosyal sigortalar, esas olarak sigortacılık ilkeleri ile çalışır ve tehlikenin yol açacağı zararların fertler arasında peşinen paylaşılması felsefesine dayanan bir işleyiş esasına sahiptir.

Bir sosyal güvenlik müessesesi olarak sosyal sigortaların belirgin özelliklerini;

⁵¹ Tuna, ORHAN, Yalçıntaş, NEVZAT, a.g.e., s.133.

⁵² Memduh Yelekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Kavramı-Tanım ve Sonuçları, Yargı Kitabevi, Ankara, 2002, s. 192.

⁵³ Ahmet Erol ve A. Ercan Yıldırım, a.g.e., s. 37.

⁵⁴ TOBB, a.g.e., s. 16.

⁵⁵ Yusuf Alper, Türkiye'de..., s. 14.

⁵⁶ Ali Güzel ve Ali Rıza Okur, a.g.e., s. 14.

- ◆ Devlet tarafından kurulmaları ve devletin gözetim ve denetiminde bulunmaları,
- ◆ Sigortalılığın zorunlu olması,
- ◆ Primle finanse edilmesi ve finansmana iştirakin zorunlu olması,
- ◆ Çalışma hayatında olanları ve geliri olanları kapsamına alması,
- ◆ Ödenen primlerle alınan sağlanan sosyal güvenlik garantisi arasında kuvvetli bir ilişkinin olması,
- ◆ Özellikle uzun vadeli sigorta kolları için sigorta yardımlarından faydalanmanın belirli süre sigortalı olma veya prim ödemiş olma şartına bağlanmış olması,
- ◆ Sigorta kurumlarının faaliyetlerinde kamu hukukunun ağır basması

gibi unsurlar oluşturmaktadır. Çalışma prensiplerindeki üstünlükler dolayısıyla sosyal sigortalar, ülkemiz de dahil olmak üzere bir çok ülkede sosyal güvenlik sistemlerinin temel müesseselerini oluşturmuştur.⁵⁷

Sosyal güvenlik sistemi primli ve primsiz olmak üzere kendi içerisinde iki şekilde organize edilebilmektedir.

1.5.1 Prim Esaslı Sosyal Güvenlik Sistemi(PEEP)

PEEP'de katılımcılar tarafından kendi seçtikleri bir fon kuruluşuna belirlenen miktarda düzenli olarak yatırılmaktadır. Belirli bir çalışan grubuna hizmet vermek üzere kapalı statüde, ya da isteğe bağlı katılımlara imkan verecek şekilde sigorta şirketleri, bankalar, mali kuruluşlar tarafından açık statüde kurulabilen prim esaslı emeklilik programlarında her çalışan, programa yatırılan primler ve birikiminin getirisi ölçeğinde kendi emeklilik tasarrufundan sorumludur.⁵⁸

Prime dayalı dağıtım sistemi kendi içerisinde kamu çalışanları ve özel sektör çalışanlarına yönelik olmak üzere iki alt gruba ayrılmaktadır. Bu iki alt grup arasındaki temel farklılık, kamu çalışanlarına yönelik uygulamalarda

⁵⁷ Alper, Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, ss:10-11.

⁵⁸ Niyazi ERCAN, "Türkiye Sosyal Güvenli Sisteminde Reform İhtiyacı ve Bireysel Emeklilik Sistemi" (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi , Gazi Üniversitesi, 2006) s.93.

primlerin devlet kasasından hiç çıkmayıp yükümlülüklerin merkezi kamu gelirlerinden karşılanması; özel sektör çalışanlarına yönelik uygulamalarda ise primlerin işçi, işveren ve devlet arasında paylaşılarak ödenip, giderlerin prim ve fon gelirlerinden karşılanmasıdır.

Prime dayalı dağıtım sistemi, öncelikle kamu çalışanları için uygulanmıştır. Kamu sektörü çalışanlarına emeklilik aylığı bağlama yönünde bilinen ilk girişim 1834 yılında İngiltere'de gerçekleşmiş, İngiltere'yi 1854-84 yılları arasında Avustralya'daki eyalet yönetimleri izlemiştir. 1900 yılından önce Avustralya'da kurulan emeklilik planlarının gelirlerinin giderlerini karşılayamaması nedeniyle çökmesi üzerine, 1919 yılında New South Wales bölgesindeki kamu çalışanlarının 1922 yılında ise federal hükümet çalışanlarının emeklilik planları yenilenmiştir. ABD'de kamu çalışanlarına yönelik ilk emeklilik aylığı uygulaması 1896 yılında New Jersey eyaletindeki öğretmenler için oluşturulmuş, 1911 yılında Massachusetts eyaletindeki tüm kamu çalışanlarına emeklilik aylığı hakkı tanınmış, federal hükümet çalışanlarının emeklilik aylığı hakkını elde etmeleri ise 1920 yılında gerçekleşmiştir.⁵⁹

Günümüzde birçok ülkedeki sosyal güvenlik sisteminin finansman tekniğini oluşturan prime dayalı dağıtım sistemi 1850'lerde Belçika, Fransa ve Avustralya'da ortaya çıkan küçük çaplı uygulamaların ulusal ölçekte kapsamlı bir plana dönüştüğü Bismarckyan, zorunlu sigorta sistemine dayanmaktadır. 1880-90 yılları arasında çıkartılan bir dizi yasayla ihdas edilen modelin özelliği, işveren ve çalışanlar tarafından zorunlu olarak ödenen primler karşılığında çalışanlara belirli maddi haklar sağlamasıdır. Bismarck modelinin çalışma hayatına getirdiği iki yenilik bulunmaktadır.

♦ Standart ve normlar açısından birbirinden köklü ayrılıklar gösteren mevcut sosyal yardımlaşma sandıklarının ulusal ölçekte tek bir plan altında birleştirmiştir.

⁵⁹ A.H.Pollard, **Group Life and Pensions Insurance**, Munich Reinsurance Publication, Munich 1999, s.32'den Ay Güler, Türkiye'de Sosyal Güvenik ve Bireysel Emeklilik Sistemi (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2003.

- ◆ Kapsamına giren sektörler ve iş kollarındaki tüm çalışanların katılımının zorunlu tutulduğu bu planı, ölüm ve maluliyet sigorta uygulaması ile birleştirmiştir.

Sanayi devriminde ağır koşullar altında ömürleri boyunca ya da iş göremez dereceye gelinceye kadar çalışan kitlelere, devlet garantisi altında belirli bir emeklilik geliri imkanı sağlayan Bismarckyan model, başlangıçta belirli sektörler için kurulmuş olmakla birlikte zaman içerisinde tüm çalışan kesimleri kapsamına almıştır. Kısa bir sürede birçok ülkede benzerleri kurulan bu model, iş hayatının global çaptaki temel standartlarından birini oluşturmuştur.⁶⁰

Bismarckyan zorunlu sigorta modelinin getirdiği finansman tekniği, çalışan ve prim ödeyen aktif sigortalıların, yaşlılık ve malûllük gibi nedenlerle çalışma hayatı sona eren pasif sigortalılar ve/veya onların bakmakla yükümlü olduğu aile üyelerine, önceden belirlenmiş bir gelir düzeyinde doğrudan kaynak transferi yapmalarına dayanmaktadır. Aktif sigortalılardan (ay ya da yıl bazında) belirli dönemler itibariyle toplanan primlerin aynı dönem içerisinde pasif sigortalılara dağıtılmakta olmasından dolayı "dağıtım sistemi" olarak adlandırılan bu yöntemin en temel özelliği kuşaklar arası ve kuşak içi kaynak aktarımına olanak sağlamasıdır. Dağıtım sisteminde kaynak aktarımı, yüksek gelirli çalışanlardan toplanan primlerin bir bölümüyle, hayatları boyunca düşük gelir elde etmiş olanların emeklilik gelirinin desteklenmesi şeklinde gerçekleşmektedir. Ulusal gelirin devlet müdahalesiyle vatandaşlar arasında yeniden dağıtılması amacıyla gerçekleştirilen bu uygulama ile, yüksek gelirli çalışanlara, ödemiş oldukları primlere oranla daha düşük düzeyde bir emeklilik aylığı sağlanırken, çalışma hayatı boyunca ödediği primler asgari düzeyde bir emeklilik aylığına dahi hak kazanmaya yeterli olmayanların emekli aylıkları emeklilik aylığı tabanına kadar takviye edilmektedir. Diğer bir ifade ile, devletin kurup gözettiği bu mekanizmayla, daha gönençli bir yaşam

⁶⁰ J.A. Turner, **The Social Security Reform Debate Fourth International Research Seminar**, Sigtuna 14-17, June 1997, s.40'dan Ay Gülender, Türkiye'de Sosyal Güvenik ve Bireysel Emeklilik Sistemi (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul 2003.

süren yüksek gelir grupları, yoksulluğun azaltılması ve bir gün tamamen ortadan kaldırılması amacıyla toplumun dar gelirli kesimlerinin emeklilik gelirine katkı yapmaktadır.

Zorunlu sigorta yaklaşımında devletin sorumluluğuna verilen ve toplumun zengin kesimlerinin desteğiyle icra edilen bu görev, aslında toplumsal sorumluluk ve dayanışma kavramlarının kurumsal bazda hayata geçirilmesidir. Herhangi bir sosyal güvenlik mekanizmasının bulunmaması durumunda toplumun muhtaç kesimlerine yapılacak yardımlar "bir şekilde mutlaka" toplumun daha refah kesimleri tarafından finanse edileceği için, sosyal güvenlik sistemi, dar gelirli kadar yüksek gelirli de hak ve yükümlülüklerini koruyan bir mekanizma oluşturmaktadır. İdeal toplumda yoksul ve düşkün kalmamasıdır. Bu ülkü gerçekleşinceye kadar, bir yandan dar gelirli ve düşkünler insan onuruna yakışmayan bir yardım alma/talep etme pozisyonundan kurtulurken, diğer taraftan toplumun ekonomik güvence altına alınan kesimi genişledikçe gelir düzeyi yüksek sınıfların üzerindeki sorumluluk da zaman içerisinde nispi bir azalış kaydedecektir.⁶¹

Ancak, maaşa bağlı aylık sağlayan dağıtım sisteminin düşük gelirliyle tanıdığı asgari gelir garantisi, modelin üstün yönü olduğu kadar, aynı zamanda suistimale en açık yönünü teşkil etmektedir. Ödedikleri primin marjinal faydasını arttırmaya gayret eden çalışanlar, diğer çalışan kesimlere mümkün olduğu kadar az kaynak transferi yapıp ve kaynak transferi mekanizmasından azami ölçüde kendileri istifade edebilmek için gerçek gelirlerini olduğundan düşük göstermek ve/veya asgari prim ödeme süresini doldurduktan sonra emeklilik haklarını kullanarak faaliyetlerini kayıt-dışı sektörde sürdürmek gayreti içerisine girebilmektedir.

Dağıtım sisteminin faaliyete geçtiği ilk dönemlerde, aylık alan pasif üyelerin sayı ve oranının az prim ödeyen aktif üyelerin ise fazla olması nedeniyle gelirlerin giderlerden yüksek gerçekleşmesi kısmî bir fonlama

⁶¹ H. Lawrance, Thompson, **Principles of Financial Social Security Pensions**, International Social Security Review, 3/1996, ss.45-63.

oluşmasına imkan vermektedir. "Rezerv" olarak adlandırılan bu fonların başlangıç aşamasından sonra da korunabilmesi için, emeklilerin oranının artmaya başladığı dönemde yükselen giderlere paralel olarak çalışanlardan toplanılan primler de arttırılmaktadır. Rezervlerin verimli alanlarda değerlendirilmesi durumunda, dağıtım sistemi prim gelirlerinin yanı sıra yatırım geliri de elde etme olanağına kavuşmaktadır.⁶²

1.5.2 Primsiz Sosyal Güvenlik Sistemi

Sosyal yardım (social assistansel) ya da evrensel gelir (universal benefit) sistemleri olarak adlandırılan bu uygulamalarda, çalışma hayatına katılma şartı aranmaksızın tüm vatandaşlar ya da belirli bir yaş sınırını aşanlara kamu kaynaklarından finansal destek verilmektedir. Kamu gelirlerinden karşılanmak suretiyle tüm ülke nüfusunu kapsayacak biçimde asgari gelir sağlayıcı programlar (income-supplementation programs, guaranteed-annual-income plans, negative-income-tax plans, food-stamp plans vs.) uygulanması konusu devletlerin ihtiyarına bırakılmıştır.⁶³

İlk kez 1891 yılında Danimarka'da muhtaç yaşlılara aylık bağlanması şeklinde gerçekleşmiş, 60 ve daha yukarı yaştaki kişilere yerel yönetimler tarafından aylık bağlanması öngörülmüştür.⁶⁴

Sosyal yardımlar, toplumun kendi ellerinde olmayan nedenlerle yoksul ve muhtaç duruma düşen bireylerine ve dar gelirli bireylere insanlık onuruna yaraşır bir hayat düzeyi sağlama amacıyla devlet bütçesinden yapılan parasal yardımları ifade eder.⁶⁵ Çalışma hayatına katılma şartı aranmaksızın tüm vatandaşlar veya belirli bir yaş sınırını aşan nüfusa, kamu

⁶² N.Wolf, Income Redistribution and the Social Security Plan, Research in Business Economics and Public Policy, UMI Research Press, London 1987 s.10.

⁶³ Robert J.Myers, Social Security, 4th Ed. Pension Research Council of the Wharton School of the University of Pennsylvania, 1993, s.75.

⁶⁴ Nusret Ekin, Yusuf Alper ve Tekin Akgeyik, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Arayışlar:Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma, İTO Yayınları, No: 1999-69, İstanbul, 1999. s. 35.

⁶⁵ Ahmet Erol ve A. Ercan Yıldırım, a.g.e.s.83.

kaynaklarından finansal destek verilmektedir.⁶⁶ Verilen finansal destek bazı ülkelerde sabit oranlı gelir, bazı ülkelerde yoklamalı gelir şeklinde olmakta, bazılarında ise finansal desteğin düzeyi, bireylerin diğer gelir kaynakları dikkate alınarak sağlanmaktadır.⁶⁷ Sosyal yardımların bir kısmı, tazminat niteliği taşıırken diğer bir kısmı da koruma niteliklidir. Tazminat niteliği taşıyan sosyal yardımlar; kamu hizmetindeyken veya kamu yararına çalışırken zarara uğrayan muhtaç askerlere, vatan hizmetinde bulunmuş istiklal madalyası sahiplerine, görevleri nedeniyle yaralanan veya ölen bazı kamu görevlilerine yabancı ülkelerde Türk kültürüne hizmet eden öğretmenlere yapılan yardımlardır. Koruma nitelikli sosyal yardımlar ise; 65 yaşını doldurmuş, kimsesiz, çalışamaz halde, muhtaç durumdaki fakir ve yaşlı kimselere yöneliktir.⁶⁸

1.5.2.1 Muhtaç Bireylere Yönelik Programlar

Sosyal yardımların en yaygın uygulanan bu türü, gelir düzeyi ve mal varlığı itibarıyla belirli bir yoksulluk sınırının altında bulunan, küçük yaşta öksüz-yetim kalan muhtaç konumdaki bireylere sosyal amaçlı bağlanan aylıklar şeklindedir.⁶⁹ Bu tür programlar, muhtaç konumdaki toplum kesimlerinin nüfusun küçük bir bölümünü oluşturduğu kalkınmış ülkelerde başarılı uygulanma şansına sahip bulunmaktadır.⁷⁰

İhtiyaç sahiplerine gelir sağlayan bu programların, ancak dar gelirli nüfusun toplumun küçük bir bölümünü oluşturduğu ülkelerde uygulaması gerekir. Bu yüzden bu programlar gelişmekte olan ülkeler için uygun değildir.⁷¹

⁶⁶ A.Can TUNCAY; Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş Dokuzuncu Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım AŞ., İstanbul, 2000. s.71.

⁶⁷ Nusret Ekin ve diğerleri, a.g.e. ss. 35-36.

⁶⁸ A. Can Tuncay, Sosyal Güvenlik..., ss. 71-78.

⁶⁹ Ergenekon ÇAĞATAY, Emekliliğin Finansmanı, Global Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları Işığında Ülkemiz için Öneriler, Emin Ofset Matbaacılık Ltd., Haziran 2001, İstanbul, s.7.

⁷⁰ Ergenekon ÇAĞATAY, a.g.e., s.11.

⁷¹ Ergenekon ÇAĞATAY, a.g.e., s.7.

Herkese ortalama bir emeklilik aylığı sağlayan programlarda, aylığın satın alma gücünün yüksek tespit edilmesi durumunda, özellikle düşük gelirli çalışanlar arasında maaş esaslı emeklilik programlarından kaçınma oranı artmaktadır, belirli kurallar çerçevesinde çalışmaktan ve tasarruf yapmaktan alıkoyma olasılığı da mevcuttur.

1.5.2.2 Asgari Gelir Sağlayan Programlar

Asgari emeklilik geliri ise bireysel gelirle ilişkili olmamakla birlikte ortalama gelir düzeyinin artmasına paralel olarak yükselmektedir. Tek-tip sosyal güvenlik geliri almak için asgari bir süre prim ödemek gerekmektedir. Bu durumda da ödedikleri primlerin marjinal faydasını arttırmaya çalışan dar gelirli çalışanlar, mümkün olduğu nispette, asgari süreden daha uzun süre prim ödemeye ya da primlerini asgari düzeyde ödemeye çalışacaklardır.⁷²

1.6 Sosyal Güvenliğin Finansman Yöntemleri

Sosyal güvenlik sistemlerinin temel özelliklerinden birisi, kapsam içindeki nüfusa yapılan yardımların mahiyeti ile ekonomik kaynaklar arasında bir dengenin kurulmasıdır. Uygulamada bu denge, belirli zamanlardaki gerekli harcama miktarına bağılı olarak uygun bir finansal organizasyon tipi seçmekle sağlanmaktadır. Teknik olarak, bu tür organizasyonlar, finansman yöntemleri olarak adlandırılmaktadır.⁷³

Sosyal güvenlik mekanizmalarının zaman içerisinde giderek çeşitlenmesine karşın, finansman tekniğı itibariyle iki temel yöntem kullanılmaktadır. Bunlardan ilki, her aktif jenerasyonun(kuşağın) kendinden önceki jenerasyonu ve toplumun muhtaç bireylerini finanse ettiği "dağıtım yöntemi", diğeri de her jenerasyonun kendi sosyal güvenlik giderlerini

⁷² Ay Gülender, Türkiye'de Sosyal Güvenik ve Bireysel Emeklilik Sistemi (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul 2003, ss:13-14.

⁷³ Çelikoğlu, İlyas, Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Finansman Yöntemleri ve Türkiye Uygulaması, Uzmanlık Tezi, DPT:2355, Ankara, 1994, s.86.

karşılama üzere tasarruf yapmasına dayanan "fonlama yöntemi"dir.⁷⁴ Bu ikisinin de bazı nitelikleriyle yer aldığı karma yöntemden de yararlanılmaktadır.

1.6.1 Dağıtım Yöntemi

Dağıtım yöntemi(pay-as-you go system), belirli bir dönemde ödenmesi gereken sosyal güvenlik harcamalarının aynı dönem içerisinde elde edilen gelirlerle karşılanması esasına dayanmaktadır. Diğer bir deyişle belirli bir yılın prim gelirleri ile aynı yılın giderleri karşılanmaktadır. Pratikte her çalışan kuşağın kendisinden önceki kuşak ile toplumun muhtaç kesimlerini finanse etmesi esasına dayanan dağıtım yöntemi, primli ve primsiz olmak üzere kendi içerisinde iki şekilde organize edilebilmektedir.⁷⁵

Aktif sigortalılardan elde edilen prim gelirleri, başta enflasyon olmak üzere bir takım ekonomik etkenler dolayısıyla değer kaybına uğrayıp anlamını yitirmesi nedeniyle kapitalizasyon yönteminde varolan fon oluşturma yerine, o dönemdeki pasif sigortalılar için yapılması gereken giderlere ayrılmaktadır.⁷⁶

Dağıtım sisteminde sigortalının herhangi bir yıl içerisinde ücret/maaş veya gelirlerinden kesilen primler (aidat, katılım payları) toplanarak ve o yıl içerisinde emekli aylığı alanlara ödenmektedir.⁷⁷ Bu yöntemde gelir ve giderler sürekli olarak denge halindedir. Primler ilgili dönemlerin gider tahminlerine göre tespit olunur. Her dönemin tahmin olunan gider miktarı çalışan sigortalılar (ve işverenleri) arasında paylaştırılır.⁷⁸

Aktif üyelerden doğrudan ya da dolaylı olarak toplanan gelirin, sistemden aylık alan pasif üyelere dağıtıldığı bu sistemde, yüksek gelir gruplarından düşük gelir gruplarına kaynak transferi yapılması, dağıtım

⁷⁴ Şen, MURAT, Memiş, TEKiN, a.g.e, s.30.

⁷⁵ Ergenekon ÇAĞATAY,a.g.e., s.3.

⁷⁶ Dilik, a.g.e., s.246.

⁷⁷ Özel Emeklilik Planları, İktisadi Araştırma Vakfı Dergisi, 1999, İstanbul, s.94.

⁷⁸ Dilik, a.g.e., s.246.

sisteminin sosyal devlet ve sosyal güvenlik kavramlarıyla özdeşleşmesine yol açmıştır.⁷⁹

1.6.2 Fonlama(Kapitalizasyon) Yöntemi

Kapitalizasyon yöntemi de denilen fonlama yöntemi, sosyal risklerin ileride doğuracağı ödemeleri karşılayabilmek için bir fon oluşturulması esasına dayanır. Fonun kurulması bireysel olabileceği gibi toplu da olabilir.⁸⁰

Fonlama sisteminde, dağıtım sisteminin aksine sigortalıların ödediği primler başkalarının emekli aylıklarının finansmanı için tahsis edilmeyip bireysel biçimde sigortalının kendi adına ve namına ait hesabında biriktirilerek yatırıma yönlendirilmekte ve oluşan fon sigortalıya ödenecek emekli aylıklarının finansman kaynağını oluşturmaktadır.⁸¹ Dağıtım sisteminde gelir ve giderlerin aynı dönem içerisinde gerçekleşmesine karşın, fonlama sisteminde gelirlerin finansmanından harcamanın yapılacağı tarihe kadar bir fon oluşturularak yatırım gelirlerinden istifade edilmektedir. Sistemin sosyal transferlere ya hiç yer verilmemesinden ya da ancak sınırlı düzeyde imkan tanınmasından dolayı, devletin yanısıra özel sektör de fonlama sistemine dayanan mekanizmalar geliştirebilmiştir.⁸²

Fonlama yöntemi yaşlılık, malullük, ölüm gibi uzun süreli riskleri karşılayan sigorta kollarına uygun düşmekte ve bunlarca uygulanmaktadır. Bu yöntemin orta ve uzun sürede kararlı bir ortalama prim seviyesini mümkün kılacağı ileri sürülmektedir.⁸³ İngiltere'de çalışanların ömür boyu aynı şirkette istihdamını teşvik etmek amacıyla düzenlenen programlar, ABD'de ise polis, itfaiyeci ve öğretmenlerin yardımlaşma sandıkları, fonlama sisteminin 19. yüzyıldaki ilk uygulamalarını teşkil etmektedir. Sosyal güvenlik sisteminin ihdas edilmesinden sonra ikincil konuma düşen fonlama esaslı

⁷⁹ Çağatay Ergenekon,Emekliliğin Finansmanı; Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi., Milli Reasürans T.A.Ş., Bilimsel Eser Yarışması, Ekim-2000, s.5.

⁸⁰ Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e, s.34.

⁸¹ Özel Emeklilik Planları, İktisadi Araştırma Vakfı Dergisi, 1999, İstanbul, s.94.

⁸² Ergenekon ÇAĞATAY, .a.g.e., s.8.

⁸³ Dilik, a.g.e., s.248.

programların uygulama alanı 20.yüzyılın ikinci çeyreğine kadar sınırlı kalmıştır.⁸⁴

Fonlama yönteminde, fon yönetiminin merkezi ya da adem-i merkeziyetçi yapıda olmasının maliyetler ve getiri düzeyi üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır. Fon yönetiminin tek bir merkezden idare edilmesi durumunda maliyetler kayda değer düzeyde gerilemekte, ancak yatırımlardan elde edilen getiri oranı da düşmektedir. Adem-i merkeziyetçi yapıda ise faaliyet, pazarlama, yönetim ve satış giderleri, merkezi yönetime kıyasla büyük artış kaydetmekte, ancak yatırım gelirleri de merkezi yönetimden daha yüksek olmaktadır.⁸⁵

Fonlama yönteminin esası muhtemel risklerin ileride doğuracağı ödemeleri karşılayabilmek için bir fon oluşturulmasıdır. Diğer bir yaklaşımla fonlama sistemi, özel sektörün sosyal güvenlik alanında çözüm üretebilmesine imkan veren bir finansman yöntemi olmaktadır.

1.6.3 Karma Yöntem

Karma yöntem, üçüncü bir yöntem olarak her iki yöntemin de bazı nitelikleriyle yer aldığı bir uygulamadır. Uygulanan finansman yöntemini belirlemede, matematik ve ödenmiş primler karşılıklarının ayrılıp ayrılmadığına bakıldığında, genelde matematik karşılıkların ayrılmasına karşın ödenmiş primler karşılığının ayrılmadığı biçimde bir karma yöntem uygulanmakta olduğu görülmektedir.⁸⁶

1.7 Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Organizasyonu

Türk sosyal güvenlik sistemi iki ana rejimden oluşmaktadır. Birinde ilgilinin katkısı söz konusu değildir. Burada sağlanan yardımlar genellikle devlet bütçesinden ya da gönüllü özel kuruluşlardan karşılanır. Bunlar

⁸⁴ Ergenekon ÇAĞATAY, a.g.e., s.8.

⁸⁵ Şen, MURAT, Memiş, TEKİN, a.g.e, s.35.

⁸⁶ Dilik, a.g.e., s.251.

sosyal yardım ve sosyal hizmetlerdir. Buna primsiz ya da katkısız sosyal güvenlik rejimi denir. Bu rejim sosyal güvenlik sistemimizde diğerine oranla çok küçük bir yer tutar. Diğer rejimde ilgililerin maddi katkısı söz konusudur. Primli (katkılı) sosyal güvenlik rejimi denilen bu rejim Türk sosyal güvenlik sisteminin esasını teşkil eder ve başlıca üç ana kurum tarafından yürütülür. Bunlar Emekli Sandığı, SSK ve Bağ-Kur'dur. Bu 3 kurum 16.5.2006 tarihinde kabul edilen 5502 sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu"⁸⁷ ile tek çatı altında toplanmıştır.

1.7.1 Primli Sosyal Güvenlik Çatısı

1.7.1.1 Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK)

Bir hizmet sözleşmesine dayanarak hem özel hem de kamu sektöründe bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan işçilerin (Sigortalıların), iş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm risklerine karşı sosyal güvenlikleri, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu çerçevesinde sağlanmıştır. Bu kanunda yapılan değişiklikler ve sonradan çıkarılan kanunlara, hizmet sözleşmesine göre çalışmayanların bir bölümü de, sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması ilkesi doğrultusunda, anılan riskler açısından kısmen veya tamamen sosyal güvenceye kavuşturulmuşlardır. Sigortalılar yanında, bunların aile bireylerine de, kimi koşullarla sosyal sigorta yardımlarından yararlanma hakkı tanınmıştır. Ayrıca, 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu ile sosyal güvenlik kurumlarının kapsamı dışında kalan süresiz tarım işçileri de 506 sayılı Kanuna koşturularak sosyal sigortaların kapsamına alınmışlardır.⁸⁸

Ülkemizin en büyük sosyal sigorta kuruluşu olan Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK); 9.7.1945 tarih ve 4792 sayılı Kanunla İşçi Sigortalı İdaresi adı altında kurulmuştur. 1.3.1964 tarih 506 sayılı Kanunla Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) adını almıştır.⁸⁹ 9.1.1985 tarih 3146 sayılı Kanunla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlanarak, özel hukuk kurallarına tabi, mali ve

⁸⁷ RG., 20.5.2006, 26173.

⁸⁸ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, a.g.e., s.79.

⁸⁹ Y. Alper, a.g.e., s.29.

idari bakımdan özerk bir kamu-kuruluşudur. SSK'nın iştirakçilerin ücretlerinden sigortalı primi oranı %14 iken, işverenin prim oranı ise % 19.5 ile % 27 arasında değişen oranlardan oluşmaktadır.⁹⁰

1.7.1.2 T.C. Emekli Sandığı

8.6.1949 tarih ve 5434 sayılı kanunla kamuda görev yapan askeri ve sivil personelin kurdukları sandıkları birleştirilerek; bu personelin tamamının emeklilik ve maluliyet ile kendilerinin ölümü halinde dul ve yetimlerin sosyal güvenlik ihtiyaçlarını gidermek amacıyla kurulmuştur. Kamu kesiminde daimi kadroda çalışanlar, düzenli bir sosyal güvenlik rejimine kavuşturulan ilk gruptur.⁹¹

Emekli Sandığının üzerine aldığı görevler 5434 sayılı Kanunda belirtilmiştir. Bu görevler arasında emekli, adi malullük, vazife malullüğü, dul ve yetim aylığı bağlamak ve ödemek; kesenek iadesi, toptan iade yapmak; emeklilik ve evlenme ikramiyesi vermek; 2022 sayılı Kanuna göre yaşlı, muhtaç ve sakatlara aylık bağlamak; sağlık yardımı yapmak; ölüm yardımı ödemek; harp malulleri ve vazife malullerine, özel kanunlara göre gerekli yardımlarda bulunmak; emekli, dul ve yetimlerin vergi iadesi işlemlerini yürütmek; harp malulleri ile şehit dul ve yetimlerine tekel payını ödemek; emekli, dul ve yetimler için dinlenme ve bakımevleri tesis etmek ve işletmek bulunmaktadır.⁹² Emekli Sandığı iştirakçilerin ücretlerinden sigortalı primi oranı % 16 ve işveren primi oranı % 20 olarak aylık kesinti yapmaktadır. Bunun dışında giriş keseneği (%25) , Artış Keseneği (Emekliliğe esas aylık veya ücretleri yükselenlerden ilk aylıkların farkı), Fiili ve İtibari Hizmet Zammı (Fiili ve İtibari Hizmet karşılığı eklenecek müddetlere ait istihkak toplamının %10' unun yarısıdır).⁹³

⁹⁰ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, a.g.e., s.159.

⁹¹ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, a.g.e., s.419.

⁹² T.C. Emekli Sandığı, [WWW document]. URL, <http://www.emekli.gov.tr/sgk>, (18.Mart.2007).

⁹³ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, a.g.e., s.422.

1.7.1.3 Bağ-Kur

Ülkemizde yasal ve zorunlu sosyal güvenliğe son kavuşan grup bağımsız çalışanlar olmuştur. Bağ-Kur, esnaf ve sanatkarlar ile diğer bağımsız çalışanlar tarafından sosyal sigortalar kurumu 2.9.1971 tarih ve 1479 sayılı Kanunla kurulmuş; çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı özerk bir kamu kuruluşudur. Bağ-Kur yaşlılık, malullük, ölüm ve sağlık sigortası hizmetlerini vermektedir. Bu hizmetlerin tamamı sigortalılardan toplanan primlerle finanse edilmektedir.⁹⁴

Bağ-Kur bir basamak sistemine sahiptir. 1.basamaktan, 12.basamağa kadar basamak yükseltmeleri prim ödemeye ve talebe bakılmaksızın Bağ-Kur tarafından yapılır. 1-12 basamak arası bekleme süresi bir yıl, 13. basamaktan itibaren 2 yıldır.⁹⁵

Sosyal Güvenlik Kurumlarına tabi olan kişi sayısı Tablo 1’de gösterilmiştir. 2000 yılında sosyal sigorta programları tarafından kapsanan nüfus oranı %82,2 iken; bu oran 2005 yılında %91,4⁹⁶, 2007 yılında %94,7’ye ykselmiřtir⁹⁷.

Tablo 1: Türkiye’deki Sosyal Güvenlik Kuruluşlarından Faydalanan Personel İstatistiği

KURULUşLAR (BİN Kİşİ)	2000	2005	2007
EMEKLİ SANDIğI(BİN Kİşİ)	8230	9271	10.554
SSK (BİN Kİşİ)	32192	40719	41.407
BAğ-KUR (BİN Kİşİ)	15036	15990	15.990
ÖZEL SANDIKLAR TOPLAMI(BİN Kİşİ)	324	306	306
GENEL NÜFUS TOPLAMI(BİN Kİşİ)	54939	66286	68.258
SİGORTALI NÜFUS ORANI	82,2	91,4	94,72

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumları, www.ssk.gov.tr/wps/sskroot/istatistikk/istatistik, (21.03.2007);DPT, 9. Kalkınma Planı(2007-2013)

⁹⁴ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, a.g.e., s.478.

⁹⁵ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, a.g.e., s.490.

⁹⁶ DPT, 9. Kalkınma Planı(2007-2013), madde 263.

⁹⁷ Sosyal Güvenlik Kurumları, www.ssk.gov.tr/wps/sskroot/istatistikk/istatistik, (Erişim Tarihi, 21 Mart 2007).

1.7.2 Primsiz Sosyal Güvenlik Çatısı

Primsiz rejim çerçevesinde başvurulmuş en yaygın teknikleri sosyal yardım ve sosyal hizmetlerdir. Bunlar dışında sosyal tazmin ve sosyal teşvike de yer veriliyorsa da bu kavramlar Sosyal Devlet kavramı içerisinde ele alınmaktadır.⁹⁸

Ülkemizde sosyal hizmet ve yardımlara olan ihtiyaç; göç, kentleşme aile yapısında meydana gelen değişiklikler ve nüfus artışı ve işsizlik gibi nedenlerle artarak devam etmektedir. 2000 yılında toplam sosyal yardım harcamalarının GSYİH'ye oranı %0,48 iken, Bu oran 2005 yılında %0,86 ya yükselmiştir.⁹⁹

1.7.2.1 Sosyal Yardımlar

1.7.2.1.1 Ülkeye Hizmeti Geçmiş Vatandaşları Korumaya Yönelik Yardımlar

1. 4109 Sayılı Asker Ailelerinden Muhtaç Olanlara Yardım Kanun¹⁰⁰:

Bu kanunla gerek sulh gerekse savaş zamanlarında 45 günden fazla askerlerin bu süre boyunca muhtaç ailelerine yapılan yardımdır.¹⁰¹

2. 1005 Sayılı İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun¹⁰²:

Milli mücadeleye iştirak eden ve bu sebeple kendilerine İstiklal Madalyası verilmiş bulunan Türk vatandaşları ile 1950 yılında Türk Tugayının Kore'ye ayak bastığı Ekim ayında başlamak ve 1953 yılı Pan-Munjon Ateşkes Anlaşmasına kadar Kore'de fiilen savaşa katılmış olan Türk Vatandaşlarına

⁹⁸ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, a.g.e., s.581.

⁹⁹ DPT, 9. Kalkınma Planı(2007-2013), madde 265.

¹⁰⁰ R.G., 15.8.1941, 4887.

¹⁰¹ <http://www.hukuki.net/kanun/4109.13.text.asp> (Erişim Tarihi, 20.7.2007).

¹⁰² R.G., 24.2.1968, 12835.

ve 1974 yılında Temmuz 1 inci ve Ağustos 2 nci Barış Harekatına Kıbrıs'ta fiilen görev alarak katılmış olan Türk Vatandaşlarına, hayatta bulundukları sürece, vatani hizmet tertibinden 4000 gösterge rakamının her yıl Bütçe Kanunu ile tespit edilen memur maaş katsayısı ile çarpılmasından bulunacak miktarda aylık bağlanır.¹⁰³

3. 3292 Sayılı Vatani Hizmet Tertibi Aylıklarının Bağlanması Hakkında Kanun¹⁰⁴:

Hiç bir karşılık ve menfaat gözetmeksizin üstün başarı ve gayretle Türk Vatanına hizmet etmiş ve bu hizmetleri belgelemiş olanlara veya ölümleri halinde aile fertlerine bağlanan maaştır. Aylık miktarı, 5750 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpılması sonucu bulunur.¹⁰⁵

4. 2330 Sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun¹⁰⁶:

İç güvenlik ve asayişin korunmasında, kaçakçılığın men, takip ve tahkikinde, güven ve asayiş ihlal eden eylemler nedeniyle yakalanan, gözaltına alınan, tutuklanan veya hükümlü bulunanların muayene ve tedavilerinde, kaçakçılığın men, takip ve tahkiki maksadıyla mayınlanmış sahaların temizlenmesinde, 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanununun 28 inci maddesinde belirtilen görev ve işlerin yerine getirilmesinde, Devlet istihbarat faaliyetlerinde, Devletin kara sınırlarının korunması ve güvenliğinin sağlanmasında ve terörle mücadele faaliyetlerinde görevlendirilenlerin, bu görev ve yardımlarından dolayı veya görev ve yardımları sona ermiş olsa bile yaptıkları bu görev ve yardımları nedeniyle ya da devlet güçlerini sindirme amacına yönelik saldırı sonucu, derhal veya bu yüzden maruz kaldıkları yaralanma ve hastalık sonucu ölmeleri halinde 2330 sayılı Kanunda belirtilen hak sahiplerine verilecek nakdi tazminat ile dul ve yetimlerine bağlanacak aylıkların, sakat kalmaları halinde kendilerine verilecek nakdi tazminat ile

¹⁰³ www.hukuki.net/kanun/1005.15.text.asp (Erişim Tarihi, 20.7.2007).

¹⁰⁴ R.G., 3.6.1986,.

¹⁰⁵ www.sehitlervegaziler.gov.tr/bilgi.aspx?id=48&sayfa=1&kategori=DUYURULAR, (Erişim Tarihi, 20.7.2007).

¹⁰⁶ R.G., 6.11.1980, 17152.

bağlanacak aylığın, yaralanmaları halinde ise kendilerine verilecek nakdi tazminatın ve yapılacak öğretim ve sağlık yardımını kapsar.¹⁰⁷

5. 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu¹⁰⁸:

Silahlı Kuvvetler mensuplarının yurtiçinde ve yurtdışında görevlerini ifa ederlerken veya sıfatları kalkmış olsa bile bu görevlerini yapmalarından dolayı terör eylemlerine muhatap olarak yaralanarak sakat kalmaları halinde malul personele en yüksek devlet memuru brüt aylığının (Ek gösterge dahil) 100 katı tutarının % 25'nden % 75'ine kadar sakatlık derecesine göre nakdi tazminat ödenir. Yaşamak için gerekli hareketleri yapmaktan aciz ve hayatını başkasının yardım ve desteği ile sürdürebilecek şekilde malul olanlara en yüksek devlet memuru brüt aylığının (ek gösterge dahil) 200 katı tutarında tazminat ödenir.¹⁰⁹

6. 168 sayılı Yabancı Memleketlerde Türk Asıllı ve Yabancı Uyruklu Öğretmenlere Sosyal Yardım Yapılması Hakkında Kanun¹¹⁰:

Bu kanun yurtdışında yabancı ülkelerde Türk kültürüne hizmet eden Türk asıllı yabancı uyruklu öğretmenlere sosyal yardım amacını güder.¹¹¹

7. 2629 Uçuş, Paraşüt, Denizaltı, Dalgıç ve Kurbağ Adam Hizmetleri Tazminat Kanunu¹¹²:

TSK'ya bağlı pilot, silah sistemi operatörü, uçuş ekibi personeli, paraşütçü, denizaltıcı, dalgıç ve kurbağa adamlara yönelik ödenecek şehitlik ve sakatlık tazminatını kapsar¹¹³.

¹⁰⁷ www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/20034.htm(Erişim Tarihi, 20.7.2007).

¹⁰⁸ R.G., 12.4.1991, 20843 M.

¹⁰⁹ www.sehitlervegaziler.gov.tr/bilgi.aspx?id=5 (Erişim Tarihi, 20.7.2007).

¹¹⁰ R.G., 23.12.1960, 10688.

¹¹¹ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, a.g.e., s.586.

¹¹² R.G., 28.2.1982, 17619 M.

¹¹³ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, a.g.e., s.587.

1.7.2.1.2 Muhtaç Vatandaşları Korumaya Yönelik Yardımlar:

1. 2022 Sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun¹¹⁴:

65 yaşını doldurmuş, kendisine bakmakla yükümlü kimsesi bulunmayan, sosyal güvenlik kuruluşlarının herhangi birisinden geliri olmayanlara, iş görme ve çalışma gücünden yoksun, kendilerine gelir, aylık veya nafaka bağlanmamış, mahkeme kararıyla ya da yasa ile kendilerine gelir sağlayamamış kişilere hayatları boyunca aylık bağlanması amaçlanmıştır.¹¹⁵

2. 3294 Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu¹¹⁶:

Bu Kanunun amacı; fakru zaruret içinde ve muhtaç durumda bulunan vatandaşlar ile gerektiğinde her ne suretle olursa olsun Türkiye'ye kabul edilmiş veya gelmiş olan kişilere yardım etmek, sosyal adaleti pekiştirici tedbirler alarak gelir dağılımının adilane bir şekilde tevzi edilmesini sağlamak, sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik etmektir.¹¹⁷

1.7.2.1.3. Öğretmenliği Desteklemeye Yönelik Yardımlar

3580 Sayılı "Öğretmen ve Eğitim Uzmanı Yetiştiren Yükseköğretim Kurumlarında Parasız Yatılı veya Burslu Öğrenci Okutma ve Bunlara Yapılacak Sosyal Yardımlara İlişkin Kanun"¹¹⁸ ile öğretmenlik mesleğini ve eğitim uzmalığını cazip hale getirerek eğitimin kalitesini yükseltilmesi hedeflenmiştir.¹¹⁹

1.7.2.1.4. Konut Edindirmeye Yönelik Yardımlar:

¹¹⁴ R.G., 10.7.1976, 15642.

¹¹⁵ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, a.g.e., s.587.

¹¹⁶ R.G., 14.6.1986, 19134.

¹¹⁷ www.hukuki.net/kanun/3294.15.text.as (Erişim Tarihi, 20.7.2007).

¹¹⁸ R.G., 4.7.1989, 20215

¹¹⁹ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, a.g.e., s.590.

İşçi ve memurların konut sorunun çözülmesi maksadıyla 3320 sayılı “Memurlar ve İşçiler İle Bunların Emeklilerine Konut Edindirme Yardımı Yapılması Hakkında Kanun”¹²⁰ yürürlüğe girmiştir. Ancak bu 13 yıllık bir uygulamadan sonra 1999 yılında 588 sayılı KHK¹²¹ ile yürürlükten kaldırılmıştır. Hesaplarda biriken paranın hak sahiplerine ödenmesi işlemleri Tasfiye Halinde Türkiye Emlak Bankası A.Ş.tarafından yürütülmektedir.¹²²

1.7.2.2 Sosyal Hizmetler:

1.7.2.2.1 Muhtaç, Çocuk, Sakat ve Yaşlılara Sağlanan Sosyal Hizmetler:

1. 2828 Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu¹²³:

Bu Kanunun amacı; korunmaya, bakıma veya yardıma muhtaç aile, çocuk, özürü, yaşlı ve diğer kişilere götürülen sosyal hizmetlere ve bu hizmetleri yürütmek üzere kurulan teşkilatın kuruluş, görev, yetki ve sorumluluklar ile faaliyet ve gelirlerine ait esas ve usulleri düzenlemektir.¹²⁴

2. 573 Sayılı Özel Eğitim Hakkında KHK¹²⁵:

Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin amacı; özel eğitim gerektiren bireylerin, Türk Millî Eğitiminin genel amaçları ve temel ilkeleri doğrultusunda, genel ve meslekî eğitim görme haklarını kullanabilmelerini sağlamaya yöneliktir.¹²⁶

1.8 Tamamlayıcı (Ek) Sosyal Güvenlik Kurum ve Şirketleri

Tamamlayıcı programların, bireylerin emekliliğe zorunlu veya gönüllü tasarrufları ile aktif çalışma yaşamlarındaki gelir düzeyinin korunması ve

¹²⁰ R.G., 22.11.1986, 19289.

¹²¹ R.G., 29.12.1999, 23921.

¹²² Tasfiye Halinde Türkiye Emlak Bankası A.Ş., www.tasfiyeemlak.com/konut_edindirme.php, (Erişim Tarihi, 20.7.2007).

¹²³ R.G., 27.5.1983, 18059.

¹²⁴ <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/614.html> (Erişim Tarihi, 20.7.2007).

¹²⁵ R.G., 6.6..1997, 23011 M.

¹²⁶ Ali Güzel, A.Rıza Okur, a.g.e., s.598.

refahın artırılması maksadıyla kurulan, zorunluluk esasına dayalı kamu sosyal güvenlik programlarına ek programlardır.¹²⁷

Ülkemizde çok ayaklı bir sosyal güvenlik sistemi oluşturma düşüncesi yeni değildir. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'nın geçici 20'nci maddesine göre, bankalar, sigorta şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar, bunların teşkil ettikleri organizasyonlar, personelinin kurdukları munzam sandıklar ile ordu yardımlaşma kurumu yatırımlarının iyi değerlendirilmesi bu sandıkların diğer sosyal güvenlik kurumlarına oranla daha iyi performans göstermelerine yol açmıştır¹²⁸.

Ülkemizde SSK, T.C. Emekli Sandığı ve Bağ-Kur dışında sosyal güvenlik teklik esası gereği ek yardım niteliği taşıyan tamamlayıcı sosyal güvenlik kurum ve şirketleri, mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin hem standart hem de seviye olarak ihtiyacı karşılamaktan uzak olması nedeniyle sistemin sağlıklı işleyebilmesi ve eksiklerin giderilebilmesi için önemli katkılar sağlayacaktır.¹²⁹

Ülkemizde mevcut sosyal güvenlik kurumlarına ek olarak bireylere yaşlılık (emeklilik), dulluk, yetimlik, sakatlık ve hastalık gibi risklere karşı sosyal güvenlik olanağı sağlayan ancak yeterince gelişmemiş tamamlayıcı sosyal güvenlik kuruluşları şunlardır.¹³⁰

1.8.1 Munzam Sosyal Sigorta Kuruluşları

Türkiye'de faaliyet gösteren munzam sosyal sigorta kuruluşları şunlardır:

1.8.1.1 Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK)

Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK) 1961 tarih ve 205 sayılı Kanunla Milli Savunma Bakanlığı'na bağlı olmak ve Türk Silahlı Kuvvetleri

¹²⁷ Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Raporu, s. 112, A.Emine Tuncer, Türkiye'de Özel Emeklilik Şirketlerinin Finansmanı, Fon Yönetimi ve Muhasebesi (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) , Atatürk Üniversitesi, Erzurum 2006.

¹²⁸ Andaç, Faruk, İşHukuku, 1. Baskı, Ankara, 2005, s.266.

¹²⁹ A. Can Tuncay, Sosyal Güvenlik..., s. 94.

¹³⁰ Ahmet Erol ve A.Ercan Yıldırım, a.g.e., s. 120-126.

mensuplarına bu Kanunda yazılı sosyal yardımları sağlamak ve merkezi Ankara'da bulunmak üzere teşkil edilmiştir.¹³¹

Daimi üyelerine emeklilik, maluliyet, ölüm yardımı ve konut edindirme yardımı, geçici üyelerine üyeliklerine devam ettikleri süre boyunca maluliyet ve ölüm yardımı, ayrıca daimi veya geçici üye iken ölenlerin mirasçılarına ölüm yardımı yapan OYAK'ın¹³² gelir kaynaklarını; muvazzaf subay ve astsubayların maaşları tutarından her ay kesilecek %10, Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı teşkilatında çalışan maaşlı ve ücretli sivil memur ve müstahdemlerin T.C. Emekli Sandığı Kanununa göre emekliliklerine esas olan maaş ve ücretleri tutarından her ay kesilecek %10'lar, OYAK ve OYAK sermayesinin %50' sinden fazlasına sahip olan veya iştirak edeceği şirketlerde çalışan ve OYAK'ta daimi üye olmayı kabul eden bütün maaşlı ve ücretli sivil memur ve müstahdemlerin maaş tutarından kesilecek %10'lar, yedek subayların her ay maaşlar üzerinden kesilecek %5'ler, bağışlar, Konut Ön Biriktirme Fonu'ndan yararlanmak isteyenlerin maaşları tutarından her ay kesilecek ek %10 aidatlar ile mevcut yatırımlardan elde edilecek temettü ve faiz gelirleri oluşturmaktadır.¹³³

Kurumun başlıca giderleri ise personel ücretleri, büro kırtasiye giderleri, sosyal ve kültürel giderler ile amortisman giderlerinden oluşan yönetim giderleri; banka komisyon masrafları, hisse senedi komisyon masraflarından oluşan finansman giderleri ile gayri menkul işletme giderleridir.¹³⁴

1.8.1.2 İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN)

İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN)¹³⁵, bir ek sosyal güvenlik kurumu fonksiyonu görmek üzere kurulmuştur. 1943 tarih ve 4357 sayılı Kanunla kurulmuş olan İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN) bütçeden maaş alan ilkokul öğretmenleri, ilkokul yardımcı ve stajyer öğretmenleri, yetiştirme yurtları öğretmenleri, arızalı

¹³¹ Ordu Yardımlaşma Kurumu Kanunu (Madde 1).

¹³² A. Can Tuncay, Sosyal Güvenlik..., s. 95.

¹³³ Ordu Yardımlaşma Kurumu Kanunu (Madde 1).

¹³⁴ Ahmet Erol ve A.Ercan Yıldırım, a.g.e., s.123.

¹³⁵ 13.01.1943 Tarih ve 4357 Sayılı Kanun, 19.01.1943 Tarih ve 5308 Sayılı RG.

çocuklara ilk tahsillerini veren müesseselerin öğretmenleri, eğitim müdürleri, ilk öğretmen müfettiş ve denetmenleri, uygulama okulu öğretmenleri, İlköğretim Umum Müdürlüğü ve eğitim müdürlüklerinde vazifeli memurlar ile sandık işlerinde çalışan memurlara, sosyal yardım amacıyla kurulmuş ek bir sosyal güvenlik kurumudur.¹³⁶

Üyelerine borç para verme, evlenme yardımı, ölüm yardımı, maluliyet yardımı, emeklilik yardımı gibi sosyal yardımlar sunan Kurum dinlenme tesisleri, öğretmen pazarları ve misafirhanesi gibi satın alma gücünü destekleyen nitelikte yardımlar da yapmaktadır.¹³⁷

1.8.1.3 Amele Birliği

1921 yılında kurulan Amele Birliği¹³⁸, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı, yönetim, işleyiş ve denetimi kendi yönetmeliğine göre yapılan, idari ve mali açıdan özerk tüzel kişiliğe sahip bir sosyal güvenlik kuruluşu olarak faaliyet göstermektedir. Türkiye Taşkömürü Genel Müdürlüğü, Karaelmas Elektrik Dağıtım AŞ., Çatalağzı İşletme Müdürlüğü ve Türkiye Elektrik Üretim-İletim AŞ., Kuzey-Batı Anadolu Şebeke İşletme Grup Müdürlüğü'nün Zonguldak ve Ereğli Kömür Havzasında çalışan işçilere ilave sosyal güvenlik yardımı yapma amacını taşımaktadır¹³⁹.

Birliğe üyelik zorunlu olmakla birlikte, isteğe bağlı üyelik de uygulanmaktadır. Birlik, üyelerine geçici iş göremezlik yardım, tedavi yardımı, öğrenim, cenaze defin, iş kazası, ihtiyarlık yardımı, ödünç para yardımı, konaklama, kredi yardımı yapmaktadır.¹⁴⁰

Sandığın gelirlerinin önemli bir kısmını primler oluşturmaktadır.¹⁴¹ Prim oranı %3 olup, zorunlu üyeler için yarısı işveren, yarısı işçi tarafından; gönüllü üyeler içinse tamamı işçi tarafından

¹³⁶ Kadir Arıcı, a.g.e., s.30.

¹³⁷ Ahmet Erol ve A. Ercan Yıldırım, a.g.e., s. 121.

¹³⁸ 10.09.1921 Tarih ve 151 Sayılı Kanun.

¹³⁹ Arıcı, Sosyal Güvenlik, s.249.

¹⁴⁰ Amelebirliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı ,<http://www.amelebirligi.gov.tr/yarimlar.htm>, (Erişim Tarihi, 19.7.2007).

¹⁴¹ M. Rıdvan Selçuk, "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Mevcut Durumu, Sorunları ve Sistemin İyileştirilmesi için Alınacak Tedbirler", Yaklaşım,Yıl: 11,Sayı: 112,Şubat 2003,s.43.

ödenmektedir.¹⁴² Birliğin diğer gelirleri ise, fon gelirleri, devlet yardımları ve bağışlardan oluşur.¹⁴³

1.8.2 Özel Sigorta Şirketleri

1.8.2.1 Genel Olarak Sigorta Kavramı

Sigorta en geniş tanımıyla, olası zararların karşılanması amacıyla taraflar arasında yapılan özel bir sözleşme ile hukuksal kurum altında faaliyet gösteren, belirli bir prim karşılığında kişi hayatının ya da organlarının veya kişi ve kuruluşların para ile ölçülebilir değerlerinin sigorta kural, kanun ve yönetmeliklerince belirlenmiş tesadüfi rizikonun gerçekleşmesinden doğacak maddi hasarlarını, aynı rizikonun tehdidi altında bulunan kişileri ya da kuruluşları bir araya getirerek ölçülen değer üzerinde ve gerçekleşen hasar oranında karşılayarak, sosyo-ekonomik zararları dağıtan ve önleyen, yatırımlara aktarılan fonlar ve ikrazlar ile ekonomiye katkı sağlayan işlemler bütünüdür.¹⁴⁴

Sigortanın temel amacı; insanları ve ekonomik değeri olan varlıkları tehdit eden, ancak öngörülebilmekle beraber, meydana gelip gelmeyeceği ya da hangi ölçüde ve ne zaman meydana geleceği belli olmayan rizikolara karşı sigortalıyı korumaktır.¹⁴⁵ Sigortacılık sektörü bu amacın dışında, tasarrufları ve yatırımları arttırmak suretiyle sosyal refah düzeyini yükseltmek, ekonomik ilişkilerin ve ticaretin gelişmesinde etken olmak, vergi kaynağı oluşturmak, istihdam seviyesini yükseltmek, girişimcinin dondurduğu riziko karşılığı miktarını en aza indirmek, girişimciye kredi sağlamak, fiyatların daha gerçekçi bir düzeyde oluşmasını sağlamak, finansal piyasalara fon aktarmak gibi pek çok işleve sahiptirler.¹⁴⁶

Ülkemize 1870 Beyoğlu yangınıyla giren sigortacılık sektöründe, Cumhuriyet dönemine kadar ağırlıklı yabancı sigorta şirketleri hizmet

¹⁴² Ereğli Kömür Havzası Amelebirliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı Yönetmeliği, m.39, Bakanlar Kurulunun 11/2/2000 tarih ve 2000/251 sayılı Kararıyla, 21/3/2000 tarih ve 23996 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

¹⁴³ Yusuf Alper, Türkiye'de..., s. 37.

¹⁴⁴ Suat Uğur, a.g.e., s.2.

¹⁴⁵ Ahmet Erol ve A.Ercan Yıldırım, a.g.e., s. 124.

¹⁴⁶ Ertan Arslan, "Sigorta Sektörünün Ekonomik İşlevi ve Türk Sigorta Sektörü Açısından Değerlendirilmesi", Vergi Dünyası, Sayı: 270, Şubat 2004, s. 105.

vermekteydi. 1927 tarihinde sigorta ve reasürans faaliyetlerine yönelik ilk düzenlemelerle, yerli sermaye ile bütünleşmiş, sigortalı haklarına saygılı bir sigortacılık sektörünün temelleri atılmış oldu. Ülkemizde özel sermayeli ilk Türk sigorta şirketi, 1942 tarihinde kurulan Doğan Sigorta'dır. 1950'li yıllara gelindiğinde, bugün geçerli olan tüm sigorta branşlarında faaliyet gösteren sigorta şirketleri kurulmuştur. 1920-1980 tarihleri arasında sektörde uygulanan korumacı politikalar sonucunda sektöre yeni girişler güçleşmiş, uygulanacak sigorta tarifeleri için devletin onayı şartı aranmaya başlanmıştır. Ancak 1980'lerde başlayan liberalleşme akımıyla beraber sektör, rekabete açılmış, serbest tarife sistemine geçilmiştir. 1995 yılında yürürlüğe giren yasayla, sektörde köklü değişikliklere gidilmiştir. Bu yasayla, sigorta şirketleri açısından son derece önemli olan prim tahsilatı ve mali yapıların güçlendirilmesi yönünde düzenlemeler yapılmış, sigortalar hayat ve hayat dışı olmak üzere ikiye ayrılmıştır.¹⁴⁷ Sağlanan hakların farklı olması, politikaların dağınıklığı, uygulamada mali ve idari özerkliğin olmaması, sağlanan yardımların yetersiz kalması, aktif-pasif sigortalının bozulması, çıkartılan af yasaları, sosyal yardım zamları, prim tahsilatındaki aksaklıklar, denetim hizmetlerinin yetersizliği¹⁴⁸ ve pek çok nedenden dolayı çökmüş durumda olan Türk sosyal güvenlik sisteminde oluşan boşluğun doldurulması çabaları, sigortacılık sektörünün önemini arttırmaktadır.

Son 20 yıl içerisinde kendi içinde önemli bir gelişme potansiyeli sergileyen sigortacılık sektörü, dünya ülkeleriyle karşılaştırıldığında, gerek prim üretimi gerekse de kişi başına üretilen prim bakımından oldukça geride kalmaktadır. 2000 yılı itibarıyla ülkemiz, toplam prim üretimi itibarıyla 81 ülke arasında 37 inci, prim üretiminin GSYİH'ya oranı itibarıyla %1.5 ile 63'üncü sırada yer almaktadır.¹⁴⁹

¹⁴⁷ Çağatay Ergenekon, "Özel Emeklilik Kurumları Karşısında Hayat Sigortacılığının Rekabet Gücünün Artırılmasına Yönelik Tedbirler", Reasürör, Sayı: 27, Ocak 1998, s. 10'dan A.Emine Tuncer, "Türkiyede Özel Emeklilik Şirketlerinin Finansmanı, Fon Yönetimi, Muhasebesi"(Basılmamış Yüksek Lisan Tezi), Atatürk Üniversitesi, Erzurum, 2006.

¹⁴⁸ Nusret Ekin ve diğerleri, a.g.e., s.146-172.

¹⁴⁹ Hazine Dergisi ; "Dünden Bugüne Sigortacılık", Sigortacılık Genel Müdürlüğü, 80. Yıl Özel Sayısı, s.104.

1.8.2.2 Hayat Sigortası Şirketleri

Özel Hayat sigortaları; ölüm, yaşama ve her ikisinin de kapsandığı hem ölüm hem de yaşama ihtimallerine bağlı teminatlar ile ferdi kaza, hastalık sonucu malüliyet ve tehlikeli hastalıklara güvence vermektedir¹⁵⁰. Esas itibariyle hayat sigortaları, sigortalıya üç konuda güvence sağlayan poliçelerdir. Bu üç konu, genel olarak hayatta kalma, ölüm veya her ikisine bağlı teminatlardır¹⁵¹.

Özel Hayat Sigortaları, sigorta sözleşmesinin konusuna göre vade sonuna kadar muhtemel rizikonun ortaya çıkması ya da çıkmaması durumuna bağlı olarak sigortalıya sözleşmede belirtilmiş miktarda tazminat ödenmesini veya nemalandırılmış toplu ya da aylık ödeme yapılmasını öngörmektedir. 2002 itibariyle 29 sigorta şirketinin faaliyette bulunduğu hayat sigortacılığında 671 trilyon prim üretilmiş, buna karşılık 550 trilyon tazminat ödenmiştir. Ancak sigortalı sayısı her geçen gün azalmaktadır. Bu olumsuzluğa karşı özellikle hayat ve sağlık sigortaları kuruluşundan bu yana hızlı bir gelişme göstermiştir. Sigortalılar kendi yaşlarına karşılık gelen riziko primi kadar ödemede bulunmaktadır. Fonlarda bulunan kaynakların yatırım alanları çeşitlendirilmektedir.

Ölüm, yaşam ve her ikisinin birlikte kapsandığı hem ölüm hem de yaşama olasılıklarına bağlı teminatlar ile ferdi kaza, hastalık sonucu maluliyet ve tehlikelere karşı güvence sağlayan hayat sigortası, birey için prim karşılığında çeşitli rizikolara karşı güvence sağlayan bir sözleşme; toplum içinse, bir birey ya da grubun yaşamlarına ilişkin mali riskleri transfer ettikleri ve bu transferler nedeniyle bunların belirsiz mali zararlarını karşılamak amacıyla fon biriktirilmesiyle uğraşan sosyal bir araçtır.¹⁵²

Hayat sigortacılığı bir ülkenin kişisel tasarruflarının toplandığı yerdir. Yapılan anlaşmalar genellikle uzun vadeli. Sosyal açıdan güvence,

¹⁵⁰ Hayat Sigortaları Yönetmeliği (HSY) m.2, (09.12.1996 Tarih ve 22842 Sayılı RG).

¹⁵¹ Ali İhsan Karacan, Sigortacılık ve Sigorta Şirketleri, Sağlam Yayıncılık, İstanbul, 1994, s.163.

¹⁵² Murat Akbalık, K.Batı Tuncay ve Mustafa T.Uzuner, "Yüksek Enflasyonlu Ülkelerde Özel Hayat Sigortacılığı Uygulamaları ve Türkiye Üzerine Çözüm Önerileri", Reasürör, Sayı: 30 Ekim 1998, s.9.

ekonomik açıdan tasarruf kaynağı olarak değerlendirilebilecek olan hayat sigortaları, sigortalının ölmesi halinde yakınlarına belli bir miktar para vererek diğer finansal araçların aksine aileleri beklenmedik risklere karşı korumaktadır. Ayrıca sosyal güvenlik hizmetine ek emeklilik geliri de sağlayan hayat sigortaları, bu yönüyle de kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı bir rol de üstlenmektedir.¹⁵³ Tüm bunların yanında hayat sigortacılığının tasarruf fonksiyonu, uzun vadeli, periyodik ve düzenli nakit girişi ile güçlü bir fon oluşturma kapasitesine sahip bulunmaktadır¹⁵⁴.

Dünyada prim üretimi açısından hayat sigortacılığının sektör içerisindeki payı %57'leri aşarken, ülkemizde bu oranın %20'lerde olması sektörün sorunlarını incelenmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Hayat sigortası sektörünün gelişmemesinin nedenleri olarak, aslında tüm sektörü olumsuz etkileyen faktörleri sayabiliriz. Kişi başına düşen milli gelirin düşüklüğü, topluma hakim olan kaderci zihniyet, sigortacılığın yeterince tanıtılamaması, enflasyonun fonları eritmesi, rekabetin yanlış algılanması vb. nedenler, tüm sigorta sektörünü olduğu gibi hayat sigortacılığının da gelişimini etkilemektedir.¹⁵⁵

1.8.2.3 Özel Emeklilik Şirketleri

Ülkemizde gerçekleşen özel emeklilik reformuyla birlikte kurulan özel emeklilik şirketleri, kişisel farklılıkları dikkate alarak ve tasarruf fonksiyonuna öncelik vererek temel sosyal güvenlik kurumlarının sağladığı sosyal güvenlik garantisinin üzerine ek bir garanti sağlamayı amaç edinmişlerdir.¹⁵⁶ Ülkemizde Eylül 2003 tarihinde uygulanmaya başlanan "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi"nin ana unsuru olan emeklilik şirketleri¹⁵⁷ öncelikle emeklilik branşı olmak üzere, hayat ve ferdi kaza sigortası branşlarında da

¹⁵³ Nermin Uslu, "Yüksek Enflasyonlu Ülkelerde Özel Hayat Sigortacılığının Durumu ve Geleceği", Reasürör, Sayı:32, Nisan 1999, s. 25.

¹⁵⁴ Çağatay Ergenekon, "Özel Emeklilik...", s. 6.

¹⁵⁵ Önal Yıldırım, Beyazıt ve Canan Madran; Türk Sigortacılık Sektöründe Pazarlama Sorunları ve Bu Sorunların Sektörün Finansman Yapısı Üzerinde Etkileri ve Çözüm Önerileri. Milli Reasürans T.A.Ş. Sigortacılık Sektörü Bilimsel Eser Yarışması, 1997, S.85.

¹⁵⁶ Nusret Ekin ve diğerleri, A.g.e., s. 137.

¹⁵⁷ M. Rıdvan Selçuk, "Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor", Vergi Dünyası, Sayı: 260, Nisan 2003, s.6.

faaliyet gösterebilmektedirler.¹⁵⁸ Özel emeklilik ile ilgili daha ayrıntılı bilgilere, çalışmamızın bundan sonraki bölümlerinde yer verilecektir.

¹⁵⁸ Huriye Kubilay, Uygulamalı Özel Sigorta Hukuku, Barış Yayınları, Fakülte Kitabevi, İzmir, 1999.s. 12.

II.BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

2.1 Özel Emekliliğin Ortaya Çıkmasına Neden Olan Sebepler

Günümüzde gelişmiş olsun gelişmekte olsun tüm sosyal güvenlik rejimleri bir kriz içine girmişlerdir. Nüfusun yaşlanması, aktif-pasif dengesinin bozulması, sağlık hizmetlerinin maliyetlerindeki artış, siyasi iktidarların sağlık sigortasına gereksiz müdahaleleri, ekonomik dalgalanmalar, enflasyon, işsizlik, sigortasız işçi çalıştırma *eğilimi*, *gibi nedenler* hemen her ülkede sosyal sigorta kurumlarını sıkıntı içine sokmuş bulunmaktadır. Bunun sonucunda emeklilik ödemeleri azaltılmakta, emeklilik yaşı yükseltilmektedir. İlgililerden zorunlu olarak alınan prim oranları da artık sınıra dayanmıştır.¹⁵⁹ Tüm dünyada sosyal güvenlik alanında yaşanan krizler, aslında ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Gelişmiş ülkelerde, yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki payı hızla artmaktadır. Hızla artan yaşlı nüfusla birlikte, sağlık harcamaları artmakta, diğer taraftan sağlık hizmetlerinde teknolojinin fazla kullanımı, maliyetleri yükseltmektedir. Aile yapısındaki değişimler, tek ebeveynli ailelerin sayısındaki artış, ailelerin sosyal güvenlik sistemine yüklerini arttırmaktadır. Aile yapısındaki değişimler, tek ebeveynli ailelerin sayısındaki artış, ailelerin sosyal güvenlik sistemine yüklerini arttırmaktadır.¹⁶⁰ Sosyal refah devleti anlayışının sonucunda aylık ve ödemelerin hızla artması, sürekli ve yüksek oranlı işsizlik, gelişmiş ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinin finansman yükünü arttırarak krize neden olmuştur.¹⁶¹

¹⁵⁹ Çağatay Ergenekon, Emekliliğin Finansmanı; Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi, TÜGİAD, İstanbul, s.183.

¹⁶⁰ Saadet Tantan, Sosyal Güvenlik Kapsamında Emeklilik Sisteminde Reform Arayışları ve Özel Emeklilik Fonları, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2001, s. 11.

¹⁶¹ İlhan Ege, "Dünya'da Özel Emeklilik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Yatırım ve Tasarruf Sistemi Kanunu'na Eleştirisel Bir Bakış", İktisat İşletme ve Finans Dergisi, Yıl: 17, Sayı:196, Temmuz 2002, s.81.

Gelişmekte olan ülkelerde tüm bu sorunların yanı sıra, sosyal güvenliğe ayrılan kaynakların yetersiz olması, sosyal güvenliğin tüm nüfusu kapsamaması, katkı paylarının düşük olması, kamu açıklarının kapatılmasında sosyal güvenlik fonlarının kullanılması, yüksek enflasyonun emekli aylıklarının satın alma gücünü aşındırması, fonların kötü yönetilmesi, kamu bütçesinden yapılan transferlerin günden güne aşınması, gelir-gider dengesizliği gibi nedenlerle sosyal güvenlik sistemlerinde bir gelişme sağlanamamıştır.¹⁶²

Bu nedenler artık ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinin devletin garantisi altında ve onun yönetiminde işleyen tek ayaklı ya da tek boyutlu yönetimini yetersiz kılmaktadır. Dünyanın çeşitli ülkelerinde bireylerin çalışırken sahip oldukları hayat standartlarını ve refah düzeylerini emeklilik dönemlerinde devam ettirebilmelerini sağlamak amacıyla hayata geçirilen bireysel emeklilik planları, çok ayaklı emeklilik sistemlerinin genel olarak ikinci veya üçüncü ayağında yer almaya başlamıştır.¹⁶³

Dünyanın çeşitli ülkelerinde "özel emeklilik fonu", "özelemeklilik sigortası", "bireysel emeklilik hesabı", "tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumu", "emeklilik sandığı", "munzam sandık", "gönüllü emeklilik tasarrufu programı", "süper emeklilik planı", vb gibi çeşitli adlar altında düzenlenen bu planların ortak özelliği, insanlara, emeklilik dönemindeki gelirlerini takviye edecek ikinci bir gelir kaynağı sağlamaktır.¹⁶⁴

2.2 Dünya Ülkelerinde Özel Emekliliğe Genel Bakış

Şili, İngiltere ve ABD modelleri, özel emeklilik alanında belli başlı üç alternatifi oluşturmaktadır. Bu modellerden Şili'de dağıtım sistemine dayanan kamusal sosyal sigorta sistemi lağvedilerek yerine emeklilik portföyü yönetim

¹⁶² İlhan Ege, a.g.m., s. 81.

¹⁶³ Meral Ak Egemen: "Dünyada Ve Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemleri", Tekstil İşveren, Temmuz 2003, s.42.

¹⁶⁴ Çağatay Ergenekon, Emekliliğin Finansmanı; Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi, TÜGİAD, İstanbul, s.183.

şirketlerinin aktif rol aldığı özel emeklilik sistemi ikame edilmiştir. İngiltere'de gerçekleştirilen, kamusal sosyal güvenlik sisteminin iki katmana ayrılması ve çalışanların maaşlarıyla orantılı ikinci katman primlerini gönüllülük esasına göre sosyal güvenlik sistemi yerine belirli koşulları yerine getiren, özel sektör kurumlarına yatırabilmesine izin verilmesidir. ABD'de ise, sosyal güvenlik sistemi korunmakla birlikte, vergi istisnalarıyla desteklenmiş özel emeklilik planları vasıtasıyla tasarruf kabiliyetine sahip bulunan çalışanlara gönüllülük esasına göre katılacakları "tamamlayıcı" bir tasarruf alanı yaratılmıştır. Özel emeklilik sürecindeki ülkelerdeki uygulamalar, bu üç modelin yerel koşullara göre modifiye edilmiş değişik versiyonları olarak değerlendirilmelidir. ¹⁶⁵

OECD ülkelerinin ortak özelliği sosyal güvenlik sistemini parametrik tedbirlerle sürdürürken, özel emeklilik sistemini uygulamaya almalarıdır. Bu ülkelerden bir kısmında, dağıtım esaslı temel emeklilik gelirini fonlamaya dayanan özel emeklilik hesaplarıyla tamamlayan bir sistem kurulurken, bir bölümünde sosyal güvenlik sisteminin sunduğu emeklilik aylığı hizmetinin bir bölümünün özel emeklilik sistemine transfer edilebilmesine olanak sağlayan reformlar yapmıştır. ¹⁶⁶

Sosyal güvenlik sistemi reformu kapsamında; özelleştirme ağırlıklı uygulamalarıyla oldukça dikkati çeken Latin Amerika Modelinin temel özellikleri I.) Çalışanların seçme hakları vardır, II.) Çalışanların emeklilik katkıları bireysel hesaplarda tutulmaktadır ve bir fondan diğerine geçmek serbesttir ve III.) Emeklilik fonları yatırım fonlarına oldukça benzerdir. Ancak bunlar daha sıkı kamu kontrolü altında olmasıdır. Bununla birlikte OECD modelinin temel özelliği ise, bireysel emeklilik sisteminden çok grup tercihinin dayalı, daha çok mesleki emeklilik planları şeklinde bir sistemdir. (Avustralya, İngiltere ve Danimarka örneği gibi), Bu sistemde yönetim işveren, sendika veya mesleki grubun tamamı tarafından belirlenmektedir. Bu düşünce ölçek ekonomisinden yararlanabilme ve işletme maliyetlerini düşürme gibi yönleriyle

¹⁶⁵ Ergenekon, "Global Uygulamalar Işığında.....", ss:117-118.

¹⁶⁶ Ergenekon, "Global Uygulamalar Işığında.....", s.118.

taraf bulmaktadır.¹⁶⁷

Şili, Meksika, Bolivya gibi bazı Latin Amerika ülkelerinde yapılan reformların dünya genelinde yapılan emeklilik sistemi reformları içinde en köklü değişiklikler getiren reformlar olduğu kabul edilmektedir. Zira, söz konusu ülkelerde sosyal sigortaların yerini özel sigortalar almış bulunmaktadır. Özellikle uluslararası ekonomik kuruluşlar, gelişmekte olan ülkelerde sosyal sigortaların yerini özel sigortaların alması için çaba göstermişlerdir. Bununla birlikte değinilen Latin Amerika ülkeleri dışındaki ülkelerde sosyal sigortaların kaldırılmadığı ancak, yeniden yapılandırıldığı görülmektedir. Yapılan yeni düzenlemeler, sosyal sigortaların birinci ayakta zorunlu ve temel ayak olarak, özel sigortaların ise ikinci veya üçüncü ayaklarda zorunlu veya gönüllü ayak olarak tamamlayıcı programlar şeklinde tesis edilmesine olanak vermektedir. Bu kapsamda, gelişmekte olan ülkelere Latin Amerika ve Doğu Avrupa ülkelerindeki özel emeklilik programlarının, genellikle ikinci ayakta zorunluluk esasına dayalı olarak kuruldukları görülmektedir. Gelişmiş ülkelere ABD, Kanada, İngiltere, Almanya, İsveç, Hollanda gibi ülkelerin emeklilik sistemlerinde, özel emeklilik programları gönüllülük esasına dayalı olarak ve ikinci veya üçüncü ayaklarda bulunmaktadır.¹⁶⁸ İngiltere'de de başlangıçta İşçi Partisi'nin özel emeklilik fonlarına karşı muhalefeti vardı. Ancak sonraları onlar bile özellikle kamu sisteminin gelecekte emekli olacakların ihtiyaçlarını karşılayamayacağını ve kamu emeklilik fonlarının (özellikle PAYG sistemi ile işleyen) devlet bütçesi üzerindeki baskı yaratabileceğini bildikleri için fonlanmış özel emeklilik planlarının faydalı olduğunu kabul etmişlerdir.¹⁶⁹

Özel emeklilik fonlarının zorunluluğu açısından baktığımızda, sadece

¹⁶⁷ Önal Y.Beyazıt, Türkiye'de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi, Adana:Rota Yayınevi, 2001, s.16.

¹⁶⁸ Suat Uğur (Yay.Haz.): Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, İstanbul, 2004, "www.tisk.org.tr".

¹⁶⁹ Önal, a.g.e., s.13.

işveren, sadece çalışan veya her iki grup için de özel emeklilik fonu uygulaması zorunlu tutulabilir. İsviçre, Avustralya ve Hong Kong'ta işverenler için emeklilik fonu oluşturma zorunluluğu bulunmakta iken, Şili başta olmak üzere Latin Amerika ülkelerinde bu fonlara katılım çalışanlar için zorunludur. İngiltere ve ABD'de ise her iki kesim için de gönüllüdür. Diğer taraftan, sistemin işveren için zorunlu olması durumunda, işverenin çalışanlarına yönelik bir fon kurması zorunlu tutulmakla birlikte, çalışanlara işveren tarafından sponsorluğu yapılan fonun yerine, bankalar, sigorta şirketleri veya diğer finansal kuruluşlar tarafından oluşturulan bağımsız özel emeklilik fonlarından birini seçme olanağı da tanınmaktadır.(contracting-out, opting-out)¹⁷⁰

2.3 Radikal Model Şili Sosyal Güvenlik Sistemi

Emeklilik sistemlerinin yeniden yapılandırılmasında birçok Latin Amerika ülkesi dünyaya öncü olmaktadır. Latin Amerika ülkeleri arasında ikame edici özel modeli benimseyen Şili, özel emeklilik modelini en erken uygulayan ülkelerin başında gelmektedir. Ücretli işçiler için zorunluluk esasına dayanan ve Mayıs 1981'de başlatılan yeni özel emeklilik sisteminde her üyenin katkısının yatırıldığı bir bireysel emeklilik hesabı bulunmaktadır. Fon yatırımlarının getirisi hesaplara aktarılmakta ve faydalar; fon getirilerine, toplanan ve biriken fonların büyüklüğüne, emekli olunduğunda tahmin edilen ömür süresine göre hesaplanmaktadır. Fonlar, özel emeklilik şirketleri tarafından yönetilmektedir. Emekliliğe hak kazananlar, varlıklarına tekabül eden emekli maaşını yıllık veya daha kısa aralıklarla alabilmektedir¹⁷¹.

Şili, 19. yüzyılın başında Bismarck modeli sosyal sigortaları kabul eden çok sayıda Latin Amerika ülkelerinden biriydi. Fakat bu durum, ülkede Almanya'daki gibi bir gelişime yol açmamış, tersine sosyal bakımdan gerçekten korumaya muhtaç gruplar özellikle askerler ve kamu çalışanları

¹⁷⁰ Derelioğlu Deniz, Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları, Ankara, Rota Yayınevi, 2001, s.17.

¹⁷¹ Uğur, "Özel Emeklilik Programları", s.101.

avantajlı duruma gelmişlerdir.¹⁷² 1924 yılında dağıtım esasına göre kurulan sosyal güvenlik sistemi, Avrupa dışında uygulanan en kapsamlı programlardan biri olmuştur. Cajas de Prevision adı verilen bağımsız sosyal sigorta kuruluşları tarafından yürütülen sistem, başlangıçta sadece emeklilik, mesleki hastalık, maluliyet sigortalarını ve ölüm halinde dul ve yetimlere bağlanacak aylıkları içerecek şekilde düzenlenmiş, 1938 yılında koruyucu sağlık sigortası, 1953 yılında analık ve işsizlik sigortalarıyla desteklenmiştir. Şili'de emeklilik maaşlarının toplanan primlerle karşılanamayacak ölçüde artırılması ve suistimaller nedeniyle aktüeryal disipline uygun şekilde işletilememesi sonucunda 1950 yılında rezervleri tükenen sistem, 1952 yılından başlayarak bir dizi reforma tabi tutulmuştur. 1962 yılında Prat Komisyonu Raporu ve 1968 Frei Hükümeti'nin programı, sosyal güvenliği çözüme kavuşturma üzerinde yoğunlaşan reform girişimlerinin başlıcalarıdır.¹⁷³

2.3.1 Şili Sosyal Güvenlik Sistemi ve Özelleştirilmesi

Şili'de sosyal güvenlik garantisinin tamamen devlet tarafından sağlandığı tek ayaklı bir sistemden, tamamen fertlerin sorumluluğunun söz konusu olduğu bir başka tek ayaklı sisteme geçilmiştir. Bu açıdan Şili örneği, geleneksel sosyal güvenlik anlayışını değiştiren, adeta ters yüz eden bir uygulama özelliği taşımaktadır. Sistemin ana hatları şu şekildedir:

Sistem sadece uzun dönem sigorta kollarında uygulanmakta, belirlenmiş primlerle yürüyen bireysel zorunlu tasarruf planı niteliğini taşımaktadır.

Sistemin esasını "Emeklilik Fon Yönetimi" adı verilen özel sigorta benzeri fon yönetim kuruluşları oluşturmaktadır. Sigortalılar gelirlerinin en az %10'unu, en çok %20'sini bu fonlarda açtırdıkları hesaba yatırmakta ve dilediği emeklilik fon yönetimini seçebilmektedirler. Sigortalı dilerse %10'un üzerinde prim ödeyerek (en az 20 yıl prim ödeme koşulu ile) emeklilik yaşını

¹⁷² Hans Jürgen Rösner, "Sosyal Güvenlik Reformunda Özelleştirme Stratejileri Türkiye'de ve Almanya'da Sosyal Güvenlik Sistemli Reformu", Konrad Adenauer Vakfı Uluslararası Konferansı, Ankara, Aralık 1997,s.89.

¹⁷³ Ergenekon, a.g.e., s.81.

55'e kadar düşürebilmekte, getirisini beğenmediği emeklilik fon yönetimini değiştirebilmektedir.¹⁷⁴

Dünyada özel emeklilik fonları konusunda en radikal adımların atıldığı Şili'de 4.11.1980 tarihinde kabul edilen 3500 sayılı Emeklilik Fonları Kanunu'yla, dağıtım modeline dayalı sosyal güvenlik sistemi, tedricen fonlama modeline dayalı bireysel emeklilik fonlarıyla ikame edilmiştir. Bireysel emeklilik hesaplarına dayanan yeni sistem, Ülkenin içerisinde bulunduğu kalkınma sürecine paralel olarak ilk 12 yıl boyunca hızlı bir büyüme gösterdikten sonra 1990'lı yıllarda ardarda ortaya çıkan yerel ve global ekonomik krizlerden olumsuz yönde etkilenmiştir.¹⁷⁵

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

Ferdi Tasarruf (Fon) Metodu Benimsenmiştir: Emeklilik sistemi, ferdi tasarruf (fon) sistemi üzerine kurulmuştur. Her sigortalı adına banka tasarruf hesabına benzer biçimde bir sosyal güvenlik tasarruf hesabı açılmakta, kendi ödediği primler ve biriken fonların getirisi bu hesapta toplanmaktadır. Kişilere, kendi sosyal güvenlik fon hesabındaki tasarruflarını takip etmelerine imkan veren bir de hesap cüzdanı verilmektedir. Kişi çalışma hayatından emekli olarak ayrıldığı zaman, kendi adına biriken parayı emekli aylığı olarak alacaktır.

Fonlar Özel Ticari Şirketler Tarafından Yönetilmektedir: Emeklilik sistemi, kısaca AFP (Aministradoras de Fondos de Pensiones Pension Fund Administrations) olarak bilinen, ticari amaçlarla faaliyet gösteren özel sektöre ait emeklilik fonu idareleri tarafından yürütülmektedir. Emeklilik fonlarının idaresi görevini üstlenen bu kurumlar, bir finans kurumu olarak, primlerin

¹⁷⁴ Şen, MURAT, Memiş TEKİN, a.g.e., s.50.

¹⁷⁵ Ergenekon, a.g.e., s.125.

toplanması, her bir sigortalı adına yatırıma dönüştürülmesi ve aylık olarak verilmesi fonksiyonlarını yerine getirmektedir.

Emeklilik Fonlarını Seçim Hakkı: Sigortalılar, emeklilik fonlarını seçme ve hatta bir fondan diğerine geçme hakkına sahiptir.¹⁷⁶

Yirmi yıla yakın süredir yürürlükte olan bu sistemin genel olarak başarılı olduğu kabul edilmektedir. Yeni sistemde emekli maaşları (yaşlılık, sakatlık ile dul ve yetim maaşları), "dağıtım" sistemine oranla %50 ile %100 daha fazladır. Özel emeklilik fonları tarafından yönetilen kaynaklar, 1995 yılı itibarıyla 25 milyar dolara ulaşmıştır. Bu rakam 1995 yılı GSMH'nın yaklaşık %40'ına karşılık gelmektedir.¹⁷⁷

Şili sosyal güvenlik reformu, ülke ekonomisini piyasa koşullarına adapte etmek, uluslararası rekabete açmak, özelleştirme ve deregülasyonu gerçekleştirmek yönündeki para-maliye politikalarının bir parçası niteliğindedir.¹⁷⁸ Şili'de reform, eski sistemin yanına, tamamen bireysel tasarruf ve fon metoduna dayanan, özel sektör tarafından idare edilen yeni bir sosyal güvenlik sisteminin ilave edilmesi ile gerçekleştirilmiştir. Reform, bir geçiş dönemi içinde gerçekleştirilmeye çalışılmış ve çalışma hayatına ilk defa giren ücretlerin yeni sisteme dahil olmaları zorunlu tutulurken, eski sistem içinde olanlar ile kendi adına bağımsız çalışanların iştiraki isteğe bağlı bırakılmıştır. Emniyet ve silahlı kuvvetler dışındaki kamu kesimi çalışanları da zorunlu olarak yeni sisteme dahil edilmişlerdir. Halen eski ve yeni sistem birlikte devam etmekte olup, eski sistem son sigortalısına da ödemelerini tamamladığı zaman yeni sistem tam anlamıyla yürürlüğe girmiş olacaktır.¹⁷⁹

Şili'de sosyal güvenlik sisteminin özelleştirilmesi, sermaye ve işgücü piyasalarının gelişmesini sağlamış ve böylece Şili ekonomisinin yıllık büyüme

¹⁷⁶ Önal, a.g.e., ss:42-43.

¹⁷⁷ Şen, MURAT, Memiş TEKİN, a.g.e., s.50.

¹⁷⁸ Ergenekon, a.g.e., s.81.

¹⁷⁹ Önal, a.g.e., s:42.

hızının %3 'ten, ortalama %6.5' e çıkmasında önemli rol oynamıştır. Söz konusu reformu takiben, Şili'deki tasarruf oranı GSMH'nın %27'sine yükselmiş; işsizlik oranı ise %5'e gerilemiştir. Hepsinden önemlisi, emeklilik maaşları devlet sorunu olmaktan çıkmış ve böylece politikanın esiri olmaktan kurtulmuş; bireylere kendi yaşamları üzerinde daha çok söz sahibi olma hakkı tanınmıştır. Yapısal hata ortadan kaldırılmış ve sosyal güvenlik sisteminin geleceği, bireysel tasarruf tercihlerine ve piyasadaki gelişmelere endekslenmiştir.¹⁸⁰

2.3.2 Şili Özel Emeklilik Sisteminin Temel Özellikleri

Şili' de 1981 yılında yapılan köklü reformlarla "özel sosyal güvenlik modeli"ne geçilmiştir. Büyük ölçüde ideolojik bir tercihin sonucu gerçekleştirilen bu dönüşümle; "devletin özelleştirilmesi ve modernleştirilmesi, tasarrufun artırılarak iktisadi gelişmenin teşvik edilmesi, üçüncü dünya ülkelerindeki yatırım ve finansman krizlerinin aşılması, milli ekonominin rekabet yeteneğinin artırılması, sosyal alanda rekabetin sağlanması, prim-edim ilişkisinin kurulması, dağıtım sisteminin kapital biriktirme sistemine dönüştürülmesi, geliri az grupların elverişli yatırım imkanı sunulmak suretiyle sisteme dahil edilmesi, yönetimde özerkliğin sağlanması ve idari masrafların azaltılması" hedeflenmiştir.¹⁸¹ 1990'ın ortalarına gelinceye kadar dünyanın pek ilgisini çekmeyen bu yeni sistem oldukça popüler hale gelmiştir. Benzer uygulamalar özellikle Latin Amerika ülkelerinde uygulanmaya başlanmıştır. Şili'de uygulanan emeklilik sistemi bütünüyle özel sigorta fonu işleticilerine bırakılmıştır. Şili özel sosyal güvenlik sisteminin başarısı, Güney Amerika'nın diğer üç ülkesine de örnek olmuştur. Yakın geçmişte, Arjantin (1994), Peru (1993) ve Meksika (1995) buna benzer reformlar gerçekleştirmiştir. Bugün için sadece Şili, Arjantin, Peru ve Kolombiya'da 11 milyon civarında bireysel emeklilik hesabı bulunmaktadır.

182

¹⁸⁰ Şen, MURAT, Memiş TEKİN, a.g.e., s.51.

¹⁸¹ Erdenk, Erdem, Sosyal Güvenlik Özel Model Kavramı ve Uygulamaları, Selüloz İş Sendikası Yayını, Sayı 70, İstanbul, Mart 2002, s.15.

¹⁸² Şen, MURAT, Memiş TEKİN, a.g.e., s.51.

Şili sistemi, kişiye özel tasarruf hesabı sistemi yaklaşımı ile her işçinin ödediği paranın kendisi adına nasıl işletildiği, emekli oluncaya kadar ne oranda büyüdüğünü izleyebildiği ve bireysel biriktirme hesaplarına bağlı bir prim sistemidir. Birikimlerin %40'ı hazine bonusu, %25' i hisse senetlerine, %15'i gayrimenkullere, geri kalan %20' si de vadeli hesaplara yatırılmaktadır. Ancak bu sisteme de bazı eleştiriler getirilmektedir. Bunlardan biri yüksek işletme maliyetleridir. Pek çok ülkede kişi başına 10 dolar olan işletim maliyetleri burada 50 dolar ile dünyanın en pahalı sistemlerinden biridir. Bu durum bireylerin sistem hakkında bilinçli olmamaları ve seçecekleri emeklilik tasarruf fonu konusunda danışmanlara yüksek ödemelerde bulunmalarından kaynaklanmaktadır.

Şili emeklilik sisteminin bir diğer özelliği, büyük ölçekli emeklilik tasarruf fonlarının yabancı şirketler tarafından kurulmuş olmasıdır. İşçi ve işverenin devlete ödediği primler kaldırılmıştır. Çalışanların parayı emeklilik tasarruf fonuna yatırması zorunlu hale getirilmiştir. İşçi payı Pinoche öncesinde %13 iken %20 ye yükseltilmiş, daha önce %31.5 ödeyen işveren ise emeklilik için prim ödememekte, sadece %6 iş kazası primi ödemektedir¹⁸³.

2.3.3 Şili'de Bireysel Emeklilik Fonu Yöneticileri ve Pazar Payları

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

AFP'lerin birçok görevi vardır. Bunlar yasalarla belirlenmiş görevlerdir. Bu görevler özetle; primleri toplamak, fon yönetimi hizmeti ve emekli aylıklarını ödemek, kayıtları tutmak, maluliyet ve ölüm risklerine karşı grup sigortası yapmak, üyesi olan çalışanlara 4 ayda bir bilgi vermek, yatırımlar ve

¹⁸³ Şen, MURAT, Memiş TEKİN, a.g.e, s.63.

giderler konusunda devlete düzenli bilgi vermek, üyelerin ve denetçilerin soru ve isteklerini yanıtlamaktır.¹⁸⁴ Şili Modeli'nin en önemli aktörleri olan AFP'ler çalışanlardan topladıkları primlerle oluşturulan bireysel tasarruf fonlarında toplanan parayı sermaye piyasası kurallarına göre işletir ve getiri elde ederler. Katılımcıların her aşamada bağlı oldukları emeklilik fonunu değiştirme hakları vardır.¹⁸⁵

Mayıs 1981 'de 11 AFP ile kurulan piyasada faaliyet gösteren AFP'lerin sayısı, ekonomik konjonktür ve yasal mevzuattaki değişimler paralelinde yıldan yıla artıp azalarak 1994 yılında 21'e kadar yükseldikten sonra, Kasım 1999 itibariyle 8'e inmiş olup, bu sayı Ekim 2000' e kadar değişmemiştir. Yerel finans grupları, yabancı ortaklı sigorta şirketleri ve ticaret odaları tarafından AFP'ler kurulmaktadır. Bankaların doğrudan AFP kurmaları yasaktır. Yabancı şirketler ancak yerli ortaklarla AFP kurabilirler. Çok sayıda AFP kurulması devlet tarafından teşvik edilmekte ve gerekli altyapı yardımı sağlanmaktadır. AFP'ler kendi aralarında birleşebilmektedirler. 1982-1984 döneminde 4 AFP iflas etmiştir.¹⁸⁶

1991 yılında ise 1 AFP mali bünye zayıflığı sebebiyle kapatılmıştır. Bunun dışında AFP'lerin büyük kısmının çok uluslu finans şirketlerinin eline geçtiği ve bu şirketlerce yönetildiği iddia edilmektedir.¹⁸⁷

2.3.4 Şili Özel Emeklilik Sisteminde Emekli Olma Koşulları

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

-Emeklilik aylığı almaya yeter düzeyde birikimin bulunması ve

¹⁸⁴ Salomon Smith Barney, Private Pension Funds in Latin America Report, 2000.

¹⁸⁵ Yılmaz, Recep, Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlık ve Emeklilik Sigortalarında Yaşanan Değişmeler, www.sbe.edu.tr, s.4.

¹⁸⁶ Yılmaz, Recep, a.g.e., s.88.

¹⁸⁷ Erdenk, Erdem, a.g.e., s.16.

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

Emekli olabilmek için çalışmanın son bulması şartı aranmaz. Emekli olan birey, çalışmasını sürdürerek emekli gelirini almaya devam edebilir. Ancak bu bireyler emekli olduktan sonra prim ödemezler. Malullük durumu çalışma gücünde oluşan kaybın oranına göre iki şekilde tanımlanır. Bunlar tam malullük ve kısmi malullüktür. Çalışma gücünü en az %2/3 oranında yitirenlere tam malullük aylığı bağlanmaktadır. Çalışanın ölmesi halinde dul eşi, çocukları, onların bakmakla yükümlü olduğu anne-babasına ölüm aylığı ödenir.¹⁸⁸

Şili emeklilik sisteminin maliyeti yüksek olduğundan, düşük gelir düzeyindeki çalışanlar, asgari emeklilik maaşına hak kazanmak için gereken minimum süreyi aştıktan sonra daha fazla prim ödememek için kayıtdışı sektöre yönelmekte veya kamu tarafından garanti edilen sosyal güvenlik yardımına hak kazanmak için hiç prim ödememe yolunu seçmektedirler.¹⁸⁹

2.4 Türkiye’de Özel Emekliliğe Genel Bakış ve Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi

Türkiye’nin sosyal sigorta sistemlerinin çeşitli nedenlerle maruz kaldığı krizler ve dünyadaki çok ayaklı emeklilik sistemi oluşumları, ülkemizde de benzer nitelikteki yapılanmalarda etkili olmuştur. Birinci ayaktaki kamusal emeklilik programlarını tamamlayan mesleki nitelikli sosyal güvenlik programlarının oluşturulması düşüncesi geçmiş yıllarda özellikle beş yıllık kalkınma planlarında sıklıkla gündeme gelmiştir. Tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumu olarak OYAK, TSK mensuplarına ve ülke ekonomisine çok büyük katkıda bulunmakla beraber, OYAK dışında kurulan bu tür

¹⁸⁸ Erdenk, ERDEM, a.g.e., ss:5-6.

¹⁸⁹ Ergenekon, Çağatay, Özel Emeklilik Fonları Şili Örneğinden Alınacak Dersler, İstanbul 1998, s.123.

uygulamalar pek başarılı olamamıştır¹⁹⁰. Mevcut sosyal sigorta sistemimizin sosyal, ekonomik, demografik sorunları çözümlense dahi tatmin edici bir sosyal güvenlik sisteminin tek başına sosyal sigorta sistemi ile sağlanamayacağına ilişkin dünyadaki tecrübeler, ülkemizde doğum artış hızının düşmesine karşın hayatta kalma süresinin uzamasına bağlı olarak genç ağırlıklı nüfusumuzun gelecekte yaşlı ağırlıklı nüfusa dönüşecek olması, mevcut şartlarda aktif-pasif dengesinin zor tutturulduğu dikkate alındığında gelecek yıllarda yaşlanan nüfus nedeniyle çok ciddi sorunlarla karşılaşılacak olması ve bireylerin emeklilik dönemlerinde refah düzeylerinin azalacak olması¹⁹¹ birinci ayak sosyal sigorta programlarının yeniden yapılandırılması çalışmalarında, özel emeklilik programlarının sosyal güvenlik sistemine entegre edilmesi yaklaşımlarına hız kazandırmıştır.

Özel emeklilik yaklaşımları çerçevesinde; TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ, TİSK gibi işçi ve işveren sendikaları, TOBB ve TÜSİAD gibi meslek kuruluşları, siyasi partiler başta olmak üzere pekçok kesim sosyal güvenlik sistemimizin yeniden yapılandırılması konusunda görüşlerini ortaya koymuştur. Ayrıca bireysel emeklilik sistemi hazırlıklarında, portföy yöneticileri, hayat sigorta şirketleri, sosyal güvenlik vakıfları ve bu alanda akademik çalışma yapanlardan da yararlanılmıştır¹⁹². İlgili kesimlerce yapılan çalışmalar doğrultusunda getirilen öneriler ve eleştiriler, özel emeklilik ayağının dahil olacağı çok ayaklı sosyal güvenlik sisteminin en uygun nasıl yapılandırılabileceğine ilişkin yaklaşımları somutlaştırmıştır. Genel olarak işçi sendikalarının karşı olduğu işveren sendikalarının ise desteklediği özel emeklilik ayağı, bazı siyasi partilerin programlarında da yer almıştır. Sosyal güvenlik sisteminin yeniden yapılandırılmasını ve özel emeklilik ayağının sisteme entegre edilmesini açıktan destekleyen meslek kuruluşlarından TOBB ve TÜSİAD, hazırladıkları raporlarla bu

¹⁹⁰ DPT: 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2001, s.113.

¹⁹¹ İbrahim Halil Çanakçı, "Emeklilik Fonları Piyasalara Uzun Vadeli Bir Fon Akışı Sağlayacaktır", İşveren, C:42, S:2, Kasım 2003, s.2.

¹⁹² Ufuk Aydın, Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar, Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1117, İİBF Yayınları No:156, Eskişehir, 1999, ss.120-128 ve 169-172.

alandaki tartışmalara ve yaklaşımlara etki etmiştir. Dönemin hükümeti (2001) tarafından ILO uzmanlarına hazırlatılan "Sosyal Güvenlik Reformu Projesi" ise, çok ayaklı sosyal güvenlik sistemi oluşturma düşüncesinin en kapsamlısı olmuştur. Söz konusu raporu değerlendiren sosyal taraflar, seçenekler arasında gönüllülük esasına dayalı özel emeklilik modelini daha uygulanabilir olarak görmüş ve bu doğrultuda çok ayaklı bir emeklilik sisteminin oluşturulmasını benimsemişlerdir¹⁹³.

Ülkemizde yapısal reformlardan birisi olan sosyal güvenlik reformunun bir parçası olarak kamu sosyal güvenlik sistemine tamamlayıcı nitelikte emeklilik programlarının geliştirilmesine yönelik 16 Mayıs 2000 tarihinde Bakanlar Kurulunca Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulan "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı" ile vatandaşların emekliliğe yönelik gönüllü tasarruflarını düzenleyen bireysel emeklilik hesaplarına dayalı fonlu bir sistem oluşturulması amaçlanmıştır.

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

Bireysel emeklilik sistemine yönelik vergisel teşvikleri düzenlemek amacıyla Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sevk edilmiştir. Söz konusu Kanun 28 Haziran 2001 Tarihinde TBMM tarafından kabul edilmiş ve 10 Temmuz 2001 tarih ve 24458 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmış olup bazı hükümleri yayımı tarihinde diğer hükümleri ise 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapan

¹⁹³ Yusuf Alper: "Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik", Çimento İşveren, C:16, S:2, Mart 2002, s.15.

Kanun ile bireysel emeklilik sisteminde katılım aşamasında katılımcılara ve çalışanları adına katkıda bulunan işverenlere, fonların yatırıma yönlendirilmesi aşamasında ve birikimlerin toplu para veya maaş şeklinde geri alınması aşamasında vergi teşvikleri getirilmiştir.¹⁹⁴

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununa tamamlayıcı nitelikte Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulunun ortak çalışmaları sonucunda aşağıdaki yönetmelikler ve tebliğler yayınlanmıştır.

Bireysel emeklilik sistemine ilişkin politikaları belirlemek, bu politikaların gerçekleştirilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak ve mevzuat düzenlemeleri hakkında tavsiye niteliğinde karar almak üzere 31 Ekim 2001 tarih ve 24569 sayılı Resmi Gazete’de Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik yayımlanmıştır.

Sistemin genel işleyişine yönelik düzenlemeler 28 Şubat 2002 tarih ve 24681 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik ile belirlenmiş, kurulacak emeklilik şirketlerinin kuruluş, faaliyete geçme, faaliyet ruhsatı alma, hisse devri, birleşme ve devrine ilişkin esas ve usuller düzenlenmiştir.

Emeklilik şirketlerinin, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sistemine dahil olmak isteyen katılımcılar ile yapacakları emeklilik sözleşmesine ilişkin esas ve usuller 28 Şubat 2002 tarih ve 24681 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir.¹⁹⁵

Bireysel Emeklilik Sisteminin geliştirilmesi ve güven içinde yürütülmesi için bireysel emeklilik aracılığı faaliyeti ile bireysel emeklilik araçlarının çalışma esas ve usulleri 28 Şubat 2002 tarih ve 24681 sayılı Resmi

¹⁹⁴ <http://www.bireyselemlilik.gov.tr/tarihce.htm> (Erişim Tarihi:17.03.2007).

¹⁹⁵ <http://www.bireyselemlilik.gov.tr/tarihce.htm>(Erişim Tarihi:17.03.2007).

Gazete’de yayımlanan Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir.

Emeklilik yatırım fonlarının türleri, kuruluşları, örgüt yapısı, faaliyet ilke ve esasları, katkıların bu fonlarda toplanması ve değerlendirilmesi, fon portföyündeki varlıkların saklanması, portföyün yönetimi fonların birleşme devir esasları, iç ve dış denetimi ile kamunun aydınlatılmasına ilişkin esas ve usuller 28 Şubat 2002 tarih ve 24681 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerin İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir. (Bu Yönetmelik Sermaye Piyasası tarafından çıkarılmıştır).

Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik uyarınca verilecek izinlerle ilgili yapılacak başvurularda yer alacak bilgi, belge ve formlara ilişkin esas ve usulleri düzenlenmiştir. 6 Nisan 2002 tarih ve 24718 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Tebliğ ile düzenlenmiştir.

Yapılan Mevzuat çalışmaları ile sistemin etkili bir biçimde uygulanabilmesini teminen gerekli olan idari ve hukuki çerçeve çizilmiş olup, emeklilik şirketleri 2003 yılından itibaren faaliyetlerini sürdürmektedir.¹⁹⁶

2.5 Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı

Bireysel Emeklilik Kanunun amacı; Sosyal Güvenlik sistemine ilave olarak, katılımcılara emeklilik döneminde ek gelir sağlamak üzere, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sistemi kapsamında; katılımcıların ve varsa isteğe bağlı olarak işverenlerinin katkılarının toplanmasını, bu kanunda belirtilen emeklilik şirketleri tarafından bireysel emeklilik hesaplarında izlenerek emeklilik yatırım fonlarında yatırıma yönlendirilmesi¹⁹⁷ ve bu yolla bireylerin emekliliklerinde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin artırılması, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratılarak istihdamın artırılması ve kalkınmaya katkıda

¹⁹⁶ <http://www.bireyselemlilik.gov.tr/tarihce.htm>(Erişim Tarihi:17.03.2007).

¹⁹⁷ Önal, a.g.e., s.98.

bulunulması¹⁹⁸, sisteme katılma, ayrılma ve emeklilik koşulları ile katılımcıların hak ve yükümlülüklerini düzenlemek şeklinde belirlenmiştir.¹⁹⁹

Bireysel emeklilik, zorunlu kamu sosyal güvenlik sistemlerine ilave olarak özel sigorta tekniğinin kullanıldığı ve yaşlılık riskine karşı verilecek güvenceyi bireyin kendi sorumluluğuna bırakan yapıya sahiptir. Söz konusu güvence, bireyin yapacağı tasarruflarla sağlanmaktadır. Birey tasarrufları ile sağlanan sosyal amacın yanı sıra biriken fonlarla oluşacak sermaye birikimi ve sermaye birikimine bağlı olarak yapılacak yatırımlarla da ekonomik amaç gerçekleştirilmektedir²⁰⁰. Buna göre kanunla sağlanmak istenen sosyal amaçlar; kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı nitelikte ek sosyal güvenlik garantisi sağlayan kurumsal yapıyı oluşturmak, bireyleri emekliliğe yönelik tasarrufa teşvik ederek emeklilik dönemlerinde refah düzeylerini yükseltecek ek bir gelir sahibi olmalarını sağlamak, emeklilik dönemleri için tasarruf etmek isteyenlere alternatif yatırım imkanları sunmaktır. Kanunla sağlanmak istenen ekonomik amaçlar ise; ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlayarak istihdamın artırılması ve tasarruf yetersizliği sorununu çözerek ekonomik kalkınmanın hızlandırılmasıdır²⁰¹. Diğer bir anlatımla bireysel emeklilik sistemi, kamu sosyal güvenlik sistemini ikame etmeyi değil tamamlamayı, bireylerin isteklerine bağlı olarak ikinci bir emeklilik gelir elde edebilmelerini amaçlamaktadır. Böylelikle, bireyler kendi tasarrufları ve bunların getirileri sayesinde emeklilik dönemlerinde ek bir gelire sahip olarak refah düzeylerinin artmasına katkıda bulunmuş olmaktadır. Bireyi doğrudan ilgilendiren söz konusu amaçların dışında ulusal tasarruf eğilimin artmasıyla reel sektörün kullanabileceği fonlarla ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlanarak üretimin ve istihdamın artırılması, istikrarlı büyümenin

¹⁹⁸ Mehmet Korkusuz, 100 Soruda Bireysel Emeklilik, Alkım Yayıncılık, 2001, s.9.

¹⁹⁹ Önal, a.g.e., s.98.

²⁰⁰ Güzel, Okur, a.g.e. s.577.

²⁰¹ Yusuf ALPER: : “Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik”, Çimento İşveren, C:16, S:2, Mart 2002, s.17.

gerçekleştirilmesi ve sermaye piyasalarının derinleşmesi, ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulması da dolaylı olarak amaçlanmaktadır.²⁰²

Bireysel emeklilik sistemi tasarımıındaki doğrudan amaçlar incelendiğinde, ülkemizde sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sisteminin kurulmasını destekleyici bir tespitin yapıldığı; dolaylı amaçlar incelendiğinde ise, mali çevreler tarafından sistemin sosyal güvenlik fonksiyonundan daha öncelikli olarak ekonomik fonksiyonunun dikkate alındığı görülmektedir.²⁰³

2.6 Bireysel Emeklilik Sisteminin Faydaları

İlgili taraflar açısından bireysel emeklilik sisteminin neler getirdiği aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

2.6.1 Çalışanlara Sağlayacakları:

1. Sosyal güvenlik aylıklarının yanısıra ikinci bir emeklilik geliri,
2. Vergiden muaf tasarrufta bulunma olanağı (gerçekleştirilecek vergi düzenlemelerine bağlı olarak),
3. Emeklilik tasarruflarının değerlendirme sürecinde tercihte bulunma hakkı,
4. Emeklilik yaşı ve çalışılmayan durumlarda esneklik,
5. Daha yüksek gelirli bir emeklilik dönemini içeren gelecek güvencesi.²⁰⁴

2.6.2 İşverenlere Sağlayacakları:

1. Kurum kültürünü benimsetmek ve çalışanları kuruma bağlayabilmek için, vergi matrahından düşülebilen bir harcama yaratabilme olanağı (gerçekleştirilecek vergi düzenlemelerine bağlı olarak),
2. Çalışana tercih edilebilir bir çalışma ortamı sunma avantajı,
3. Kriz dönemlerinde ödeme yapmaya ara verebilme esnekliği.²⁰⁵

²⁰² Ali Haydar Elveren, "Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Etkileri", İşveren, C:41, S:8, Mayıs 2003, s.23; CANSIZLAR Doğan: "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Sermaye Piyasaları", İşveren, C:XL, S:3, Aralık 2001, s.11.

²⁰³ Kadir Arıcı, "Sosyal Güvenlik Sistemimizin İçin Yeni Bir Tecrübe: Özel Emeklilik Fonları", İşveren, C:XL, S:3, Aralık 2001, ss:20-21.

²⁰⁴ Ergenekon,a.g.e., s.185.

²⁰⁵ Önal,a.g.e, s.129.

2.6.3 Serbest Çalışanlara Sağlayacakları:

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

2.6.4 Sermaye Piyasasına Sağlayacakları:

1. Yerel kurumsal altyapının gelişmesi,
2. Sermaye piyasalarının girecek uzun vadeli fonlar vasıtasıyla gelişmesi ve derinleşmesi,
3. Uzun vadeli yatırımların artmasıyla piyasalardaki volatilitede-dalgalanmalarda düşüş olması,
4. İstikrar kazanan piyasaların yatırımcılar için daha güvenli bir ortam sunması,
5. Piyasalarda işlem gören menkul kıymetlerin risk/getiri oranında iyileşme görülmesi,
6. Piyasadaki gelişmelere bağlı olarak finansal yeniliklerin de artması.

2.6.5 Sigorta Sektörüne Sağlayacakları

1. Emeklilik fonlarını oluşturan ve yöneten kurumlar arasında yer alması,
2. Emeklilik fonları alanında rekabetten kaynaklanan dinamizm, etkinlik ve verimlilik sağlanması,
3. Tüm emeklilik hesabı sahibi katılımcıları, ölüm ve malullük risklerine karşı sigortalayabilme olanağı,
4. Büyük fonları yöneterek, daha güçlü bir finansal kurum kimliğini kazanma olanağı.²⁰⁶

2.6.6 Ekonomiye Sağlayacakları

1. Yurt içi tasarruf düzeyinin artması,
2. Fon havuzlarının yatırıma dönüşmesiyle istihdam artışı,

²⁰⁶ Önal,a.g.e, s.130.

3. Özelleştirme sürecindeki kamu varlıkları içerisinde verimli yatırım olanağı sunanların halkın emeklilik tasarruflarıyla alınmasıyla mülkiyetin tabana yayılması,
4. Derinleşip gelişen finans piyasalarında kaynak tahsisi ve kullanımının etkinlik sağlanması.²⁰⁷

2.6.7 Devlete Sağlayacakları

1. Vergi kesintileri olmadan, yüksek verimlilikte değerlendirilen fonların zaman içinde daha yüksek bir vergi matrahı yaratmasıyla, orta ve uzun vadede kamu gelirlerinde bir artış sağlanması,
2. Emekliler güvence altına alındıkça, devletin muhtaç ve düşküllere daha anlamlı düzeylerde sosyal yardımda bulunma olanağının ortaya çıkması,
3. Ekonomik istikrarın tesisine katkı.²⁰⁸

2.7 Bireysel Emeklilik Sisteminin Kapsamı

Bireysel emeklilik sistemine, medeni haklarını kullanma ehliyetini haiz kişilerin katılabilmesi mümkündür. Bu bağlamda bireysel emeklilik sistemi kapsamında 18 yaşını dolduran; kadın-erkek, yaşlı-genç, çalışan-çalışmayan ayrımı olmaksızın ve işçi, memur, esnaf, işveren gibi statüsüne bakılmaksızın herkes yer alabilmektedir.²⁰⁹ Her hangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olması veya olmaması hatta kişinin vergi mükellefi olması veya olmaması bireysel emeklilik sistemine katılım açısından bir koşul değildir. Kişi, sosyal sigortalardaki teklik ilkesinin aksine isterse birden fazla bireysel emeklilik hesabına aynı anda iştirakçi olabilmektedir.²¹⁰

2.8 Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı

Bireysel emeklilik sisteminde kurumsal yapının en üstünde Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK) bulunmaktadır. BEDK, bireysel emeklilik sistemi ile ilgili politikaları belirlemekte ve hayata geçirilmesi ile ilgili gerekli

²⁰⁷ Ergenekon, a.g.e., s.130.

²⁰⁸ Önal, a.g.e., s.130.

²⁰⁹ Oyak Bireysel Emeklilik Klavuzu www.oyakemeklilik.com, (Erişim Tarihi: 21.3.2007).

²¹⁰ Uğur, a.g.e, "www.tisk.org.tr."

önlemler konusunda önerilerde bulunmak ve mevzuat düzenlemeleri hakkında tavsiye niteliğinde karar almakla görevlidir. BEDK; HM'nin başkanlığında, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, HM ve SPK tarafından görevlendirilecek en az genel müdür seviyesindeki birer temsilciden oluşmaktadır.²¹¹

BEDK, üç ayda bir HM tarafından önerilen ve Başkan tarafından belirlenen tarih ve gündemle olağan olarak toplanmaktadır. BEDK üyelerinin toplantılara bizzat katılmaları esas olup üyelerin herhangi bir nedenle işlerinden geçici veya sürekli olarak ayrılmaları halinde yerlerine vekilleri toplantıya katılmaktadır. Olağan toplantılar dışında, Başkanın gerek gördüğü hallerde veya BEDK üyelerinden birinin yazılı başvurusu üzerine Başkan tarafından olağanüstü toplantıya çağırılabilir. BEDK, toplantıya çağırılan üyelerin yarısından bir fazlası ile toplanmakta ve çekimser oyun kullanılmadığı toplantıda kararlar, toplantıya katılan üyelerin salt çoğunluğu ile alınmaktadır.²¹²

Bireysel emeklilik sisteminin işleyişine ilişkin esaslar, 4632 Sayılı Kanun ve bu kanuna bağlı olarak çıkarılan yönetmelikler ile düzenlenmiştir. Kısaca sistemin işleyişi irdelendiğinde, emeklilik şirketinin büyük ölçüde bir yönetim ve koordinasyon şirketi özelliğine sahip olduğu görülmektedir. Emeklilik şirketi, kuruluş iznini Bireysel Emeklilik Koordinasyon Kurulu'ndan almaktadır. Emeklilik şirketi önerilen sistem gereği, özellikle katılımcılardan katılım paylarının tahsili ve emekli olan katılımcılara emeklilik ödemelerinin yapılması gibi hizmetleri bankalardan almak ile görevlidir.²¹³

Emeklilik şirketi, sisteme girmek isteyen katılımcının ortalama gelir düzeyine, risk profiline, önceliklerine, ihtiyaçlarına ve emeklilik dönemlerindeki beklentileri göz önüne alarak bireye en uygun planı hazırlar. Katılımcı sunulan planı kabul etmesi halinde, emeklilik sözleşmesi başvuru

²¹¹ 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Sistemi ve Yatırım Sistem Kanunu: md.3.

²¹² Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik: md.7 (31.10.2001 Tarih ve 24569 Sayılı RG).

²¹³ Önal, a.g.e, s.107.

formunu doldurup imzalayarak ilk katkı payını öder. Böylece emeklilik şirketi ile katılımcı arasında emeklilik sözleşmesi kurulmuş olur. Sözleşmenin yürürlüğe girmesi ile katılımcı adına bireysel emeklilik sisteminde bulunduğu sürece ödediği katkı payları ile getirileri emeklilik şirketinin değiştirirse dahi aynı hesapta takip edilir. Katkı payları, seçilen emeklilik yatırım fonlarında, portföy yöneticisi tarafından değerlendirilir.²¹⁴

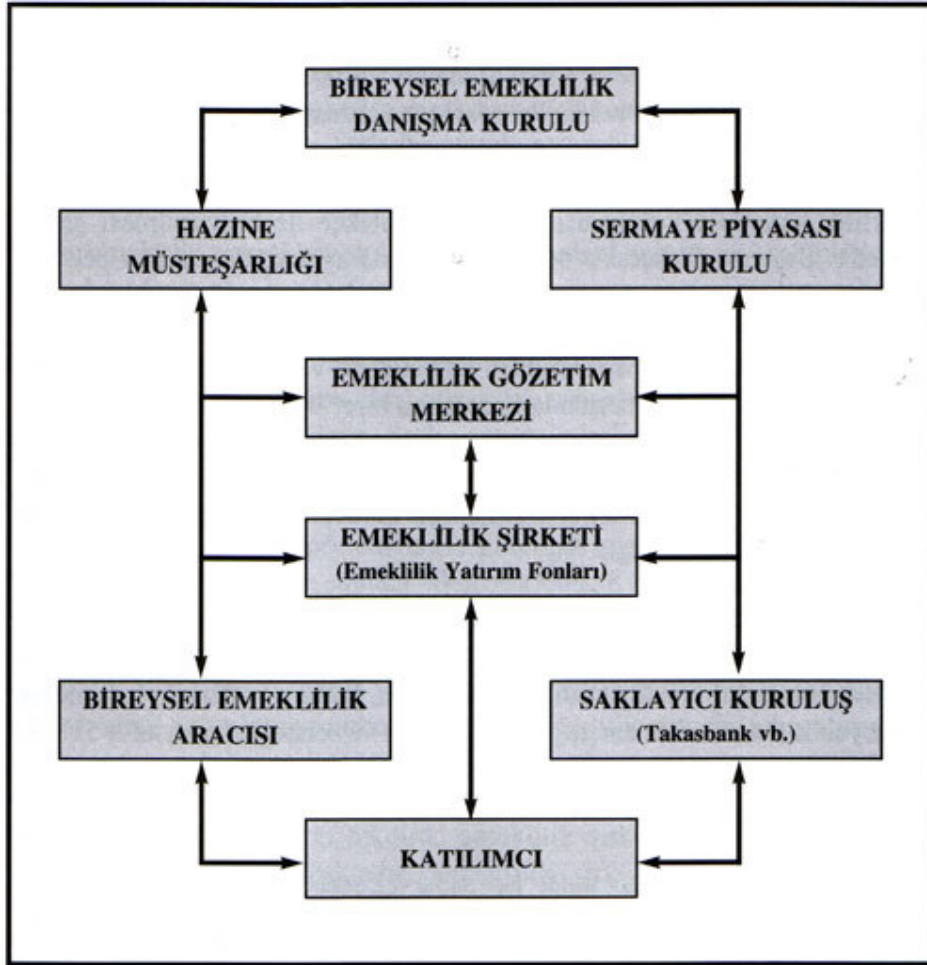
Ayrıca, katılımcılar ile emeklilik şirketleri arasında aracılık yapacak bireysel emeklilik aracıları ve katkıların değerlendirileceği emeklilik yatırım fonlarına ilişkin düzenlemelerin de yapıldığı görülmektedir. Yapılan düzenlemeler göre sistemin en önemli unsurlarından olan emeklilik şirketleri ve bireysel emeklilik aracıları; katılımcılara, üçüncü kişilere ve kuruluşlara karşı gerçeğe aykırı, yanıltıcı ve aldatıcı beyanda bulunamamakta ve ilan, reklam ve broşürleri ile bu amaca yönelik her türlü faaliyetlerinde bu nitelikteki ifadeler yer verememektedir.²¹⁵ Aksi halde idari para cezaları uygulanmaktadır.²¹⁶ Sonraki sayfada işleyiş yapısına ilişkin düzenlemeler hakkında ayrıntılı olarak bilgi verilmekte ve Tablo 2’te işleyiş yapısı özetlenmektedir.

²¹⁴ 25 Soruda Bireysel Emeklilik (www.oyakemeklilik.com, (1 Mart 2007)).,

²¹⁵ 4632 Sayılı Kanun: md.10.

²¹⁶ 4632 Sayılı Kanun: md.22.

Tablo 2 Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı



Kaynak:Suat Uğur, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, TISK Yayınları, İstanbul, 2004, “www.tisk.org.tr”

2.9 Bireysel Emeklilik Sistemi ile İlgili Kurumlar

Bireysel Emeklilik Sistemi ile ilgili başlıca kurumlar: Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu, Bireysel Emeklilik Şirketleri ve Bireysel Emeklilik Aracılarıdır. Bu kurumlar katılımcının yatırım fonlarını en iyi şekilde korumayı ve kullanmayı amaç edinmektedirler.

2.9.1 Hazine Müsteşarlığı

Hazine müsteşarlığı (HM), 4632 sayılı Kanunla kendisine yüklenen görevler dolayısıyla, bireysel emeklilik sisteminin yürütülmesi bakımından Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK) ile birlikte hayati öneme sahip kurumlardan biri haline gelmiştir. BEDK'nun oluşumundan, sekreteryâ hizmetlerinin yürütülmesine kadar, Kanunun çeşitli maddelerinde belirtilen çok sayıda faaliyetin gerçekleştirilmesi Müsteşarlık tarafından yerine getirilecektir. Nitekim Kanunla Hazine Müsteşarlığına verilen görevlerden bazıları;

- Bireysel emeklilik sözleşmelerinin içeriğinde yer alacak hususların belirlenmesi,
- Bireysel emeklilik hesaplarının emeklilik şirketleri arasında aktarımı ile ilgili hususların belirlenmesi,
- Giriş aidatları, yönetim ve fon işletme giderlerinin belirlenmesi,
- Emeklilik şirketlerinin kuruluş izinlerinin ve faaliyet ruhsatlarının verilmesi,
- Bireysel emeklilik şirketlerinin kamuyu bilgilendirmeye yönelik ilan ve reklamlara ilişkin usul ve esasların belirlenmesi,
- Emeklilik şirketlerinin denetimi,
- Mevcut sigorta şirketlerinin emeklilik şirketi statüsüne geçişine ve faaliyet ruhsatı verilmesine ilişkin esas ve usullerin belirlenmesi

olarak sıralanmaktadır. Öte yandan Müsteşarlık, BEDK'nun faaliyetlerini kolaylaştırıcı nitelikte olmak üzere belirli konularda danışmanlık hizmeti verme ve uygun görüş bildirme yükümlülüğündedir. Bu görevleri ile Hazine Müsteşarlığı sistemin işlemesi bakımından çok sayıda görevi üstlenmiştir.

2.9.2 Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu

Kurumsal yapının en üst kademesinde, bireysel emeklilik sistemi ile ilgili politikaları belirlemek ve hayata geçirilmesini sağlamak üzere gerekli tedbirleri almakla sorumlu Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK)

bulunmaktadır. Kurul Hazine Müsteşarlığının Başkanlığında, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından görevlendirilecek en az genel müdür seviyesindeki birer temsilciden oluşmaktadır (4632, m.3). Sekreteryahizmetleri Müsteşarlık tarafından yürütülecek olan Kurulun, Çalışma Esas ve Usulleri hakkındaki yönetmelik 31.10.2001 tarih ve 24569 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının sistem içinde doğrudan yer aldığı tek kurum BEDK'dur. Kurul dışında sistemle ilgili olarak ÇSGB'nı sistem içinde yer almamıştır.

Danışma Kurulunun başkanı, Hazine Müsteşarıdır. Kurul, üç ayda bir Müsteşarlıkça öneriler ve başkan tarafından belirlenen tarih ve gündemle olağan olarak, Danışma Kurulu Başkanı veya üyelerden birinin gerekli görmesi halinde de yazılı başvuru halinde olağanüstü olarak toplanır (Yönetmelik, m.7). Danışma Kurulu toplantılarına, gündemle ilgili diğer tarafların da temsilcileri davet edilebilir.

BEDK, sistemin en önemli ayağını oluşturmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminin kurulması ve sağlıklı şekilde işletilmesi ile ilgili bütün aşamalarda Kurulun görevleri, sorumlulukları ve yetkileri vardır.²¹⁷

2.9.3 Bireysel Emeklilik Şirketleri

Emeklilik şirketi, 4632 Sayılı Kanun'a göre kurulan ve bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere 4632 Sayılı Kanun'la kurulan emeklilik branşında ruhsat almış şirkettir. Hayat ve ferdi kaza sigortaları branşlarında da ruhsat alabilen emeklilik şirketlerinin her bir branş için hesapları ayrı tutması gerekmektedir²¹⁸. İstisnalar hariç olmak üzere, 4632 Sayılı Kanun kapsamında bulunmayan gerçek ve tüzel kişiler, söz konusu kanun kapsamında faaliyette bulundukları izlenimi verecek şekilde "Emeklilik", "Emeklilik Planı", "Emeklilik Fonu", "Emeklilik Yatırım Fonu" gibi kavramları

²¹⁷ Uğur, a.g.e., "www.tisk.org.tr".

²¹⁸ 4632 Sayılı kanun: md.8.

veya aynı işlevi gören ifadeleri kullanamamaktadır.²¹⁹ Aksi halde ilgili gerçek veya tüzel kişiler idari para cezası ile cezalandırılmaktadır.²²⁰ Söz konusu kavramları kullanılabilecek olan emeklilik şirketinin kuruluşu, HM'nin bağlı olduğu Bakanın iznine tabi olup emeklilik şirketinin kuruluşu için HM'ye dilekçe ile başvurulması gerekmektedir. Başvuru dilekçesine ilgili yönetmelikte ayrıntılı düzenlenen pek çok belgenin eklenmesi istenmektedir. Bu belgelerden bazıları şunlardır:

1. Şekli ve içeriği HM tarafından düzenlenen ve emeklilik şirketi kurucuları tarafından noter huzurunda imzalanan birer beyanname.
2. 4632 Sayılı Kanun ve mevzuata uygun olarak hazırlanan ve anonim şirket şeklinde kurulan emeklilik şirketinin kurucuları tarafından imzalanan ana sözleşmenin bir örneği.
3. Ödenmiş sermayesi en az 10 trilyon lira olmak üzere emeklilik şirketinin sermayesinin 20 trilyon liradan az olmaması²²¹ ve kalanının 3 yıl içinde ödenmesinin taahhüt edilmiş olduğunu, hisse senetlerinin tamamının nama yazılı olarak nakit karşılığı çıkarıldığını ve sermayenin en az %51'inin mali piyasalar konusunda yeterli bilgi ve tecrübeye sahip tüzel kişi ortaklarına ait olduğunu gösterir belge.
4. HM'ye verilmek üzere gerçek kişi kurucular ile sermayedeki doğrudan veya dolaylı pay sahipliği %10 veya daha fazla olan diğer gerçek kişilerce Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü veya Cumhuriyet Savcılıklarından son altı ay içinde alınmış adli sicil belgeleri.
5. Emeklilik şirketi kurucuları ile sermayedeki doğrudan veya dolaylı pay sahipliği %10 veya daha fazla olan gerçek veya tüzel kişilerin müflis olmadıklarına ve konkordato ilân etmiş bulunmadıklarına ilişkin beyanlar ile tasfiyeye tabi tutulan bankerler, bankalar ve sigorta şirketlerinde doğrudan ve

²¹⁹ 4632 Sayılı Kanun: md.10.

²²⁰ 4632 Sayılı Kanun: md.22.

²²¹ Emeklilik şirketinin kuruluşu için gerekli sermaye tutarı, Devlet İstatistik Enstitüsü Toptan Eşya Fiyat Endeksinin iki katının gerektirdiği miktar ve sınırları aşmamak üzere HM tarafından artırılabilir, 4632 Sayılı Kanun: md.8.

dolaylı %10 veya daha fazla bir oranda pay sahibi olmadıklarını gösteren belge.

6. Emeklilik şirketi kurucuları ile sermayedeki dolaylı pay sahipliği %10 veya daha fazla olan gerçek veya tüzel kişilerin muaccel vergi borcu bulunmadığına ve vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkumiyet kararlarının bulunmadığına ilişkin ilgili vergi dairelerinden, prim borcu olmadığına dair sosyal güvenlik kuruluşlarından alınan belgeler ile kurucuların, ilgili vergi dairelerince onaylı son üç yıla ilişkin gelir veya kurumlar vergisi beyannameleri.

HM, en geç iki ay içinde emeklilik şirketinin kuruluş başvurusunu yapanlara kuruluş iznine ilişkin sonucu bildirmektedir. Kuruluş izni alan emeklilik şirketi, kuruluş işlemlerini tamamladıktan sonra gerekli belge ve bilgilerle faaliyet ruhsatı başvurusunu yapmaktadır²²². Çünkü, kuruluş izni alan emeklilik şirketinin faaliyete geçebilmesi için emeklilik branşında faaliyet ruhsatı alma zorunluluğu bulunmaktadır. Emeklilik şirketinin kuruluşu için izin alınmasına rağmen, izin tarihinden itibaren bir yıl içinde emeklilik branşı faaliyet ruhsatını almak için başvurulmadığı veya gerekli belgelerin süresi içinde tamamlanmadığı takdirde emeklilik şirketinin kuruluş izni kendiliğinden geçersiz olmaktadır. Emeklilik şirketi; emeklilik branşında faaliyet göstermek için emeklilik branşı faaliyet ruhsatını, hayat ve ferdi kaza branşlarında da faaliyet gösterecekse bu branşlara ait faaliyet ruhsatlarını HM'den almaktadır. Ayrıca, emeklilik şirketinin faaliyet ruhsatını alabilmek için; iki yıl içinde en az yüzbin katılımcıya hizmet verebilecek şekilde gerekli her türlü planlamayı yapmış olması, iş plan ve sistem tasarımıyla öngörülen düzenlemeleri tamamlaması, fiziksel mekan, teknik ve idari alt yapı ile insan kaynakları uyumunu sağlamış olması gerekmektedir²²³. Anılan koşullar doğrultusunda yapılması gereken başvuruya ilişkin inceleme sonuçları iki ay içinde gerekçeli olarak ilgililere tebliğ edilmektedir.

²²² Bkz. EŞY: md.6,7,8,9

²²³ 4632 Sayılı Kanun: md.9.

Emeklilik branşında faaliyet ruhsatı alan emeklilik şirketi, faaliyet ruhsatının veriliş tarihinden itibaren en geç üç ay içinde en az üç emeklilik yatırım fonu kurmak üzere SPK'ya başvurmak zorundadır²²⁴. Emeklilik yatırım fonu kurma başvurusunun zamanında yapılmaması veya reddedilmesi durumunda verilmiş olan izin ve faaliyet ruhsatı kendiliğinden geçersiz olmaktadır. Hayat branşında faaliyet gösteren, yeni poliçe akdetme yetkisi olan ve süresi içinde gerekli şartları yerine getirerek emeklilik şirketine dönüşen sigorta şirketlerinin söz konusu branşlardaki ruhsatları geçerliliklerini korumaktadır. Bu şirketler ile hayat ve ferdi kaza branşlarında da faaliyet gösterecek şirketlerin her bir branşa ait hesapları ayrı tutmaları gerekmektedir²²⁵.

2.9.4 Emeklilik Şirketinin Organları

Emeklilik şirketinin yönetim kurulunun en az beş kişiden oluşması gerekmektedir. Emeklilik şirketin genel müdürü ve genel müdürün yokluğunda vekili yönetim kurulunun doğal üyesi olmaktadır. Yönetim kurulu üyelerinin salt çoğunluğunun, denetim kurulu üyelerinin, genel müdürün, genel müdür yardımcılarının ve başka unvanlarla istihdam edilseler dahi yetki ve görevleri itibariyle genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumda imza yetkisine sahip yöneticilerin en az lisans düzeyinde eğitim görmüş olmaları ve sigortacılık veya işletmecilik alanında mesleki deneyime sahip olmaları gerekmektedir. Mesleki deneyim süresi genel müdür için on yıl diğerleri için yedi yıldır. Ayrıca, söz konusu kişilerin 4632 Sayılı Kanun hükümlerine aykırı hareketten dolayı hapis veya bir defadan fazla ağır para cezası ile cezalandırılmamış olması ve emeklilik şirketi kurucularının; tasfiyeye tabi tutulan bankerler, bankalar, sigorta şirketleri ile para ve sermaye piyasalarında faaliyet gösteren diğer kurumlarda doğrudan ve dolaylı yüzde on veya daha fazla bir oranda pay sahibi olmaması, ilgili mevzuat çerçevesinde faaliyetlerinin tamamen veya belirli faaliyet alanları itibariyle sürekli veya başvuru tarihinden önceki bir yıl içerisinde bir ay veya daha fazla süreyle geçici süreyle durdurulma kararı verilmemiş olması, müflis

²²⁴ 4632 Sayılı Kanun: md.17.

²²⁵ Bkz. EŞY: md.10-11.

veya konkordato ilan etmiş olmaması, taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış olsalar dahi ağır hapis veya beş yıldan fazla hapis yahut basit veya nitelikli zimmet, cürüm işlemek için teşekkül oluşturmak, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçları, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırmak, kara para aklama veya devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkumiyet kararlarının bulunmaması gerekmektedir. Genel müdür ve genel müdür yardımcısı olarak atanacakların, yukarıda aranan şartları taşıdıklarını gösteren belgelerle birlikte HM'ye bildirilmesi, herhangi bir nedenle görevden ayrılan genel müdür ve genel müdür yardımcılarının, görevden ayrılma nedenleri emeklilik şirketi ve görevden ayrılan tarafından, ayrılış tarihinden itibaren on iş günü içerisinde HM'ye bildirilme zorunluluğu bulunmaktadır²²⁶. Gerekli niteliklere haiz olmayan kişilerin çalıştırılması ve bildirim yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi durumunda ilgili gerçek ve tüzel kişiler idari para cezası ile cezalandırılmaktadır²²⁷.

2.9.5 Emeklilik Şirketlerinde Birleşme ve Devir

Bir gerçek veya tüzel kişinin, emeklilik şirketinin sermayesinin doğrudan veya dolaylı olarak %10 veya fazlasını temsil eden payları edinmesi ile bir ortağa ait payların emeklilik şirketi sermayesinin %10'nu, %20'sini, %33'ünü ya da %50'sini aşması sonucunu doğuran hisse edinimleri ile bir ortağa ait payların söz konusu oranların altına düşmesi sonucunu doğuran hisse devirleri Bakanlığın iznine tabi olmaktadır. Oy hakkı edinilmesi ile hisselerin rehnedilmesinde de söz konusu hüküm uygulanmaktadır. Yönetim ve denetim kurullarına üye belirleme imtiyazı veren veya intifa hakkı tanınan hisse senetlerinin devrinde, herhangi bir oransal sınırlama olmaksızın Bakanlığın izni aranmaktadır. Emeklilik şirketinin tüm aktif ve pasiflerini diğer bir emeklilik şirketine devretmesi ya da bir veya birkaç emeklilik şirketi ile birleşmesi de Bakanlığın iznine bağlıdır. Emeklilik şirketi sermayesinin %10

²²⁶ 4632 Sayılı Kanun: md.12; EŞY: md.19.

²²⁷ 4632 Sayılı Kanun: md.22.

ve daha fazlasına sahip olan tüzel kişilerin sermayesinin doğrudan veya dolaylı olarak yukarıdaki oranlar veya esaslar dahilinde el değiştirmesi Bakanlığın izniyle gerçekleşebilmektedir. İzin, devralan ortağın kurucularda aranan şartları taşıması kaydıyla verilebilmektedir. Kanun hükümlerine aykırı olarak yapılan tescil işlemleri geçersiz olmaktadır²²⁸.

Bakanlığın iznine tabi olan, emeklilik şirketinin tüm aktif ve pasiflerini diğer bir emeklilik şirketine devretmesi ya da bir veya birkaç emeklilik şirketi ile birleşmesi için HM'ye yapılacak başvuruya bazı eklerin yapılması gerekmektedir. Bu kapsamda izin başvurusuna; birleşme veya devir sözleşmesi, birleşme veya devirden beklenen sonuçları değerlendiren ayrıntılı yapılabilirlik raporu, birleşme veya devirden itibaren en az üç yıllık hedeflerin ortaya konulduğu tahmini mali tablolar, eklenmektedir. Birleşme ve devir sözleşmelerinde katılımcılar ve sigortalıların hak ve alacaklarını ihlal eden hükümlere yer verilememektedir²²⁹.

2.9.6 Bireysel Emeklilik Aracıları

Kanun'a göre bireysel emeklilik araçları; her ne ad altında olursa olsun herhangi bir emeklilik şirketine bağlı olmaksızın, bir sözleşmeye dayanarak, emeklilik şirketlerinin bireysel emeklilik sözleşmelerine daimi bir surette aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek ve tüzel kişilerdir²³⁰. Yönetmelikteki tanımda ise bireysel emeklilik araçları; emeklilik şirketleri tarafından katılımcılara sunulan emeklilik ürünlerinin tanıtımı, pazarlanması ve satışına ilişkin aracılık hizmetlerini bir sözleşmeye dayanarak daimi bir surette emeklilik şirketlerinin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek kişilerdir. Bireysel emeklilik aracılığı ise; emeklilik şirketleri tarafından bireysel emeklilik sisteminde katılımcılara sunulan emeklilik ürünlerinin tanıtımı, pazarlanması, satışı ve bireysel emeklilik sistemine ilişkin diğer aracılık hizmetlerini

²²⁸ 4632 Sayılı Kanun: md.13.

²²⁹ EŞY: md.16.

²³⁰ 4632 Sayılı Kanun: md.1.

kapsamaktadır²³¹. Tanımdan anlaşıldığı üzere bireysel emeklilik aracı, emeklilik şirketlerinin katılımcı adayları ile akdedecekleri emeklilik sözleşmelerine aracılık yapmakta ve daimi olarak kullanacağı ve kapsamında emeklilik ürünlerini katılımcı adaylara tanıtmak, pazarlamak, satışını gerçekleştirmek gibi faaliyetler bulunan söz konusu yetkilerini emeklilik şirketi ile akdedeceği bir sözleşmeden almaktadır.

a. Aracılık İçin Aranılan Nitelikler ve Muafiyet

Bireysel emeklilik aracı, olabilmek için bazı niteliklere sahip olmak gerekmektedir. Bu kapsamda²³²;

- Dört yıllık fakülte, dört yıllık yüksek okul, iki yıllık sigortacılık veya bankacılık meslek yüksek okulu mezunu olmak,
- Sınavda başarı göstermiş olmak,
- Müflis veya konkordato ilan etmiş olmamak, bireysel emeklilik veya sigortacılık mevzuatına aykırı hareketlerinden dolayı hapis veya birden fazla ağır para cezası ile cezalandırılmış olmamak, taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış olsalar dahi ağır hapis veya beş yıldan fazla hapis yahut basit veya nitelikli zimmet, cürüm işlemek için teşekkül oluşturmak, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçları, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, kara para aklama veya devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkumiyet kararı bulunmamak, karşılıksız çek keşide etmiş olmamak,
- Meslek şeref ve haysiyetine aykırı davranışlarda bulunmamak,

²³¹ Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik (BEAY): md.4 (03.03.2004 Tarih ve 25391 Sayılı RG).

²³² BEAY: md.5.

- Adına bireysel emeklilik aracılığı yapacakları şirket veya şirketlerin emeklilik ürünlerine ilişkin gerekli eğitimleri tamamlamış olmaları

gerekmektedir.

Emeklilik şirketi bünyesinde veya emeklilik şirketi adına bireysel emeklilik aracılığını çağrı merkezi, müşteri ilişkileri ve benzer isimler altında yapanlar da bireysel emeklilik araçlarında aranan niteliklere sahip olmalıdır.

Bireysel emeklilik aracılıları sınavında başarılı olanlara lisans belgesi verilmektedir. Ancak, söz konusu belge ile bireysel emeklilik aracılığı yapılamamaktadır. Bireysel emeklilik aracılığı yapabilmek için tamamlayıcı eğitim programlarına katılma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu nedenle sınavda başarılı olanların; mesleki yeterlilik, bilgi ve becerilerinin devamlılığını sağlamak amacıyla HM'nin görüşü alınarak EGM tarafından kapsamı, süresi ve düzenleme sıklığı vb. usul ve esaslar belirlenen tamamlayıcı eğitim programlarına yılda en az bir kez katılması gerekmektedir. HM tarafından iki yılda bir de çıkarılabilecek olan tamamlayıcı eğitim programlarına katılım EGM tarafından kişi bazında takip edilmektedir²³³.

Bireysel emeklilik aracılığı sınavından muaf olanlar da vardır. Buna göre aşağıdaki kişiler görevde bulundukları sürece sınavdan muaftırlar.²³⁴

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

²³³ BEAY: md.15-16.

²³⁴ BEAY: md.7.

bireysel emeklilik aracılığı sınavından muaftır.

Bulundukları görev itibarıyla sınavdan muaf tutulan kişilerin görevden ayrılmaları ve bireysel emeklilik aracılığı yapmak istemeleri halinde sınava girmeleri gerekmektedir.

b. Aracılık Tanıtım Kartı ve Sicile Kayıt

Emeklilik şirketi adına bireysel emeklilik aracılığını yapma yetkisini gösteren ve HM'nin uygun görüşü alınarak asgari standardı belirlenen tanıtım kartı, bireysel emeklilik araçlarına EGM tarafından verilmektedir. Tanıtım kartı için başvurular emeklilik şirketleri tarafından aşağıdaki belgeler ile birlikte EGM'ye yapılmaktadır.²³⁵

- Son altı ay içinde alınmış adli sicil belgesi,
- Adına bireysel emeklilik aracılığını yaptığı şirket veya şirketlerin emeklilik ürünlerine ilişkin eğitimlerin tamamlandığına dair belge,
- Lisans belgesinin bir örneği,
- Tanıtım kartı ücretinin ödendiğine dair banka dekontu.

Gerekli görülmesi halinde, EGM başvuru sahibinden sınav başvurusu sırasında istenilen bilgi ve belgeleri yenilemelerini isteyebilmektedir. Sınav ile ilgili muafiyet tanınan kişilere tanıtım kartı verilmemektedir. EGM, tanıtım kartının basım ve dağıtımını yapmakta, gerekli görülmesi halinde yenilemekte, iptal etmekte veya geçici süreli muhafaza etmektedir.

Sınavla ilgili muafiyet tanınan kişiler ile tanıtım kartı verilmesi uygun görülen bireysel emeklilik araçları için EGM nezdinde sicil kaydı tutulmaktadır²³⁶.

2.10 Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim Mekanizması

Bireysel emeklilik sistemlerine büyük ölçüde güveni tesis edecek, emeklilik sistemine katılacakların haklarının korunmasını ve sistemin daha

²³⁵ BEAY: md.17.

²³⁶ BEAY: md.18

düzgün çalışmasını sağlayacak etkin bir denetim mekanizmasının oluşturulması büyük önem taşımaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminde denetim mekanizması Tablo 3’de gösterildiği gibi özetlenebilir. Bu bağlamda, bireysel emeklilik sisteminin unsurları olan emeklilik şirketi, emeklilik fonları, portföy yönetim şirketleri ve saklama kurumlarının yılda en az bir kez Hazine Müsteşarlığı ve SPK tarafından denetlenmeleri öngörülmektedir. Ayrıca, emeklilik şirketi ve emeklilik fonlarının belirli aralıklarla bağımsız dış denetimden de geçmeleri gerekli görülmüştür. Oluşturulacak olan iç denetim mekanizması aracılığıyla emeklilik şirketi ile emeklilik fonlarının firma denetim elemanlarınca iç denetiminin de sağlanması gerekmektedir.²³⁷

Tablo 3: Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim Mekanizması

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ UNSURLARI	DENETİM ŞEKLİ SAYISI	DENETİMİ YAPAN KURUMLAR
EMEKLİLİK ŞİRKETİ	1.Genel Denetim, En az yılda bir kez 2.Aktüeryal denetim 3.Mali Denetim, En az yılda bir kez 4.Genel İç Denetim	Müsteşarlık,SPK Sigorta Denetleme Kurulu Dış Denetim Kurulu Firma Denetim Elemanları
EMEKLİLİK FONLARI	1.Genel Denetim, En az yılda bir kez 3.Hesap ve İşlemlerin Denetimi 3’er aylık dönemler itibariyle 4.Genel İç Denetim Elemanları	Müsteşarlık,SPK Dış Denetim Kurulu Firma Denetim Elemanları
PORTFÖY YÖNETİM ŞİRKETLERİ	1.Genel Denetim, En az yılda bir kez	Müsteşarlık,SPK
SAKLAMA KURUMLARI	1.Genel Denetim, En az yılda bir kez	Müsteşarlık,SPK

Kaynak: Önal, a.g.e., s.109.

²³⁷ Önal,a,g,e, s.109.

2.11 Emeklilik Yatırım Fonu

Emeklilik fonu, oluşturulan emeklilik sözleşmesi çerçevesinde alınan ve katılımcıların bireysel emeklilik hesaplarında bulunan katkıların, riskin dağıtılması ve inançlı mülkiyet esasına göre işletilmesi amacıyla meydana getirilen mal varlığıdır ve farklı amaçlarla kullanılamaz.

Özel emeklilik şirketi fonun kurulmasına izin verilen tarihten itibaren en geç altı ay içerisinde gerekli belgeleri Kurula iletmeli ve ilgili hükümleri yerine getirmelidir. Fonun kayda alınma başvurusunun Kurulca değerlendirilebilmesi için;

- Fon iç tüzüğüne şirketin merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilan edilmiş olması,
- Yeterli mekan, teknik donanım ve örgütlenmenin sağlanmış, fon hizmet biriminin ve fon kurulunun oluşturulmuş, iç denetim sisteminin kurulmuş, personelin buna uygun görev ve sorumluluklarının belirlenmiş olması ve bu konularda gerekli belgelerin hazırlanmış olması,
- Muhasebe kayıt ve belge sistemi ile düzenli iş akışı ve haberleşmeyi sağlayacak teknik alt yapının kurulmuş olması,
- Fonlara ilişkin insan kaynaklarının belirlenmiş olması,
- En az bir portföy yöneticisi ile portföy yönetim sözleşmesinin imzalanmış olması,
- Şirketin bu Kanunda öngörülen kuruluş şartlarını yerine getirmiş olması zorunludur.

Kurulca izin verilen ve fon iç tüzüğünde yer alan asgari üç fonun her biri için, şirketin ödenmiş sermayesinin asgari yimide biri tutarında fon miktarına karşılık gelen pay sayısı Kurul kaydına alınır ve fon portföyleri bu paylara karşılık gelen tutarla oluşturulur.

Emeklilik fonunun portföy sınırlamasına ilişkin ilkeler fon portföyünde bulunacak devlet iç borçlanma senetlerinin asgari oranları ve yabancı menkul kıymetlerin azami oranı ile fon portföyündeki varlıkların değerlendirme kuralları Müsteşarlık ve Kurul tarafından belirlenir. Fon portföyündeki varlıklar saklayıcı şirketlerde saklanır.

Emeklilik fonu portföyünün yönetim sözleşmesi Kurul tarafından onaylanmak zorundadır. Şayet portföy yöneticileri fonun yönetiminde gerekli özen ve basireti göstermezlerse ve fonun mali yönden zayıflamasına sebep olurlarsa kurulca sözleşmeleri fesih edilir. Aynı şirkete ait fonlar kurulca birleştirilebilir ve Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun 19. Maddesinde yer alan hükümlere göre fonun devri kurulca istenebilir.²³⁸

2.11.1 Emeklilik Yatırım Fonu Türleri

Emeklilik yatırım fonları; doğrudan fonu tanıtmayı, 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. Emeklilik yatırım fonunun ünvanında belirli bir varlık grubuna, sektöre, sektörler, ülke ya da coğrafi bölgeye yatırım yaptığı izlenimini uyandıracak bir ibare kullanan emeklilik yatırım fonu varlıklarının en az %80'i; fon ünvanında yer alan söz konusu varlık grubu, sektör ya da sektörler, sektörler, ülke ya da coğrafi bölgelere ait olan varlıklardan, fon ünvanında yer alan ülke ya da coğrafi bölgeye ait ve o ülke ya da coğrafi bölgenin piyasa yapısını ve risklerini yansıtabilen varlıklardan, meydana gelmektedir. Belirli bir varlık grubuna, sektör, sektörler, ülke ya da coğrafi bölgelere yatırım yapmak ve bu hususu ünvanında belirtmek isteyen emeklilik yatırım fonları, bu durumu ve bu

²³⁸ Ay, a.g.e., ss:69-70.

durumdaki değişiklikleri katılımcılara altmış gün önceden bildirmek zorundadır.

SPK; emeklilik şirketlerinin kuracakları fonlara yön vermek ve yol gösterici olmak amacıyla ve katılımcıların emeklilik planlarını seçerken ve emeklilik yatırım fonları arasında katkı paylarının dağıtılmasına ve değişiklik yapılmasına karar verirken bilgi sahibi olmalarını sağlamak için emeklilik yatırım fonu türleri hakkında bilgi veren bir karar almıştır²³⁹. Söz konusu SPK kararına göre emeklilik yatırım fonu türleri; Gelir Amaçlı Fonlar, Büyüme Amaçlı Fonlar, Para Piyasası Fonları, Kıymetli Madenler Fonları, İhtisaslaşmış Fonlar, Diğer Fonlar olmak üzere 6 kategoride sınıflandırılmıştır. SPK tarafından uygun görülmesi halinde başka fon türlerinin oluşturulması mümkün bulunmaktadır.

2.11.1.1 Gelir Amaçlı Fonlar

Gelir Amaçlı Fonlar; yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek temettü ve faiz gelirlerine ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır. Gelir amaçlı fonlar; hisse senedi fonu, kamu borçlanma araçları fonu, özel sektör borçlanma araçları fonu, karma borçlanma araçları fonu, karma fon, uluslararası hisse senedi fonu, uluslararası borçlanma araçları fonu, uluslararası karma fon ve esnek fon olmak üzere çeşitli fonlardan oluşmaktadır.

2.11.1.2 Büyüme Amaçlı Fonlar

Büyüme Amaçlı Fonlar; yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek sermaye kazancına ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır. Büyüme amaçlı fonlar; hisse senedi fonu, küçük şirketler hisse senedi fonu, karma fon, uluslararası hisse senedi fonu, uluslararası karma fon ve esnek fon olmak üzere çeşitli fonlardan oluşmaktadır.

²³⁹ Söz konusu SPK kararı, 10.05.2002 Tarih ve 22/646 Sayılı karardır.

2.11.1.3 Para Piyasası Fonları

Para Piyasası Fonları; fon portföyünün tamamını vadesine 3 ay veya daha az kalmış ve likiditesi yüksek varlıklardan oluşturmak amacıyla kurulan fonlardır. Para piyasası fonları; likit fon-kamu, likit fon-özel sektör, likit fon-karma türlerinden oluşmaktadır.

2.11.1.4 Kıymetli Madenler Fonları

Kıymetli Madenler Fonları; fon portföyünün en az %80'ini kıymetli madenler ve altına dayalı varlıklardan oluşturmak amacıyla kurulan fonlardır. Kıymetli madenler fonları; kıymetli madenler fonu ve altın fonundan oluşmaktadır.

2.11.1.5 İhtisaslaşmış Fonlar

İhtisaslaşmış Fonlar; coğrafi bölge, ülke, sektör ve endeksler bazında yatırım yapan fonlardır. İhtisaslaşmış fonlar; yabancı ülke fonu, sektör fonu ve endeks fondan oluşmaktadır.

2.11.1.6 Diğer Fonlar

Diğer Fonlar; yukarıdaki fon türlerine girmeyen fonlardır. Diğer fonlar; deneli fon ve esnek fondan oluşmaktadır.²⁴⁰

2.12 Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansman Kaynakları

2.12.1 Katılımcının Katkı Payı Ödemeleri

Bireysel emeklilik sistemi, esas olarak katılımcı tarafından ödenecek katkı payları (primler) ile finanse edilmektedir. Katılımcı adına, eğer bağımlı çalışma söz konusu ise, işverenleri de katkıda bulunabilir. Ancak, işveren katkısı tamamen gönüllülük esasına göre gerçekleşecektir ve Kanunda işveren katkıları ile ilgili doğrudan bir düzenleme yoktur. Bu durumda, işverenin katkısı, bireysel iş akitlerine konulacak hükümlerle sağlanabileceği gibi, toplu iş sözleşmelerinin de bir maddesi olarak düzenlenebilecektir. Ancak, sistem oluşturulurken, katılımcı tarafından ödenecek primler esas

²⁴⁰ Uğur, a.g.e., "www.tisk.org.tr".

alınmıştır. 4632 sayılı Kanun incelendiği zaman, sistemin işleyişi içinde işveren primlerinin olmayacağı veya çok sınırlı olabileceği gibi bir varsayımdan hareket edildiği dikkat çekmektedir.

Katılımcının ödeyeceği katkı miktarı konusunda bir düzenleme getirilmemiştir. Katkının miktarı, emeklilik sözleşmesinde belirtilecektir. Bu miktar, sabit olabileceği gibi, basamaklı bir sistem içinde de kademeli olarak da belirlenebilecektir. Ancak, katkı payları her halükarda maktu bir miktar olacaktır. Katkı payı miktarı, sabit veya kademeli olarak belirlenebilmektedir. Enflasyon nedeniyle katkı payının belirli sürelerde artırılması veya belirli göstergelere endekslenmesi de mümkün olabilmektedir. Katkı payının ödenme periyodu ile ilgili mevzuatta bir düzenleme bulunmamaktadır.²⁴¹

Katkı payının miktarı ile ilgili olduğu gibi, ödenme şekli ve süresi ile ilgili hususlara da Kanunda yer verilmemiştir. Katkı paylarının aylık, üç aylık veya yıllık olarak mı ödeneceği hususlarında Kanunda düzenleme yoktur. Belirli sürelerle düzenli olarak ödenebileceği gibi, toptan ödeme şeklinde de yerine getirebilecektir (4632, m.6). Ancak, sisteme ilişkin vergi muafiyetlerinde birer yıllık sürelerin kullanılması, birikimlerin başka bir şirkete aktarımı için emeklilik sözleşmesinin yürürlüğünden itibaren en az bir yıllık sürenin geçmesi şartının aranması ve gerek sosyal gerek özel sigorta finansmanında yaygın olarak kullanılan aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık türü bir ödeme periyodu dikkate alındığında bireysel emeklilik sisteminde de katkı payı ödeme sürelerinin aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık türü bir ödeme periyoduna bağlanmasının olağan kabul edilmesi gerekmektedir. Uygulamada da bu türden ödeme periyotlarının tercih edildiği görülmektedir. Ödeme periyotlarının dağılımına ilişkin istatistiki veriler 3.bölümde yer almaktadır. Aynı şekilde, belirlenen periyotlar içinde katkı payının ödenmemesi halinde ortaya çıkacak sonuçlarla ilgili de açıklama yoktur. Bu hususların, emeklilik sözleşmelerinde düzenlenmesi beklenmektedir.

²⁴¹ Alper, 2002, a.g.e. s.7.

2.12.2 Katılımcının Gider Ödemeleri ve Gider Kesintileri

Emeklilik şirketi, katılımcılardan sisteme ilk katılmaları sırasında veya yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırmaları halinde Giriş Aidatı talep edebilir. Bununla birlikte emeklilik şirketi faaliyetlerinden dolayı bireysel emeklilik hesabına yapılan katkılar, fon varlıkları veya fon gelirleri üzerinden yönetim gideri ve fon işletim masrafı kesintisi yapabilir²⁴². Şirketlerin, giriş aidatı, yönetim gideri kesintileri ve fon işletim gideri kesintilerinin emeklilik sözleşmesinde ve yapılacak ilan ve reklamlarda açık olarak belirtmesi zorunludur. Emeklilik sözleşmelerinde yer alan giriş aidatı, yönetim gideri kesintileri ve fon işletim gideri kesintilerinde değişiklik yapılabilmesi için sözleşmede aksine hüküm bulunmaması ve değişikliğin Hazine Müsteşarlığı tarafından onaylanması şarttır. Böyle bir değişiklik yapılması durumunda değişiklik en geç on iş gün içinde katılımcılara bildirilir²⁴³.

2.12.3 Giriş Aidatı:

Emeklilik şirketi, katkı payı dışında, ilk defa sisteme girerken ve yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırırken, katılımcıdan katkı payının dışında giriş aidatı isteyebilecektir (4632, m.7). Bu miktar mutlak olarak alınması gereken bir miktar değildir. Bu durumda giriş aidatının alınıp alınmayacağını, şirketler arasındaki rekabetin tayin etmesi beklenecektir. Ancak, bu alanda faaliyet gösterecek şirket sayısı sınırlı olacağı için, kendi aralarında rekabet dezavantajı yaratmayacak bir giriş aidatı belirlemeleri ve bunu almaları söz konusu olabilecektir.²⁴⁴

Yapılan düzenlemelere göre emeklilik şirketleri, sisteme yeni katılımcı sağlanmasına yönelik reklam, ürün geliştirme, altyapı yatırımları, diğer pazarlama faaliyetleri nedeniyle yapacakları masrafların karşılanması için katılımcının bireysel emeklilik sistemine ilk kez katılması sırasında veya yeni

²⁴² Önal, a.g.e, s.99.

²⁴³ Kadir Demirbilek, Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemine Geçişin Vergi Teşvikleri Açısından Değerlendirilmesi, Vergi Sorunları Dergisi, S.193, Ekim 2004, s.37.

²⁴⁴ Alper, 2002, a.g.e. s.8.

bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde katılımcı veya katılımcının nam ve hesabına hareket eden kişilerden giriş aidatı alabilmektedir. Anılan düzenlemeden açıkça anlaşıldığı üzere, katılımcı başka bir emeklilik şirketine birikimlerini aktardığında, yeni emeklilik şirketi tekrar giriş aidatı alamamaktadır. Bireysel emeklilik sistemine katılımı teşvik için veya diğer emeklilik şirketlerine karşı rekabet avantajı sağlamak için sisteme ilk defa katılan bir katılımcıdan aylık asgari ücret tutarından daha az miktarda giriş aidatı alınabilmekte, hiç alınmayabilmekte veya ertelenebilmektedir. Katılımcının birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarmak istemesi halinde emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre ertelenen veya taksitlendirilen giriş aidatı, katılımcının birikimlerinden indirilebilmektedir. Uygulamada bazı emeklilik şirketlerinin 3-5 yıl gibi sürelerde birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarmayan katılımcılardan giriş aidatının yarısını veya tamamını almamaya yönelik emeklilik sözleşmeleri akdettikleri görülmektedir. Katılımcının bireysel emeklilik sistemine katılırken ilk tercih ettiği emeklilik şirketinin giriş aidatını indirimli alması veya hiç almaması durumu, birikimlerin başka bir emeklilik şirketine aktarılması halinde aktarım yapılan emeklilik şirketinin giriş aidatı almasına olanak vermemektedir. Bu kapsamda giriş aidatının ödenmesine ilişkin esasların emeklilik sözleşmesinde ayrıntılı olarak belirtilmesi gerekmektedir. Giriş aidatının miktarı, emeklilik sözleşmesi teklif formunun imzalandığı tarihte geçerli olan asgari ücretin aylık tutarını aşamamakta, taksitler halinde alınabilmekte ve ertelenebilmektedir. Emeklilik şirketi, taksitlendirmenin yapıldığı hallerde katılımcının bireysel emeklilik sisteminden ayrılması veya başka bir emeklilik şirketine birikimlerini aktarma talebinde bulunması durumunda, giriş aidatının ödenmemiş kısmını katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinden indirebilmektedir. Giriş aidatının bir kısmının veya tamamının birikimlerden indirilmesi, emeklilik sözleşmesinde yer alması kaydıyla, katılımcının bireysel emeklilik sisteminden ayrıldığı veya başka bir şirkete aktarım talebinde bulunduğu tarihe kadar ertelenebilmektedir. Erteleme durumunda, giriş aidatı için katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimleri üzerinden indirebileceği tutar, indirim tarihinde geçerli olan asgari ücretin aylık tutarından fazla olamamaktadır. Katılımcının bireysel emeklilik

sistemine ödediği katkı paylarından ayrı olarak takip edilen giriş aidatının miktarı, taksitli veya ertelenmiş olarak alınmasına ilişkin koşullarının emeklilik planında belirlenmesi ve uygulanacak esasların emeklilik sözleşmesi kurulurken katılımcıya bildirilmesi gerekmektedir.²⁴⁵

Emeklilik şirketine, katılımcının ödeyeceği giriş aidatının miktarını bütün reklam ve ilanlarında açık olarak belirtmek zorunluluğu getirilmiştir. Söz konusu gider veya ücretler konusundaki bilgilendirme yükümlülüğüne aykırılık halinde idari para cezası uygulanmaktadır²⁴⁶ Giriş aidatının miktarının şirketin masraflarını karşılayacak seviyede belirlenmesi esas olmakla birlikte, orta ve alt gelir gruplarının tercihlerini olumsuz olarak etkilememesi için Bireysel Danışma Kurulunun da görüşleri alınarak Hazine Müsteşarlığı tarafından gerekli düzenleyici tedbirler alınacaktır (4632, m.7) bu miktarın sigortalının tercihini etkileyecek bir seviyede olabileceği de dikkati çekmektedir.²⁴⁷

2.12.4 Yönetim Gideri Kesintisi

Bireysel emeklilik katılımcısı için giriş aidatı dışında diğer bir gider kalemi yönetim gideri kesintisidir. Bu bağlamda bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı payları üzerinden en fazla %8 oranını aşmamak kaydıyla yönetim gideri kesintisi yapılabilmektedir. Ayrıca yönetim gideri kesintisi, emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslar dahilinde katılımcının katkı payı ödemesine ara vermesi veya yasal bildirimler ve sunulan standart hizmetler dışında emeklilik sözleşmesinde tanımlanmış özel hizmetleri talep etmesi halinde katılımcıya bildirimde bulunmak kaydıyla asgari ücretin aylık tutarının en fazla %25'ine karşılık gelen fon adetlerinin emeklilik şirketi tarafından katılımcının bireysel emeklilik hesaplarındaki fon adetlerinden indirilmesi

²⁴⁵ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik (BESY) (28.02.2002 Tarih ve 24681 Sayılı RG) md.27.

²⁴⁶ 4632 Sayılı Kanun(07.04.2001 Tarih ve 24366 Sayılı RG), md.22.

²⁴⁷ Alper, 2002, a.g.e. s.8.

suretiyle yapılabilmektedir²⁴⁸. Yine, emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslar dahilinde emeklilik şirketi; katılımcının katkı paylarını farklı ödeme araçları²⁴⁹ ile yapması nedeniyle ortaya çıkan giderlerin diğer katılımcılara yansıtılmaması için söz konusu giderlerin karşılanmasına yönelik piyasa rayıçlerini aşmayacak tutar veya oranda katkı payına ek olarak yönetim gideri kesintisi tahsil edebilmektedir²⁵⁰.

2.12.5 Fon İşletim Gideri Kesintisi

Bireysel emeklilik sistemi katılımcısının diğer bir gider ödemesi, fon net varlık değeri üzerinden hesaplanan günlük en fazla yüzbinde on oranındaki fon işletim gideri kesintisidir. Söz konusu oran yıllık %3,7 kadar olup, fon işletim gideri kesintisi katılımcının emeklilik fonu toplam net varlığı üzerinden yapılmaktadır. Katılımcının katkı paylarından yönetim gideri kesintisi yapıldıktan sonra geri kalan miktar ile fon satın alınmakta ve fon net varlığı büyütülmeye çalışılmaktadır. Fon içtüzüğü ve izahname hükümlerine göre menkul kıymetler alınarak portföy oluşturulmaktadır. Fon portföyü, fonda yer alan nakit ile para ve sermaye piyasası araçlarından meydana gelmektedir. Fon portföy değeri piyasada oluşan fiyatlara göre her gün yeniden belirlenmektedir. Fon portföyündeki varlıkların değerlendirilmesi ile oluşan portföy değerine, fon alacaklarının eklenmesi ve fon borçlarının düşülmesi ile bulunan toplam değer, fon net varlık değerini ifade etmektedir.²⁵¹

Giriş aidatları gibi, bu kesintilerin miktarı da Bireysel Danışma Kurulunun görüşü alınarak Hazine Müsteşarlığı tarafından belirlenecek olmakla birlikte (4632,m.7) uygulamada sıkıntı yaratmaktadır. Burada,

²⁴⁸ Anılan düzenlemeden anlaşıldığı üzere katılımcı, katkı payı ödemesine ara verebilmekle birlikte emeklilik sözleşmesinde hüküm varsa katkı payı ödemeye ara vermesi nedeniyle ayrıca bir yönetim gideri kesintisi ile karşılaşabilmektedir. Katkı payı ödenmesine ara verilmesine ilişkin söz konusu yönetim gideri kesintisinin ara verilen dönem için bir defa mı yoksa her yıl için bir defa mı yapılabileceğine ilişkin yapılan düzenlemede söz konusu durumda yapılacak yönetim gideri kesintisinin yıllık olacağı hükme bağlanmıştır.

²⁴⁹ Söz konusu farklı ödeme araçları; kredi kartları, bankalar arası havale(EFT), posta çeki vb. ödeme yöntemleridir.

²⁵⁰ BESY: md.27, (Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, md.5).

²⁵¹ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik (EYFY): md.4 (28.02.2002 Tarih ve 24681 Sayılı RG).

katılımcı tarafından en makul karşılanabilecek uygulama, katkı payı üzerinden alınacak, belirli bir yüzde veya miktar ile ifade edilen kesinti olacaktır. Fon varlıkları ve fon gelirleri üzerinden kesinti yapılması, uzun süre katkı yapan ve büyük miktarda fon varlığına sahip katılımcılardan yüksek oranlarda kesinti yapılması anlamına gelmektedir.²⁵²

Bireysel emeklilik şirketlerinin uygulamış oldukları katkı payı, giriş aidatı, yönetim fon gideri, fon işletim gideri kesintisi oranları ile müşterilerine sundukları ayrıcalıkları gösteren tablolar Ek'te yer almaktadır.

2.13 Emeklilik Sözleşmesi, Taraflarının Hak ve Yükümlülükleri

Bireysel emeklilik sözleşmeleri, katılımcı ve şirket arasındaki ilişkilerde tarafların birbirine olan yükümlülükleri, katılımcının hakları ve emeklilik seçenekleri ile ilgili hususları da içerecektir. (4632, m.5-6.) Aşağıda söz konusu hak ve yükümlülükler incelenmektedir.

2.13.1 Katkı Payına ve Birikimlere İlişkin Hak ve Yükümlülükler

Katılımcı, tercih ettiği emeklilik şirketi ile imzalamış olduğu Emeklilik Sözleşmesi'nde belirtilen esaslar çerçevesinde, açılacak bireysel emeklilik hesabına katkıda bulunur. Katılımcı, şirkete ödemiş olduğu katkı payının birden fazla fon arasında paylaştırılmasını isteyebilir. Yaptığı katkının nasıl değerlendirileceği bu tercihle katılımcıya bırakılmıştır. Emeklilik şirketi, katılımcının katkı paylarının şirkete intikalini takip eden 2 iş günü içinde yatırıma yönlendirmek zorundadır. Bu yükümlüğün yerine getirilmemesi halinde, katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin 2 katı tutarında ceza ödenecektir ve bu tutar katılımcının hesabına ilave edilecektir.

Katılımcı, şirket ile yapmış olduğu emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden itibaren, en az 1 yıl geçmiş olması şartıyla, bir başka emeklilik şirketine geçmek isteyebilir ve bu amaçla kişisel hesabındaki birikimlerinin seçmiş olduğu şirkete aktarılmasını isteyebilir (4632, m.5). Şirket, katılımcının

²⁵² Alper, Sosyal Güvenlikte, 2002, a.g.e. s.8.

bu talebini en geç 7 iş günü içerisinde yerine getirmekle yükümlüdür. Başka bir şirkete geçiş talebinin yerine getirilmemesi halinde, 7 günlük süre sonunda kendiliğinden mütemerrit hale gelir ve temerrüt faizi, katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin 2 katından az olamaz.²⁵³ Söz konusu aktarma yükümlülüğüne aykırılık halinde idari para cezası uygulanmaktadır²⁵⁴. Ancak, katılımcının bir şirketten diğerine geçiş talebine yönelik süre ve istisnalarla ilgili kısıtlamalar getirebilir. Bu sınırlamalarla ilgili esas ve usuller, yine Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunu görüşü alınarak Hazine Müsteşarlığı tarafından belirlenir.²⁵⁵

Aktarım halinde yeni emeklilik sözleşmesi, katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin aktarıldığı tarihte yürürlüğe girmekte ve yeni emeklilik sözleşmesi için giriş aidatı alınmamaktadır. Aktarım talebi her yeni emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren bir yıl geçmesi kaydıyla tekrar yapılabilir. Katılımcı; emeklilik sözleşmesi numarasını, mevcut emeklilik şirketini, emeklilik sözleşmesi yapılırken kendisine yazılı olarak verilmiş olan ve sadece aktarıma ilişkin bireysel emeklilik hesabı özet profilini bir ay süreyle geçici inceleme yetkisi tanıyan hesap sorgulama şifresini aktarım yapmak istediği aday emeklilik şirketine yazılı olarak bildirmektedir. Katılımcının yeni bir hesap sorgulama şifresini talep etmesi halinde, mevcut emeklilik şirketi yeni şifreyi derhal bildirmek zorundadır. Aday emeklilik şirketi ise, katılımcının bireysel emeklilik hesabı özet profilini, katılımcı isteği ve emeklilik şirketinin tavsiyeleri doğrultusunda hazırladığı emeklilik planını referans numaralarıyla birlikte katılımcıya vermektedir. Katılımcı, emeklilik planına ilişkin tercihini, referans numarasıyla birlikte aday emeklilik şirketine yazılı olarak, aktarım talebini mevcut emeklilik şirketine yine yazılı olarak iletmektedir. Bildirimin mevcut emeklilik şirketine ulaştığı tarihten itibaren en geç yedi iş günü içinde, birikimleriyle birlikte katılımcının bireysel emeklilik hesabına ilişkin bilgi ve belgeler yazılı olarak ve elektronik ortamda aktarım yapılan emeklilik şirketine mevcut emeklilik şirketi tarafından gönderilmektedir. Bireysel emeklilik hesaplarının başka bir emeklilik şirketine

²⁵³ Alper, a.g.e., s.8.

²⁵⁴ 4632 Sayılı Kanun: md.22.

²⁵⁵ Alper,a.g.e., s.8.

aktarımı aşamasında katılımcıya ait bilgilerin belirlenecek standartta aktarılmasından aktarım yapacak olan emeklilik şirketinin sorumluluğu bulunmaktadır. Katılımcı, bir emeklilik şirketinden diğerine birikimlerini aktardığında yeni bir emeklilik sözleşmesi akdedilmektedir. Emeklilik şirketi, emeklilik sözleşmesi akdedildikten sonra, katkı payının emeklilik şirketi hesaplarına geçmesini takip eden en geç onbeş iş günü içinde hazırlayıp imzaladığı emeklilik sözleşmesi metnini katılımcıya vermekle yükümlüdür. Katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden kaynaklanan hakları aktarım yapılan emeklilik şirketinde aynen korunmaktadır²⁵⁶.

Grup emeklilik sözleşmelerinde aktarım, grup emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren en az bir yıl geçmesi kaydıyla yapılabilir. Aktarım talebi, katkı payı veya giriş aidatının bir kısmını veya tamamını katılımcı nam ve hesabına ödeyen kişi tarafından katılımcının bireysel hakları saklı kalmak kaydıyla, emeklilik şirketine yazılı olarak yapılmaktadır. Grup emeklilik sözleşmelerinde birikimlerin başka bir emeklilik şirketine aktarımına ilişkin usuller bireysel katılımcılara ilişkin usuller gibi olmaktadır²⁵⁷. Grup emeklilik sözleşmesinin tarafı olan her bir katılımcı aksi kararlaştırılmış olmadıkça bireysel olarak emeklilik planı değişikliği ve birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarım hakkına sahip bulunmaktadır. Katılımcıların bireysel olarak başka bir emeklilik şirketine aktarım talebinde bulunabilmesi için katılımcının gruba katılım tarihinden itibaren en az bir yıl geçmiş olması gerekirken söz konusu süre emeklilik planı değişikliği için aranmamaktadır.²⁵⁸

Katılımcı adına katkı payına ilişkin hakların en başında katılımcının istediği bir zamanda bireysel emeklilik sistemine katkıda bulunmaya ara verebilmesi gelmektedir. Katkı payı ödenmesine ara verilmesi durumunda, ara verilen süre kadar emekliliğe hak kazanılması için gereken süre de uzamaktadır. Ancak, katılımcının dahil olduğu emeklilik planı kapsamında ara verilen döneme karşılık gelen asgari katkı payı toplam tutarı işlem tarihinde ödenirse veya ödemenin yapıldığı tarihteki katkı payı tutarı kadar olmak

²⁵⁶ BESY: md.22.

²⁵⁷ BESY: md.23.

²⁵⁸ BESY: md.24 (Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, md.4).

kaydıyla sonradan da ödenmesi durumunda katkı payı ödemeye ara verilen dönem, emekliliğe hak kazanılması için gereken sürenin hesabında dikkate alınmaktadır. Yani, emekliliğe hak kazanmada, katkı payı ödemeye ara verilen sürenin hesaba katılması için ara verilen döneme ilişkin katkı payının sonradan ödenebilmesi mümkün bulunmaktadır. Katkı payı ödemeye ara verilen dönemde emeklilik sözleşmesinde hüküm varsa, katılımcının dahil olduğu emeklilik planına ait yönetim ve fon işletim gider kesintileri yapılabilmektedir. Toplam birikim miktarının, yönetim ve fon işletim gider kesintilerini karşılayamaması halinde katılımcıya haber verilerek emeklilik şirketin katılımcıya yapmakla yükümlü olduğu bildirimler durdurulmakta ve hesap pasif hale getirilerek herhangi bir kesinti uygulanmamaktadır. Bu durumda, katılımcının emekliliğe hak kazanabilmesi için katkı payı ödemeye ara verdiği tarihten itibaren hesabın aktif hale dönüştüğü tarihe kadar geçen süreye karşılık gelen asgari katkı payı toplam tutarını ödemesi gerekmektedir. Söz konusu asgari katkı payı tutarı, işlem tarihinde geçerli ve emeklilik planında belirlenmiş olan tutar kadar olmaktadır²⁵⁹.

Emeklilik şirketi, emeklilik sözleşmesinde aksine bir hüküm yoksa, belirlenmiş katkı payı miktarının üzerinde yapılan ödemeleri ödeme tarihinden önceki son bir yıllık döneme ait ödenmemiş katkı paylarına mahsup edebilmekte veya ödeme tarihinden itibaren en fazla bir yıllık dönemde ödenmesi gereken katkı payı olarak kabul edebilmektedir. Söz konusu haller dışında, belirlenmiş katkı payı miktarının üzerinde yapılan ödemeler ilgili ödeme tarihindeki katkı payı olarak değerlendirilmektedir. Katkı payı üzerinde yapılan ödemelere ve bu kapsamda yapılacak gider kesintilerine ilişkin esas ve usuller emeklilik planında belirtilmesi gerekmektedir. Katılımcının emeklilik sözleşmesinde tayin edilen ödeme tarihlerinden herhangi birine ait katkı payı tutarını, ödeme tarihini takip eden bir yıl içinde ödememesi halinde, katılımcı katkı payı ödemeye ara vermiş kabul edilmektedir²⁶⁰.

²⁵⁹ BESY: md.18.

²⁶⁰ Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ(13.05.2003 Tarih ve 25107 Sayılı RG): md.7.

Emeklilik şirketi, katılımcının dahil olduğu emeklilik planının yönetim ve fon işletim giderlerini kapsayacak asgari katkı payı tutarını belirleme hakkına sahiptir. Emeklilik planında belirlenmiş olan asgari katkı payının altında ödeme yapılmasına ilişkin esaslar emeklilik sözleşmesinde düzenlenebilmektedir. Katılımcıya ait bilgilerin tespit edilemediği durumlarda uygulanacak esas ve usuller emeklilik sözleşmesinde belirtilmektedir. Emeklilik şirketi, katılımcı tarafından veya katılımcı nam ve hesabına katkı payının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının ödenmesine rağmen katılımcıya ait bilgilerin eksik olduğu, ödenen katkı payların veya giriş aidatının emeklilik planında belirtilen asgari tutarlardan az olduğu veya emeklilik sözleşmesinin kurulmadığı hallerde, katkı payı veya giriş aidatı tutarlarını emeklilik şirketinin belirleyerek HM ile SPK'ya bildirdiği bir emeklilik yatırım fonunda değerlendirmesi gerekmektedir. Katılımcıya ait bilgilerin ve işlemlerin tamamlanmasından sonra katılımcıya ait emeklilik yatırım fonundaki birikimler, varsa emeklilik planındaki kesintiler yapıldıktan sonra emeklilik planında belirtilen esaslara göre katılımcıya ait bireysel emeklilik hesaplarına aktarılmaktadır.²⁶¹

Katılımcı, katkı payını emeklilik planlarında belirtilen emeklilik yatırım fonları arasında paylaştırabilmekte²⁶² ve katkı payı dağılım oranları veya tutarlarına ilişkin değişiklikleri yılda en fazla dört kez yapabilmektedir. Söz konusu değişiklikler, emeklilik planının değiştirilmesi anlamına gelmemektedir. Emeklilik şirketinin, katılımcıların katkı paylarının emeklilik yatırım fonları arasında paylaştırılması sırasında ortaya çıkan artık değeri en aza indirmeye yönelik tedbirleri alması; katılımcının ise, mevcut emeklilik sözleşmesindeki katkı payı dağılım oranları veya tutarlarını planda belirlenen sınırlamalar içinde kalacak şekilde yeniden tespit etmesine yönelik bildirimini, değişiklik tarihinden en az beş iş günü önce emeklilik şirketine yazılı olarak yapması gerekmektedir. Bu durumda emeklilik şirketi, katılımcının katkı payı dağılım oranları veya tutarlarına ilişkin değişikliği değişiklik tarihi itibarıyla yapmaktadır²⁶³. Ayrıca katılımcının; katkı payını birden fazla emeklilik yatırım

²⁶¹ BESY: md.14,15.

²⁶² 4632 Sayılı Kanun:md.5.

²⁶³ 4632 Sayılı Kanun:md.20.

fonu arasında paylaşılması, emeklilik planını değiştirmesi, birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarması ve yatırım tercihinin sınırlandırması işlemleri ile ilgili olarak emeklilik şirketinin çağrı merkezlerine yönelik tüm işlem talimatlarının emeklilik şirketi tarafından en az iki yıl süreyle saklama zorunluluğu bulunmaktadır²⁶⁴.

Emeklilik şirketi, emeklilik sözleşmesinde belirtilmesi kaydı ile emekliliğe hak kazanılmasına en az üç yıl kala, katılımcının birikimlerinin mali piyasalardaki risklerden olumsuz etkilenmesini önlemek için katılımcıya yazılı uyarıda bulunmak zorundadır. Katılımcı söz konusu yazılı uyarıyı uygun görmesi halinde, emeklilik planı değişikliğine ilişkin bildirimini değişiklik tarihinden en az beş iş günü önce emeklilik şirketine yazılı olarak yapabilmektedir. Emeklilik şirketi, katılımcının yeni emeklilik planına geçişini yaparak katılımcıya değişiklik tarihini takip eden onbeş iş günü içinde yeni emeklilik sözleşmesi metnini göndermesi gerekmektedir.²⁶⁵

Emeklilik şirketi; katılımcıya ve emeklilik yatırım fonu portföyüne ilişkin bilgilerin saklama hesaplarına yansıtılabilmesi için gerekli bilgileri saklayıcıya zamanında ve doğru bir şekilde iletmekle sorumludur. Ayrıca emeklilik şirketi, kanun ve mevzuatla belirlenen esaslar ile emeklilik yatırım fonu içtüzüğünde yer alan ilkeler çerçevesinde emeklilik yatırım fonu portföyünün değerlemesini ve birim pay fiyatının doğru olarak hesaplanmasını sağlamak, emeklilik yatırım fonu portföyünün kanun ve mevzuat ile emeklilik yatırım fonu içtüzüğünde yer alan sınırlamalara uygun olarak yönetilmesini temin etmek, emeklilik yatırım fonunun yaptığı iş ve işlemlerin mevzuata uygun olmasını sağlamakla yükümlüdür²⁶⁶.

2.13.2 Emekliliğe İlişkin Hak ve Yükümlölükler

Katılımcılar sisteme giriş tarihinden itibaren en az 10 yıl sistemde bulunmak koşulu ile 56 Yaşını tamamladıktan sonra sistemden emekli olmaya hak kazanırlar. Belirtilen emeklilik yaşı 1 Ocak 2025 tarihinden itibaren 60 olarak uygulanması ön görölmektedir. Bu süreler kamu sosyal

²⁶⁴ BESY: md.33.

²⁶⁵ BESY: md.29.

²⁶⁶ EşY: md.18.

güvenlik sistemine paralel olarak belirlenmiş görülmektedir.²⁶⁷

Süre ve yaş olarak, kamu sosyal güvenlik kurumlarına nazaran daha kolaylaştırılmış şartlarla aylık bağlanması söz konusu olmuştur. Buna göre katılımcı, SSK, Bağ-Kur veya Emekli Sandığından emekli olma şartlarını yerine getirmeden, emekli aylığına hak kazanabilecektir. Bu özellikle, ileri yaşta işsiz kalanların, kamu sosyal güvenlik kurumlarından aylık bağlanmasını beklerken karşılaştıkları güçlükleri bir nebze azaltabilecektir.²⁶⁸

Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmeliğin 25'inci maddesi; "Sistemde on yıl bulunma koşulu, katılımcının birikimlerini almaksızın ilk emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren bireysel emeklilik sisteminde on tam yıl kalması kaydıyla on yıl süreyle asgari katkı payı ödemesi veya emeklilik planları dahilinde on yıllık asgari katkı payı ödemesine karşılık gelecek toplu katkı payı tutarını ödemesi halinde yerine gelmiş olur." hükmünü içermektedir.

Bu bağlamda, söz konusu maddede belirtilen asgari katkı payı tutarı, ödeme şekli ne olursa olsun "katkı payının tahsil tarihinde geçerli asgari katkı payı" olarak algılanmalıdır. Asgari katkı payının yılın belli bir döneminde artması sonucu, katkı paylarını üç aylık, altı aylık veya yıllık olarak ödeyen katılımcılardan ilave katkı payı talep edilmesi, hem sistemin güvenilirliği hem de şirketlerin bu hususu katılımcılarına anlatmasında çıkabilecek güçlükler bakımından birçok operasyonel soruna neden olabilecektir. Ayrıca, bu tür bir uygulamada Müsteşarlığa ve adli mercilere katılımcılardan ilave fark talep edilmesinden dolayı birçok şikayet gelebilecek ve sonuç olarak hukuki problemlere yol açılabilecektir.

²⁶⁷ Önal, a.g.e., s.99.

²⁶⁸ Alper, a.g.e., s.8.

Bu çerçevede, bireysel emeklilik sisteminde geçirilen sürenin hesabında kullanılacak asgari katkı payı tutarlarının katılımcının katkı payını ödediği tarihteki asgari katkı payı olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.²⁶⁹

Katılımcı, emekliliğe hak kazanmadan önce istediği bir zamanda veya sürekli işgöremezlik durumuna maruz kaldığında bireysel emeklilik sisteminden birikimlerini alarak çıkabilmektedir. Kendi isteği ile ayrılma talebinde bulunan katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimleri emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre kendisine ödenmektedir. Birikimlerin ödenmesine ilişkin esasların akdedilen emeklilik sözleşmesinde ayrıntılı olarak açıklanması büyük önem taşımaktadır. Ancak, katılımcının sürekli işgöremezlik hali nedeniyle sistemden ayrılabilmesi için katılımcının bağlı olduğu sosyal güvenlik kuruluşu mevzuatına göre sürekli işgöremezlik gelirine hak kazanmış olduğunun, katılımcının herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmaması halinde ise, resmi sağlık kurumları tarafından verilecek bir rapor ile sürekli işgöremezlik halinin tespit edilmesi gerekmektedir. Katılımcının vefat etmesi halinde ise, varsa lehdarı veya kanuni mirasçıları, katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin kendilerine ödenmesini talep edebilmektedir²⁷⁰. Emeklilik şirketi, söz konusu ödeme yükümlülüklerini yerine getirmediğinde idari para cezası ile cezalandırılmaktadır²⁷¹.

Katılımcının en az on yıl sistemde kalma koşulunu yerine getirmiş olması için, birikimlerini almaksızın ilk emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren bireysel emeklilik sisteminde on tam yıl kalması ve on yıl süreyle asgari katkı payı ödemesi gerekmektedir. Emeklilik planları dahilinde on yıllık asgari katkı payı ödemesine karşılık gelecek toplu katkı payı tutarının ödemesi de yeterli kabul edilmektedir. Katılımcının aynı emeklilik şirketinde veya başka bir emeklilik şirketinde birden fazla emeklilik sözleşmesi akdetmiş olması halinde ise, katılımcının tüm emeklilik sözleşmelerinden emekliliğe hak kazanabilmesi için en az bir emeklilik sözleşmesinden emekliliğe hak

²⁶⁹ Özelge No:2004-1 Tarih: 13.08.2004, www.bireyselemeklilik.gov.tr/mevzuat/06Ozelgeler/06O_2004-1.htm, (21.3.2007).

²⁷⁰ 4632 Sayılı Kanun: md.6; BESY: md.19.

²⁷¹ 4632 Sayılı Kanun: md.22.

kazanmış olması yeterli olmaktadır. Başka bir emeklilik şirketine birikimlerin aktarılması sonucu düzenlenecek yeni emeklilik sözleşmeleri ile emekliliğe hak kazanabilmesi için gereken sürenin hesaplanmasında aktarıma esas olan emeklilik sözleşmesinin ilk yürürlük tarihi esas alınmaktadır ²⁷².

Katılımcı, emekli olma hakkını kazandıktan sonra, şirketle imzalamış olduğu bireysel emeklilik sözleşmesi çerçevesinde, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin, maaş şeklinde düzenli olarak kendisine ödenmesini talep edebileceği gibi, biriken tutarın bir kısmının veya tamamının toptan ödenmesini de isteyebilir (4632, m.6). Ayrıca başka bir emeklilik şirketi veya hayat sigorta şirketi ile yıllık gelir sigorta sözleşmesi yapması halinde, katılımcının hesabındaki birikimler herhangi bir kesinti yapılmadan yazılı bildirimden itibaren 7 iş günü içinde yerine getirilmek zorundadır. Emeklilik şirketi, söz konusu aktarma yükümlülüğünü yedi iş günü içinde yerine getirmediğinde, ihtara gerek kalmaksızın kendiliğinden mütemerrit hala gelmektedir. Bu durumda uygulanacak aylık temerrüt faizi, katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katından az olamamaktadır²⁷³. Ayrıca, ödeme ve aktarma yükümlülüklerine aykırılık halinde idari para cezası uygulanmaktadır.

Katılımcı, kendisine veya vefat etmesi halinde lehdarlarına ömür boyu veya belirli aralıklarla gelir ödenmesini öngören Yıllık Gelir Sigortası yaptırabilir. Bu sigortaya göre belirlenen emeklilik maaşı, aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık olarak ödenebilir. Bu hususlar da emeklilik sözleşmesinde belirtilecektir.

Bireysel emeklilik sisteminden sağlanan ikinci yardım katılımcının ölmesi halinde emeklilik sözleşmesinde belirtilen lehdarları, sürekli iş göremez duruma düşmesi halinde ise kendisi hesabındaki birikimlerin ödenmesini talep edebilirler.

²⁷² BESY: md.25

²⁷³ 4632 Sayılı Kanun: md.6.

Öte yandan, katılımcı, emekli aylığı alma şartları yerine gelmeden veya malul kalmadan önce de sistemden ayrılmak isteyebilir. Bu durumda da birikimlerinin herhangi bir kesinti olmaksızın kendisine ödenmesi söz konusu olacaktır. Eğer, emeklilik şirketi bu konudaki yükümlülüklerini 7 iş günü içinde yerine getirmez ise, daha önce belirtildiği gibi, kendiliğinden mütemerrit hale gelecek ve temerrüt faizi fonun son aylık getirisinin iki katından az olmayacaktır. Ancak, sistem vergi teşvikleriyle desteklenmiş olduğu için, katılımcının sistemden ayrılırken aldığı toplu paralar vergilendirilecektir (4632, m.6, gerekçeli açıklama).²⁷⁴

Katılımcının emeklilik talebinin emeklilik şirketine intikal etmediği hallerde emeklilik sözleşmesi yürürlükte kalmaya devam etmekte ve emeklilik şirketi resen işlem yapmamaktadır. Katılımcının birikimlerinin ödenmesini talep etmesi veya hayat sigorta branşı ruhsatına sahip bir emeklilik şirketi veya hayat sigorta şirketi ile yıllık gelir sigortası sözleşmesi yapması halinde, katılımcının hesabındaki birikimler katılımcının yazılı bildiriminin emeklilik şirketine ulaştığı tarihi takip eden yedi iş günü içinde kendisine ödenmekte veya ilgili emeklilik veya hayat sigorta şirketine aktarılmaktadır. Emekliliğe hak kazanan katılımcı, birikimlerini almadığı ve emeklilik sözleşmesinde aksine hüküm bulunmadığı hallerde bireysel emeklilik hesabına katkıda bulunmaya devam edebilmektedir²⁷⁵.

Emeklilik sözleşmesi veya yıllık gelir sigortası sözleşmesi hükümlerine göre, hak sahiplerine ödenmesi gereken tutar, ödemeyi gerektiren tarihten itibaren 10 yıl içinde hak sahipleri tarafından aranmadığında, 10 uncu yılı takip eden yılbaşından itibaren altı ay içerisinde hak sahiplerinin adı, soyadı ve hak kazandıkları para miktarını gösterir şekilde tanzim edilecek bir cetvel ile HM emrine Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasına aktarılmaktadır.

²⁷⁴ Alper, a.g.e., ss:8-9.

²⁷⁵ BESY: md.26. Emekliliğe hak kazandıktan sonra katkı yapmaya devam edildiğinde ne tür kesintilerin yapılabileceği konusunda mevzuatta bir düzenleme bulunmamasına rağmen, böyle bir durumda emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre kesintilerin yapılmaya devam edilmesinin beklenmesi gerekmektedir.

Yatırılan paralar, iki yıl içinde sahipleri tarafından aranmadığı takdirde Hazineye gelir kaydedilmektedir²⁷⁶.

2.14 Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergi Düzenlemeleri

Dünya genelindeki emeklilik şemaları tecrübesine dayanarak, emeklilik sisteminde katılım ve emeklilik fonlarının büyüklüğü, vergi teşvik primleri ile çok ilintilidir. Kişisel Emekliliklere dair vergilendirme politikaları, emeklilik döneminde üç aşama katılımcı ödemelerinin tahsilatı, ödemelerin yatırım yapılması (emeklilik yatırım fonu), emeklilik ödemeleri olarak uygulanmaktadır²⁷⁷.

Bireysel özel emeklilik sisteminin gelişebilmesi için özellikle devlet açısından dikkat edilmesi gereken husus; vergisel kolaylıklar nedeniyle kamunun kısa dönemde kaybedeceği sınırlı miktarlardaki vergi gelirleri değil, bireysel özel emeklilik sisteminin oturması ile uzun süreli fon tedariki ve buna bağlı olarak mali piyasalarda görülecek büyüme ile istikrar olmalıdır.²⁷⁸

Bireysel emeklilik sisteminde hem katılımı teşvik etmek için hem de emekliliğe hak kazanmadan sistemden çıkmayı caydırmak için bazı vergi düzenlemeleri yapılmıştır.²⁷⁹ Söz konusu düzenlemeler değişik başlıklar altında örnekleriyle birlikte aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

Ücretli çalışanlar tarafından bireysel emeklilik şirketlerine ödenen katkı paylarının, gelir vergisi matrahının hesaplanmasında indirilmesi:

Katılımcılar ödedikleri katkı paylarını gelir vergisi matrahlarından indirebilmektedir. Öğretide bazı yazarlar bu durumu eleştirmekle²⁸⁰ birlikte öncelikle işverenler, işçiler için bireysel emeklilik şirketine ödedikleri katkı paylarını, ticari kazançların hesabında kayıt edebileceklerdir.

²⁷⁶ 4632 Sayılı Kanun, md.6; BESY: md.30.

²⁷⁷ Sigortacı 2000, Bir de Vergisel Teşvik Olsa, 1-15 Eylül 2000, Sayı.233.

²⁷⁸ Önal, a.g.e., s.120.

²⁷⁹ Bkz. 4697 Sayılı Kanun; Bakanlar Kurulu 24/12/2002 Tarih ve 2002/5000 Sayılı Kararı.

²⁸⁰ Kızılot, Şükrü, <http://www.muhasabetr.com./ulusalbasin/sukrukızılot>.

Bireysel emeklilik şirketine, katılımcılar tarafından ödenecek katkı payları, ödendiği ayda elde edilen ücretin % 10'unu aşmamak (diğer şahıs sigortaları için % 5) ve yıllık tutarı da asgari ücretin yıllık brüt tutarını geçmemek kaydıyla, gelir vergisi matrahının hesaplanmasında indirim konusu yapılabilecektir. 4697 sayılı Kanun'la Bakanlar Kurulu'na bu oranı, % 20'ye kadar artırma yetkisi verilmiştir.

Örneğin; Bireysel emeklilik şirketine 60 YTL katkı payı ödeyen bir kişinin o ayki brüt ücreti 1.300 YTL, o tarihte geçerli olan aylık brüt asgari ücret 167 YTL olsun. Bu ücretli, ödediği katkı payının 60 YTL'lik katkı payı personel ücretinin $1.300 \text{ YTL} \times 10\% = 130 \text{ YTL}$ ve asagari ücret tutarından düşük olduğundan tamamı doğrudan gider olarak kaydedilecektir.²⁸¹

Kişiler tarafından aynı dönemde hem bireysel emeklilik katkı payı ve hem de şahıs sigorta primi ödenmesi durumunda, bunların gelir vergisinin hesaplanması sırasında indirimi:

Kişiler tarafından aynı dönemde (ayda) hem bireysel emeklilik katkı payı ve hem de şahıs sigorta primi ödenmesi durumunda, bunlar, belirlenmiş oranlarla, kişilerin gelir vergilerinin hesaplanması sırasında indirim konusu yapılabilecektir. İndirim konusu yapılacak katkı payı ve primler toplamının, kişinin brüt ücretinin % 10'unu ve herhalde yıllık tutarı da brüt asgari ücretin yıllık tutarını aşmaması gerekmektedir. Bu oran, şahıs sigorta primleri için % 5 olarak uygulanacaktır.

Örneğin; 120 YTL bireysel emeklilik katkı payı ve 60 YTL sağlık sigortası primi ödeyen bir kimsenin o ayki brüt ücretinin 1.000 YTL ve asgari ücretin aylık brüt tutarının da 180 YTL olduğunu varsayalım.

Kişinin, ödediği sağlık sigortası priminin, ancak, brüt aylık ücretinin % 5'i olan 50 YTL'si indirilebilecektir. Bu tutar, brüt ücret tutarının % 10'u olan 100 YTL'den düşüldüğünde, katkı payının indirilebilecek kısmı da, 50 YTL olarak

²⁸¹ Andersen, "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ve Bireysel Emeklilik Sistemine Sağlanan Vergi Avantajları", 10 Aralık 2001, s.36.

hesaplanacaktır. Özetle, kişinin gelirinden indirebileceği toplam prim ve katkı payı tutarı, herhalde, gelirinin % 10'undan (örneğimizde, 100 YTL) daha fazla olamayacaktır.

İşverenlerce, çalışanları adına, bireysel emeklilik şirketlerine ödenecek katkı payları, vergi matrahlarının hesaplanmasında, gider olarak indirilmesi:

Çalışanlar adına işverenlerce bireysel emeklilik şirketlerine ödenen katkı payları, bordroyla ilişkilendirilmeksizin, onların vergi matrahının tesbitinde, gider olarak indirilebilecektir. Ancak, 4697 sayılı Kanun'la işverenlerce gider olarak dikkate alınacak tutar ile çalışan tarafından indirim konusu yapılan katkı payı tutarı toplamının, çalışanın, katkı paylarının ödendiği aydaki ücretinin % 10'unu ve herhalde yıllık tutarının brüt asgari ücretin yıllık tutarını geçemeyeceğini hükme bağlanmıştır.²⁸²

Ödenen katkıların emeklilik yatırım fonlarında yatırıma yönlendirilme aşamasında fon varlıklarında meydana gelen değer artışları da vergiye tabi tutulmamaktadır.²⁸³

Bireysel emeklilik katkı payının işveren ve çalışan tarafından birlikte ödenmesi halinde yapılacak uygulamaya ilişkin bir örneğe aşağıda yer verilmiştir.

Örnek: Personel (A) adına ödenen bireysel emeklilik katkı payı toplamı 200 YTL'dir. Bu tutarın yarısı işveren tarafından karşılanmıştır. (A)'nın anılan dönemdeki brüt aylığı 1800 YTL yine aynı dönemde uygulanan asgari ücretin brüt tutarı 212 YTL'dir.

Ödenen katkı payı toplamı: 200 YTL,

²⁸² Mehmet Korkusuz, 100 Soruda Bireysel Emeklilik, Alkım Yayıncılık, 2001, ss:28-29.

²⁸³ Namık Dağalp, Tasarrufların Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelmesi, Kalkınma Açısından Çok Önemlidir, İşveren, C:XL, S:3, Aralık 2001, s.14.

Doğrudan gider yazılabilecek azami tutar tutar : 180 YTL (1800 YTL x%10)

Asgari Ücret: 212 YTL,

İşveren tarafından ödenen katkı payı : 100 YTL.

Doğrudan gider yazılabilecek katkı payı tutarı : 100 YTL,

Personel tarafından ödenen katkı payı tutarı : 100 YTL.

Personel tarafından indirilebilecek katkı payı tutarı: 80 YTL.

Ancak, Bireysel Emeklilik Kanunu'nun Geçici 1'inci maddesinde, 07.10.2001 tarihinden önce akdedilmiş şahıs sigorta poliçelerinin ilgili olduğu prim ve ödemeler için, 4697 sayılı Kanun'la yapılan değişikliklerden önceki hükümler uygulanması hükmüne bağlanmıştır.²⁸⁴

Bireysel emeklilik şirketi tarafından, emeklilik süresi sonunda, katılımcıya yapılan toplu ödeme üzerindeki vergi yükü:

Gelir Vergisi Kanunu'na 4697 sayılı Kanun'la eklenen Mükerrer 21 'inci madde hükmü ile 07.10.2001 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazananlara yapılan ödemelerin (toptan ödeme veya aylık ödemeleri) % 25'i, gelir vergisinden istisna edilmiş bulunmaktadır. Ayrıca. ödemenin bu tutarı, GVK'nun 94'üncü maddesine göre yapılacak gelir vergisi tevkifatından da istisna edilmiştir.

Bu çerçevede, emeklilik şirketlerince yapılacak toptan ödemelerin de % 25'i vergiden istisna edilecek, kalan kısım %3.5 oranında stopaj kesintisi yapılmaktadır. (GVK'nun 94 üncü maddesi hükmü)²⁸⁵.

Örneğin; (10) yıllık katkı payı ödeme süresini ve yaş sınırını doldurarak emeklilik hakkı kazanmış ve birikimlerini toplu olarak almak isteyen bir katılımcıya ödenecek 20.000 YTL'nin % 25'i olan 5.000 YTL vergiden istisna edilecek, kalan 15.000 YTL emeklilik şirketi tarafından, ödenmesi sırasında,

²⁸⁴ Korkusuz, a.g.e., s.29.

²⁸⁵ Şen, Murat, Memiş Tekin, "Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım", Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, C.V., S.1-4, Erzincan, 2001, s.500.

GVK'nun 94'üncü maddesi hükmü (15 numaralı bent) ile belirlenecek oranda gelir vergisi tevkifatına tabi tutulacaktır.²⁸⁶

Bireysel emeklilik şirketleri tarafından ödenecek emekli aylıkları üzerinden vergi kesintisi:

4697 sayılı Kanunla GVK'na eklenen Mükerrer 21'inci madde hükmü ile, bireysel emeklilik şirketleri tarafından, emeklilik hakkı kazananlara yapılacak ödemelerin % 25'i gelir vergisinden istisna edilmiştir. Kalan kısım ise GVK'nun 94'üncü maddesi (15 numaralı bent) hükmü gereğince ve Bakanlar Kurulu tarafından belirlenecek oranda, gelir vergisi tevkifatına tabi olacaktır.

Bu hükümler kapsamında, emeklilik şirketleri tarafından ödenecek emekli aylıklarının da % 25'i vergiden istisna edilecek, kalan tutar üzerinden de, GVK'nun 94'üncü maddesi hükmü gereğince gelir vergisi tevkifatı yapılacaktır.²⁸⁷

Emeklilik süresini tamamlamadan bireysel emeklilik sisteminden ayrılınması durumunda, katılımcıya yapılacak ödemeler üzerindeki vergi yükü:

Katılımcının istemesi veya işgöremez hale gelmesi durumunda, katılımcıya, emeklilik sözleşmesindeki şartlara uygun olarak, birikimleri ödenecektir.

Bu ödemelerin, tutarı ne olursa olsun, katılımcı tarafından menkul sermaye iradı olarak, yıllık gelir vergisi beyannamesi ile beyanı gerekmemektedir. Ancak, bu ödemelerin tamamı üzerinden, GVK'nun 94'üncü maddesi (15 numaralı bent) hükmü gereğince, daha sonra Bakanlar Kurulu'nca belirlenecek oranda, gelir vergisi tevkifatı yapılması gerekecektir.²⁸⁸

²⁸⁶ Korkusuz, a.g.e., s.31.

²⁸⁷ Korkusuz, a.g.e., s.31.

²⁸⁸ Korkusuz, a.g.e., s.31.

Emeklilik süresini doldurmadan vefat eden veya sürekli işgöremez duruma gelen katılımcıların kendilerine veya lehdarlarına yapılacak ödemeler üzerindeki vergi yükü:

Bireysel emeklilik sisteminden, vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılacak ödemelerin % 25'i, GVK'nun Mükerrer 21'inci maddesi hükmü gereğince, gelir vergisinden istisna edilmiş bulunmaktadır. Kalan tutar üzerinden, GVK'nun 94'üncü maddesi (15 numaralı bent) hükmü gereğince, Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranda, gelir vergisi tevkifatı yapılacaktır.²⁸⁹

Emeklilik planlarının vergilendirilmesinde dünyadaki en yaygın uygulamalar Tablo 4'te görüleceği üzere; katkıların vergiden düşürülmesi, yatırım gelirlerinin vergiden muaf tutulması, yapılacak toplu para ve emekli maaşlarının vergilendirilmesidir. Türkiye de vergilendirme uygulaması yönünden diğer ülkelerle benzerlik göstermektedir.

²⁸⁹ Şen, Murat, Memiş Tekin, "Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım", s.500.

Tablo 4: Özel Emeklilik Fonlarını Vergilendirmede Ülke Uygulamaları

ÜLKELER	ÇALIŞANLARIN EMEKLİLİK FONUNA YATIRDIKLARI PRİMLER ÜZERİNDEN VERGİ	YATIRIM GELİRLERİ ÜZERİNDEN VERGİ	EMEKLİ AYLIĞI VE/VEYA TOPLU İKRAMİYE ÜZERİNDEN VERGİ
ABD	YOK	YOK	VAR
İNGİLTERE	YOK	YOK	VAR
ALMANYA	VAR	YOK	VAR
JAPONYA	YOK	VAR	VAR
KANADA	YOK	YOK	VAR
HOLLANDA	YOK	YOK	VAR
İSVEÇ	YOK	YOK	VAR
DANİMARKA	YOK	VAR	VAR
İSVİÇRE	YOK	YOK	VAR
AVUSTURYA	VAR	VAR	VAR
FRANSA	YOK	YOK	VAR
İTALYA	YOK	YOK	VAR
YENİ ZELANDA	VAR	VAR	YOK
TÜRKİYE	YOK	YOK	VAR

Kaynak: Çağatay Ergenekon.Emekliliğin Finansmanı; Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi., Milli Reasürans T.A.Ş., Bilimsel Eser Yarışması, Ekim-2000,S.117.

2.15 Emeklilik Sözleşmesi:

Emeklilik sözleşmesi, katılımcının gönüllü katılım ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sistemine girmesine, sistemden ayrılmasına, emekli olmasına, katkıların ödenmesine, bu katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, fonlarda yatırıma yönlendirilmesine ve katılımcı veya lehdarına yapılacak ödemelere ilişkin esaslar ile tarafların diğer hak ve yükümlülüklerini düzenleyen, şirket ve katılımcı ile varsa katılımcı nam ve hesabına sözleşme aktetmek isteyen kişinin taraf olarak yer aldığı bir sözleşmedir.²⁹⁰ Sisteme katılabilecek kişilerin, emeklilik şirketi ile imzalayacakları emeklilik sözleşmelerinde, diğer ayrıntıları, Sermaye Piyasası Kurulu'nun uygun görüşü alınarak Hazine Müsteşarlığınca belirlenecek olmakla birlikte,

²⁹⁰ BESY: md.5.

- kişinin sisteme girişi,
- sistemden ayrılması,
- emeklilik hakkı kazanması,
- katkı paylarının ödenmesi,
- bu katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesi ve fonlarda yatırıma yönlendirilmesi,
- emeklilik şirketi tarafından katılımcıya veya lehdarına yapılacak ödemelerin esasları,
- tarafların diğerk hak ve yükümlölükleri ile ilgili hususlar yer alacaktır.

Katılımcı, bireysel emeklilik sisteminde vatandaşlık kimlik numarası veya bu numaranın yerine geçecek nüfus cüzdanı seri ve sıra numaraları ile tanımlanacaktır.

Katılımcının taraf olduğu her bir emeklilik sözleşmesine, ilk emeklilik sözleşmesini düzenleyen şirket tarafından sözleşme yürürlükte kaldığı sürece değişmeyen ve aktarım işlemleri sırasında sabit kalan bir emeklilik sözleşme numarası Müsteşarlıkça belirlenecek esaslara göre verilir. Bu numara aynı zamanda katılımcının bireysel emeklilik hesap numarası olarak da kabul edilecektir.

Aktarım sonucu yeni bir emeklilik sözleşmesinin akdedilmesi halinde eski sözleşme ve bireysel hesap numarası yeni sözleşme bilgilerinden kabul edilerek aktarım yapılan şirket tarafından saklanır.²⁹¹

Grup emeklilik sözleşmesi:

Toplu olarak yapılan ve en az on kişinin katılımı ile veya on kişiden az olsa dahi bir işyerinde çalışanların tamamını kapsayacak şekilde düzenlenen emeklilik sözleşmelerine grup emeklilik sözleşmesi denilecektir. Sözleşmenin akdinden sonra grubun on kişinin altına düşmesi sözleşmenin geçerliliğine

²⁹¹ Korkusuz, a.g.e., s.20.

etkili olmayacaktır. Grup emeklilik sözleşmesinin tarafı olan her bir katılımcı bireysel olarak aktarım hakkına sahip olacaktır.

Katkı payının belirli bir bölümünü veya tamamını katılımcı adına ödeyen veya grup emeklilik sözleşmesinin akdedilmesine dahil olan işveren her çalışanına, aralarındaki sözleşme türüne göre belirleyeceği makul, objektif ve süreklilik göstermek kaydıyla, koşullar koyabilir. Aynı işveren çalışanları adına birden fazla şirket ile anlaşma yapabilir. Bu durumda, katılımcıların aynı işverene ait grup emeklilik sözleşmeleri arasında geçiş hakkı saklı tutulacaktır.²⁹²

2.16 Bireysel Emeklilik Sistemi ile Birikimli Hayat Sigortası Kıyaslaması

Bireysel emeklilik ile hayat sigortaları; gerek kapsam, gerek amaç gerekse uygulama açısından çeşitli benzerlikler ve farklılıklar taşımaktadır. Bireysel emeklilik, sadece emeklilik dönemine ilişkin tasarruf yapmayı amaçlamakta ve kapsamını emeklilik geliri ile sınırlamaktadır. Hayat sigortaları ise ölüm, yaşama veya her ikisini, ferdi kaza, hastalık sonucu maluliyet risklerini kapsamına almakta ve bu riskleri tazmin etmeyi amaçlamaktadır. Kapsamdaki bu önemli farklılıktan hareketle aşağıdaki tablo (5) de hayat sigortalarından yaşama ilişkin birikimli hayat sigortası ile bireysel emeklilik sisteminin kapsamlı bir kıyaslaması yapılmıştır.

²⁹² BESY: md.16.

Tablo 5: Bireysel Emeklilik Sistemi ile Birikimli Hayat Sigortası Karşılaştırması

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ	BİRİKİMLİ HAYAT SİGORTASI
Tasarruf fonksiyonu ön plandadır	Sigorta fonksiyonu ön plandadır
İcrayı emeklilik şirketi yapar	İcrayı sigorta şirketi yapar
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
Sisteme giren kişiye katılımcı denir ve katılımcı katkı payı öder	Sisteme giren kişiye sigortalı denir ve sigortalı prim öder
Katkı payları portföy yönetim şirketi tarafından yönetilir	Sigorta primleri sigorta şirketi tarafından yönetilir
Katılımcı, birikimlerinin değerlendirilmesinde söz sahibi olabilir	Sigortalı, birikimlerinin değerlendirilmesinde söz sahibi olamaz
Emeklilik için en az 10 yıl katkı payı ödemek ve 56 yaşını doldurmak gerekir	Emeklilik için en az 10 yıl prim ödemek gerekir
Katılımcı birikimlerini her zaman izleyebilir	Sigortalı birikimlerini düzenli olarak izleyemez
Birikimler her bir katılımcı için ayrı ayrı değerlendirildiğinden 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'u kadardır	Asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak kaydıyla sigortalılar için vergi muafiyeti brüt gelirlerinin % 5'i kadardır
Emekliliğe hak kazanıldığında veya zorunlu nedenlerle sistemden çıkıldığında tüm birikimlerden % 3,75 oranında stopaj kesilir	Emekliliğe hak kazanıldığında veya zorunlu nedenlerle sistemden çıkıldığında tüm birikimlerden % 9 oranında stopaj kesilir
Birikimler yılda bir kez başka bir şirkete aktarılabilir	Birikimler başka bir şirkete aktarılamaz
Giriş aidatı alınabilir	Giriş aidatı alınmaz
Fon varlıkları teminat gösterilemez	Fon varlıkları kısmen veya tamamen teminat gösterilebilir
Denetim mekanizması çok sıkı ve geniş kapsamlıdır	Denetim mekanizması dar kapsamlıdır
Fon varlıkları saklayıcıda saklanır	Fon varlıkları saklayıcıda saklanmaz

Kaynak: Uğur, a.g.e., "www.tisk.org.tr"

III. BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE ELEŞTİREL BAKIŞ VE TÜRKİYE'DE RAKAMLARLA BİREYSEL EMEKLİLİK

3.1 Sisteme Yönelik Eleştiriler

Emeklilik fon sistemi, çok eskiden beri uygulandığı ve özellikle ekonomik büyüme dönemlerinde başarılı sonuçların elde edildiği gelişmiş birkaç ülke dışında, küreselleşme ve neoliberal politikaların ağırlık kazandığı 1980'li yıllardan itibaren ve özellikle Dünya Bankasının konuyla ilgili olarak 1994 yılında hazırlandığı bir raporla ideolojik bir temele yaslandırılmış ve "üç ayaklı" ya da "üç basamaklı" sosyal güvenlik kuramı oluşturulmuştur. Finans sektörünün liberalleşmesi ve uluslararası bir boyut kazanması politikaları doğrultusunda, uluslararası finans kuruluşları IMF ve OECD tarafından da desteklenen bu ideoloji ve kuram, emekli fonları aracılığıyla bireyleri tasarrufa özendirmek ve bu tasarrufları, mali piyasalara ve özel sektör yatırımlarına yönlendirmek ve giderek sosyal güvenlik sistemlerini ekonominin finansman aracı haline getirmeyi amaçlamaktadır. Ülkemizde de bireysel emeklilik sistemi, belirtilen bu sürecin ürünü olarak ortaya çıkmış ve yasal bir dayanağa kavuşmuştur.

Sistemin yaslandığı bu düşünceler ve ekonomik kriz sürecinde yaşanan bazı acı deneyimler nedeniyle sistemin uygulandığı veya uygulanmak istendiği her ülkede, emeklilik fonları, yoğun tartışmaların yaşandığı ve sorgulandığı bir alan oluşturmuştur. Sistemin lehindeki görüşler, emeklilik fonlarının, sosyal güvenlik sisteminde üçüncü basamağı oluşturmaları nedeniyle zorunlu kamu sosyal güvenlik rejimlerinin yetersizliklerini gidereceğini, sistem içinde yer alan bireye ek bir emekli aylığı ile daha iyi bir güvence sağlayacağını, bireysel sorumluluk ve tasarruf eğilimlerini artıracığını; daha da önemlisi, fonların ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamı artıracığını, tasarruf yetersizliği sorununu çözerek ekonomik kalkınmayı hızlandıracığını, mali piyasalara kaynak aktarımı olacağını savunmaktadır. Sistemin aleyhinde olanlara göre ise, emeklilik fonları, uluslararası mali piyasalarda dengesizlik yarattığı için tehlikelidir.

Ayrıca bu fonlar, istenilen amacın gerçekleştirilmesi açısından da fazla etkili değildir; çünkü mali performansları çok yetersizdir. İşletmeler açısından bakıldığında pek yararlı değildirler; çünkü işletmeler lehine ek bir tasarruf eğilimini harekete geçirememektedirler. Öte yandan, söz konusu fonlar, kamu sosyal güvenlik rejimleri tarafından sağlanan emekli aylıklarının düzeyini düşürme tehlikesini beraberinde getirmekte ve tüm bunların ötesinde, emeklileri borsanın tüm risklerine katlanmak zorunda bırakmaktadır. Ağırlıklı olarak, toplumdaki çok sınırlı bir üst gelir grubunu kapsamayan nedeniyle de, emekliler arasındaki eşitsizliği, daha da derinleştirmektedirler.²⁹³

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcıya ödeyeceği katkı miktarına göre bir emekli aylığı tahsis edilmektedir. Sistem, temeli itibariyle fon işletim sistemine dayandığı için, katkı payını ödeyen katılımcının emekli aylığı da fonun kârına göre değişebilecektir. Sisteme katılımın teşvik edilebilmesi için, katılımcının emekli aylığına temel olacak bir düzenleme yapılmalıdır. Bu düzenleme, kamu emeklilik sistemlerine eş değerde ödenmiş katkı paylarının karşılığı olarak ödenecek emekli aylıklarından az olmayacak miktarı garanti eden bir hüküm getirmelidir. Böyle bir düzenleme ile bireysel emeklilik sistemi, katılımcılar için daha cazip ve güvenilir hale gelecektir²⁹⁴.

Ülkemizde de 4632 sayılı Yasa ile yürürlüğe konulan bireysel emeklilik sisteminde, yaslanan kuram ve ideolojinin doğal bir sonucu olarak, ekonomik amaçlar, sosyal amaçlardan daha ağırlıklı ve öncelikli bir yer tutmaktadır. Devlete ve borsaya kaynak sağlamak amacının olduğu, Yasanın uygulanmasının da "Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanlığın" ve Sermaye Piyasası Kurulunun söz sahibi olmasından anlaşılmaktadır. Sistem, daha çok prim ödeme gücüne sahip, belirli gelir seviyesi üzerindeki kişilere yönelik olacaktır. Yasanın gerekçesinde de, "bu kanunun amacı, Toplumumuzun orta ve üst gelir katmanlarındaki bireylere kamu sosyal

²⁹³ Ali GÜZEL, Ali Okur, a.g.e, ss.571.

²⁹⁴ Şen/Memiş, Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım, s.503.

güvenlik sistemlerine ek olarak, emeklilik döneminde ek gelir sağlamak" denmektedir.²⁹⁵ Böylece, daha başlangıçta, emekliler arasında eşitsizlik söz konusu olacaktır. Ayrıca, ülkemizde güçlü mali bir piyasanın henüz oluşmamış olması ve yaşanan ekonomik kriz, emeklilik fonları üzerindeki riski daha da artırmaktadır. Geçmişte, benzeri kurumlar başarısızlıkla sonuçlanmıştır. 1971 yılında uygulamaya konulan, ancak başarısızlıkla sonuçlanan MEYAK (Memur Yardımlaşma Kurumu); İşçiler için oluşturulması düşünülen İYAK (İşçi Yardımlaşma Kurum) ve nihayet "Zorunlu Tasarruf" bunun somut örnekleri ve acı deneyimleridir. Bireysel emeklilik sistemi açısından da aynı endişeler ağırlık kazanmaktadır. Bu nedenle sistem sınırlı sayıdaki üst gelir grubuna yönelik, özel bir sosyal güvenlik kurumu olarak kalma tehlikesini bünyesinde taşımaktadır.²⁹⁶

Her ne kadar Bireysel Emeklilik Kanunun 6.maddesinde emeklilik sözleşmesi süresi içerisinde, katılımcının vefat etmesi halinde lehdarının, sürekli işgöremezlik durumunun ortaya çıkması halinde ise katılımcının, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerin kendisine ödenmesini talep edebilmesi düzenlenmişse de katılımcının korunması için bu düzenleme yeterli değildir. Katılımcıya etkin korumanın sağlanabilmesi için bireysel emeklilik sisteminde sakatlık sigortası da bulunmalıdır. Sistemin katılımcılara sunduğu hizmetler arasında, özel hayat sigortası şirketlerinden alınan sakatlık sigortası poliçesi de yer almalıdır. Emeklilik şirketleri, topladığı primlerden belirli bir kısmı ile, üyelerini hayat sigortası şirketleriyle yaptıkları bir sözleşme çerçevesinde sakatlık riskine karşı sigorta ettirmelidirler²⁹⁷.

Kıdem tazminatları işyeri bazlı bir zorunlu bir emeklilik sistemi gibi düşünülebilir. Kişinin çalıştığı süre içerisinde işverenin ödeneğiyle belirli bir kıdem tazminatı alacağı doğmaktadır. Bu sistemin yeni maddelerle bireysel emeklilik sisteminin alt yapısı kullanılarak ve yararlanılarak dizayn edilebileceği değerlendirilmektedir²⁹⁸. Bireysel emeklilik hesabı gibi, bireysel kıdem tazminatı hesabı da emeklilik şirketi tarafından yerine getirilebilir. Bu

²⁹⁵ Ali Güzel, Ali Okur, a.g.e, s.572.

²⁹⁶ Arıcı, Sosyal Güvenlik Sistemimiz için Yeni Bir Tecrübe:Özel Emeklilik Fonları, İşveren Dergisi, Aralık 2001, s.18.

²⁹⁷ Şen, Memiş, Özel Emeklilik ve Türkiye için Sistem Önerisi, s.98.

²⁹⁸ Elveren, Seminer, İAV, 2003, s.46.

şekilde kıdem tazminatı için toplanan paralar sisteme aktarılabilir.

Ayrıca bireysel emeklilik sistemi ile ilgili diğer bir eleştiri kesintilerle ilgilidir. Bireysel emeklilik sisteminin gider kalemlerinin toplam tutarı ile yapılan vergi teşviklerinin toplam tutarı kıyaslandığında birbirine yakın oldukları görülmektedir. Sisteme katılan bireye katılımcı dendiği için kanımızca katılım ücreti adı altında yapılması gereken giriş aidatı ödemesi dışındaki gider kalemleri toplamı, katılımcının katkı ve birikim tutarlarının yaklaşık %15'ine tekabül etmektedir. Zira, katkı payları üzerinden en çok %8, fon net varlık değeri üzerinden en çok yıllık %3,7 ve emekli olduğunda birikimler üzerinden %3,75 oranında kesintiler yapılmaktadır. Buna karşılık vergi muafiyetleri sınırları içinde ödenecek katkı paylarından %15'lik gelir dilimindeki bir katılımcının ödediği katkı payının %15'ini teşvik olarak geri alması mümkün olmaktadır.²⁹⁹.

²⁹⁹ Uğur, a,g,e, “ www.tisk.org.tr.”

3.2 Bireysel Emeklilik Faaliyetleri Sonuçları

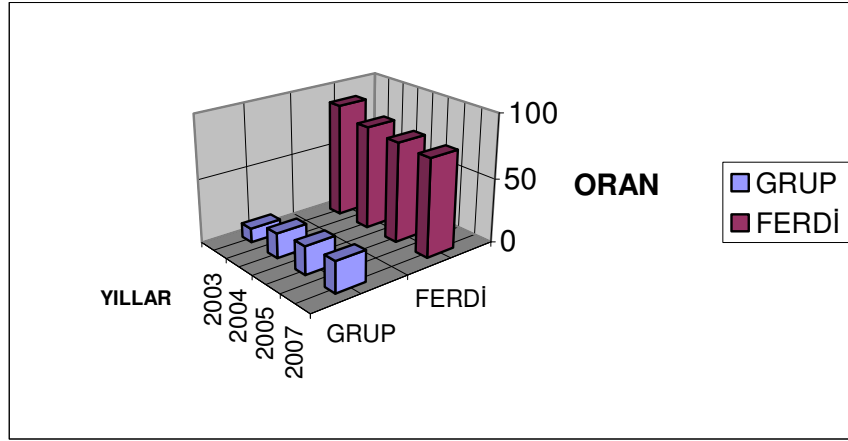
7.4.2001 tarih ve 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile kurulan bireysel emeklilik sistemi 27 Ekim 2003 tarihinde faaliyete geçmiştir. Sektörde 11 emeklilik şirketi faaliyet göstermektedir. Emeklilik şirketlerinden 10'u hayat ve bireysel emeklilik alanlarında faaliyet gösterirken sadece 1'i salt emeklilik alanında faaliyet göstermektedir.

Bireysel emeklilik sisteminde, 31 Aralık 2003 tarihi itibarıyla katılımcı sayısı 20.351'e, sözleşme sayısı ise 20.534'e, 31 Aralık 2004 tarihi itibarıyla katılımcı sayısı 337.897'ye, sözleşme sayısı ise 349.011'e, 31 Aralık 2005 tarihi itibarıyla katılımcı sayısı 696.508'e, sözleşme sayısı 725.822'e, 05 Mart 2007 tarihi itibarıyla katılımcı sayısı 1.140.811'e, sözleşme sayısı 1.214.835'e ulaşmıştır. Bazı katılımcılar birden çok emeklilik sözleşmesi satın almıştır.

31.12.2003 tarihi itibarıyla katılımcıların ödedikleri katkı payı tutarı 5.866.764.467.723 TL, yatırıma yönlendirilen tutar ise 5.692.555.881.842.- TL'dir. 31.12.2004 tarihi itibarıyla bireysel emeklilik sisteminde katılımcılara ait biriken toplam fon tutarı 287.904.869.-YTL'dir. 5.3.2007 tarihi itibarıyla katılımcıların biriken toplam fon tutarı 3.071.318.279 YTL, ödedikleri katkı payı tutarı 2.785.727.839, yatırıma yönlendirilen tutar ise 2.698.078.456 YTL'dir.

Bireysel emeklilik sisteminin 2003, 2004, 2005, 5.3.2007 tarihi itibarıyla genel yapısı aşağıda gösterilmiştir.

Grafik 1: Emeklilik Sözleşmelerinin Grup ve Ferdi Olarak Ayrımı



Kaynak: Türkiye’de Sigorta ve Bireysel Emeklilik Faaliyetleri, www.hazine.gov.tr/SDK2003/DOC/rapor6.pdf, www.hazine.gov.tr/SDK2004/DOC/rapor6.pdf, www.hazine.gov.tr/SDK2005/DOC/rapor6.pdf

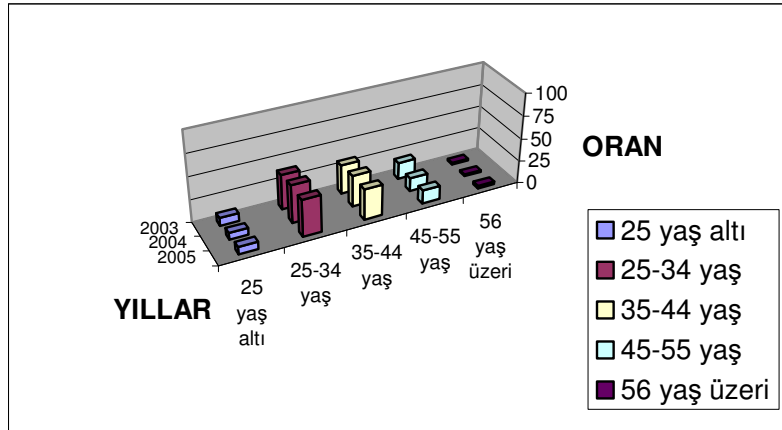
2003 Yılında katılımcıların %88,83’ü (18.241) bireysel katılımcılardır; grup sözleşmelerinin oranı ise %11,17’de (2.293) kalmıştır. 2004 Yılında Sözleşmelerin % 80,62’si (281.389 adet) bireysel sözleşmelerdir; grup sözleşmelerinin oranı ise % 19,38’de (67.622 adet), 2005 Yılında sözleşmelerin % 77,60’i (563.250 adet) bireysel sözleşmeler; grup sözleşmelerinin oranı ise % 22,40’de (162,572 adet), 5.3.2007 itibariyle sözleşmelerin % 76’sı (918.519 adet) bireysel sözleşme grup sözleşmelerinin oranı ise % 24’de (296,316 adet) kalmıştır.

Yukarıdaki istatistikler incelendiğinde; başlangıçtan bugüne kadar, grup emeklilik sözleşmelerin ferdi emekli sözleşmesine oranı yaklaşık iki kat artmıştır.

Sözleşmelerin yaşa göre dağılımı incelendiğinde toplam 31.12.2003 itibariyle 20.534 sözleşmenin % 35,74'ünün (7.899 adet) 25-34 yaş grubundan, % 33,67'sinin (6.614 adet) 35-44 yaş grubundan, 31.12.2004 itibariyle 349.011 sözleşmenin %41,39'unun (144.461 adet) 25-34 yaş grubundan, % 34,48'inin (120.354 adet) 35-44 yaş grubundan, 31.12.2005 itibariyle 725.822 sözleşmenin %41,23'ünün (292.006 adet) 25-34 yaş grubundan, % 33,78'sinin (245.104 adet) 35-44 yaş grubundan olduğu 5.03.2007 itibariyle 1.140.811 sözleşmenin %39,93'ünün (455.566 adet) 25-34 yaş grubundan, % 33,33'ünün (380.187 adet) 35-44 yaş grubundan olduğu görülmektedir.

Sözleşmelerin %80'inin yaklaşık 25-44 arası yaş grubuna ait olduğu görülmektedir.

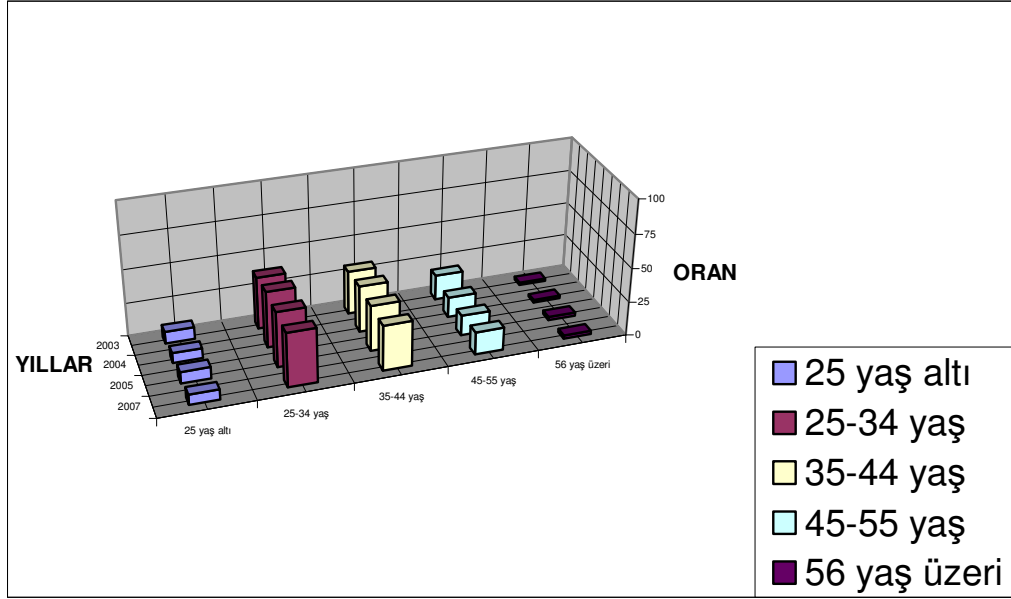
Grafik 2: Emeklilik Sözleşmelerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı



Kaynak: Türkiye'de Sigorta ve Bireysel Emeklilik Faaliyetleri, www.hazine.gov.tr/SDK2003/DOC/rapor6.pdf, www.hazine.gov.tr/SDK2004/DOC/rapor6.pdf, www.hazine.gov.tr/SDK2005/DOC/rapor6.pdf

Katılımcı sayısı üzerinden yaş gruplarına göre ayrıma gidildiğinde ise aşağıdaki grafiğe ulaşılmaktadır. Aşağıdaki grafik incelendiğinde katılımcıların yaklaşık olarak %75 oranında 25-44 yaş arasında olduğu görülmektedir.

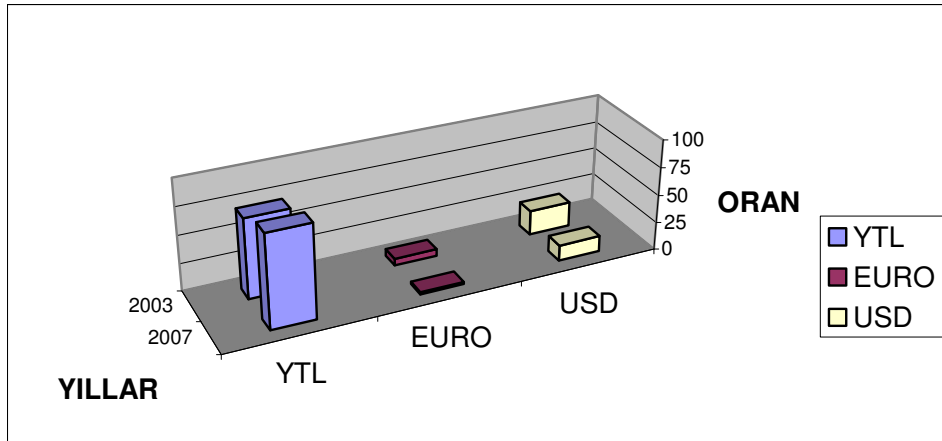
Grafik 3: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı



Kaynak: Türkiye’de Sigorta ve Bireysel Emeklilik Faaliyetleri,
www.hazine.gov.tr/SDK2003/DOC/rapor6.pdf,
www.hazine.gov.tr/SDK2004/DOC/rapor6.pdf, www.hazine.gov.tr/SDK2005/DOC/rapor6.pdf

Para birimine göre sözleşmeler incelendiğinde katılımcıların ödemelerini genellikle YTL cinsinden yapmayı tercih ettiği görülmektedir.

Grafik 4: Sözleşmelerin Para Birimine Göre Dağılımı

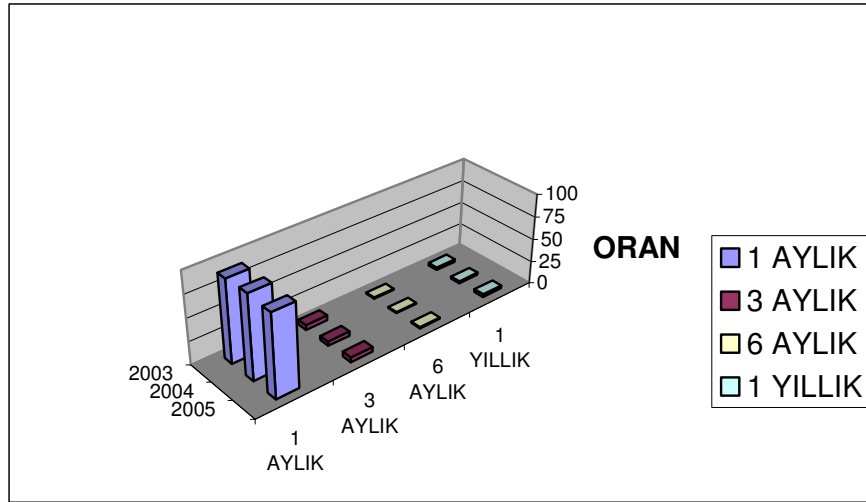


Kaynak: Türkiye’de Sigorta ve Bireysel Emeklilik Faaliyetleri,
www.hazine.gov.tr/SDK2003/DOC/rapor6.pdf,
www.hazine.gov.tr/SDK2007/DOC/rapor6.pdf

31.12 2003 itibariyle Sözleşmelerin % 72'si (12.070 adet) Türk Lirası, % 22'si (3.698 adet) ABD Doları, % 6 'sı (1.044 adet) ise EUR cinsinden ödeme planı içermektedir. 5.3.2007 itibariyle ise % 83,95'i (1.019.800 adet) Türk Lirası, % 14,31'i (173.818 adet) ABD Doları, % 1,75'i (21.217 adet) ise EUR cinsinden ödeme planı içermektedir. Sözleşmelerde genel olarak Türk Para Birim tercih edilmektedir. 2003 yılından bugüne kadar Türk Parası lehine oransal olarak artış olmuştur.

Ödenen katkı payları ödeme periyodlarına göre incelendiğinde katılımcıların %89,38'inin aylık, %6,02'sinin üç aylık ödeme planlarını tercih ettiği görülmektedir. Diğer bir deyişle katılımcıların tercihi büyük bir oranda katkı paylarını aylık olarak ödeme yönünde olmaktadır.

Grafik 5: Sözleşmelerin Ödeme Periyoduna Göre Dağılımı



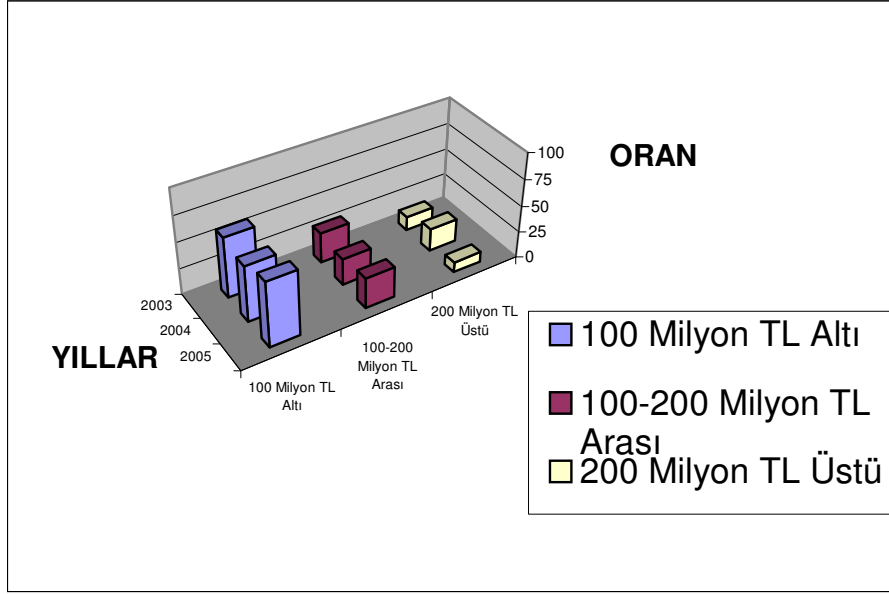
Kaynak: Türkiye'de Sigorta ve Bireysel Emeklilik Faaliyetleri, www.hazine.gov.tr/SDK2003/DOC/rapor6.pdf, www.hazine.gov.tr/SDK2004/DOC/rapor6.pdf, www.hazine.gov.tr/SDK2005/DOC/rapor6.pdf

31.12.2003 itibariyle 18.572 sözleşmede aylık, 1.114 sözleşmede 3 aylık, 244 sözleşmede 6 aylık, 604 sözleşmede ise yıllık, 31.12.2004 itibariyle 320.684 sözleşmede aylık, 16.283 sözleşmede 3 aylık, 3.301 sözleşmede 6 aylık, 8.743 sözleşmede ise yıllık, 31.12.2005 itibariyle 653.878 sözleşmede aylık, 38.441 sözleşmede 3 aylık, 8.022 sözleşmede 6 aylık, 25.481 sözleşmede ise yıllık katkı payı ödemesi yapılmaktadır. Diğer bir deyişle katılımcıların tercihi büyük bir oranda katkı paylarını aylık olarak ödeme yönünde olmaktadır.

31.12.2003 itibariyle emeklilik sözleşmelerinin yarısından fazlasında (11.898 sözleşme) katılımcılar 100 Milyon TL'ye kadar katkı payı ödemesinde bulunmayı tercih etmişlerdir. Sözleşmelerin % 28,92'sinde (5.939 adet) katılımcıların tercihi 100-200 Milyon TL arası, % 13,13'ünde (2697 adet) 200 Milyon TL üzeri katkıpayı ödemesinde bulunma olmuştur. 31.12.2004 itibariyle (185.989 sözleşme) katılımcılar aylık 100 YTL'ye kadar katkı payı ödemesinde bulunmayı tercih etmişlerdir. 88.079 sözleşmede katılımcıların tercihi 100-200 YTL arası, 74.943'ünde ise 200 YTL üzeri katkı payı ödemesinde bulunma olmuştur. 31.12.2005 itibariyle ise (446.793 sözleşme) katılımcılar aylık 100 YTL'ye kadar katkı payı ödemesinde bulunmayı tercih etmişlerdir. 210.018 sözleşmede katılımcıların tercihi 100-200 YTL arası, 69.011'inde ise 200 YTL üzeri katkı payı ödemesinde bulunma olmuştur.

Yukarıdaki istatistiklerden de görüleceği üzere, katkı payları çok büyük oranda 200 YTL'nin altında kalmaktadır.

Grafik 6: Sözleşmelerin Katkı Payı Tutarına Göre Dağılımı



Kaynak: Türkiye’de Sigorta ve Bireysel Emeklilik Faaliyetleri, www.hazine.gov.tr/SDK2003/DOC/rapor6.pdf, www.hazine.gov.tr/SDK2004/DOC/rapor6.pdf, www.hazine.gov.tr/SDK2005/DOC/rapor6.pdf

Bireysel emeklilik sistemine dahil olan toplam katılımcı sayısı 30 Nisan 2007 itibariyle 1,2 milyon kişiye ulaştı. 2007 yılında sistemdeki toplam fon büyüklüğü 528 milyon YTL arttı. Bu bir, önceki yıla göre yüzde 19 artış anlamına geliyor. EGM verilerine göre, 2007’nin başından nisan sonuna kadar katılımcı sayısı yüzde 13 artarak dört aylık dönemde sisteme 135 bin 380 kişi dahil oldu.³⁰⁰

³⁰⁰ Vatan Gazetesi, 9 Mayıs 2007.

3.3 Şirket Bazında BES Temel Göstergeleri

Bireysel Emeklilik Şirketlerinin 2006 yılı sonu itibariyle katılımcı sayıları, grup ve bireysel sözleşme sayıları, katkı payı tutarları, yatırıma yönlendirilen toplam tutarlar ve kendi içlerindeki sıralama aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Aşağıdaki tablolar incelendiğinde;

Katılımcı ve sözleşme sayısında ilk üç sırayı Anadolu Hayat, Garanti Emeklilik ve Hayat, Yapı Kredi Emeklilik son sırayı ise Başak Emeklilik almıştır.

Katkı payı tutarında ilk üç sırayı Ak Emeklilik, Yapı Kredi Emeklilik, Anadolu Hayat, son sırayı ise Ankara Emeklilik almıştır.

Yatırıma yönlendirilen toplam tutar ile katılımcıların toplam fon tutarında ilk üç sırayı Anadolu Hayat, Yapı Kredi Emeklilik, Ak Emeklilik son sırayı ise Ankara Emeklilik almıştır.

Tablo 6: Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Katılımcı, Grup ve Bireysel Sözleşme, Katkı Payı Tutarları, Yatırıma Yönlendirilen Toplam Tutarlar (25.12.2006 itibarı ile)

Emeklilik Şirketi	Katılımcı Sayısı	Sıralama
Ak Emeklilik	108.766	5
Anadolu Hayat Emeklilik	188.285	1
Ankara Emeklilik	41.558	10
Aviva Hayat ve Emeklilik	54.431	7
Başak Emeklilik	38.076	11
Fortis Emeklilik ve Hayat	47.744	8
Garanti Emeklilik ve Hayat	181.272	2
Koç Allianz Hayat ve Emeklilik	45.542	9
Oyak Emeklilik	120.264	4
Vakıf Emeklilik	60.715	6
Yapı Kredi Emeklilik	173.620	3
Genel Toplam	1.060.273	

Bireysel Sözleşme Sayısı	Grup Sözleşme Sayısı	Sözleşme Sayısı	Sıralama
87.835	33.207	121.042	5
151.834	42.332	194.166	1
30.411	19.832	50.243	9
56.934	1.909	58.843	7
31.560	8.965	40.525	11
47.636	3.647	51.283	8
129.690	61.409	191.099	2
29.755	17.644	47.399	10
103.268	21.873	125.141	4
17.302	46.279	63.581	6
168.069	16.889	184.958	3
854.294	273.986	1.128.280	

Emeklilik Şirketi	BES Katkı Payı Tutarı (YTL)	Sıralama
Ak Emeklilik	329.857.262	1
Anadolu Hayat Emeklilik	275.858.780	3
Ankara Emeklilik	34.497.766	11
Aviva Hayat ve Emeklilik	156.391.371	5
Başak Emeklilik	129.076.218	8
Fortis Emeklilik ve Hayat	69.085.922	10
Garanti Emeklilik ve Hayat	259.938.816	4
Koç Allianz Hayat ve Emeklilik	107.387.058	9
Oyak Emeklilik	156.307.033	6
Vakıf Emeklilik	142.233.366	7
Yapı Kredi Emeklilik	307.930.564	2
Genel Toplam	1.968.564.155	

Bireysel Sözleşmelerin Yatırıma Yönlendirilen Toplam Tutarı (YTL)	Grup Sözleşmelerin Yatırıma Yönlendirilen Toplam Tutarı (YTL)	Yatırıma Yönlendirilen Toplam Tutar (YTL)	Sıralama
272.218.164	79.240.449	351.458.614	3
405.966.112	59.273.971	465.240.083	1
20.950.624	15.710.760	36.661.384	11
249.089.235	8.681.802	257.771.037	5
134.768.608	13.707.640	148.476.248	8
68.689.517	6.344.982	75.034.499	10
195.199.695	69.323.015	264.522.710	4
82.699.099	59.678.484	142.377.583	9
110.683.884	39.008.153	149.692.037	7
60.985.833	112.557.069	173.542.902	6
375.455.399	53.849.732	429.305.131	2
1.976.706.170	517.376.056	2.494.082.226	

Katılımcıların Toplam Fon Tutarı (YTL)	Sıralama
398.601.419	3
524.458.077	1
41.036.329	11
290.663.964	5
165.863.457	8
82.491.920	10
296.597.236	4
159.093.770	9
169.441.304	7
188.254.296	6
476.924.150	2
2.793.425.920	

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi, www.egm.org.tr/BESgostergeler.asp, (21 Mart 2007)

3.3 Bireysel Emeklilik ve Diğer Yatırım Araçları Karşılaştırması

Çalışmanın bu bölümünde, Bireysel Emeklilik kapsamında halka arzdan bu güne(27.10.2003) kadar ve son 1 yıl içerisinde Oyak Emeklilik tarafından fon karmasına yapılan yatırımların getirisinin diğer yatırım araçları ile karşılaştırılması yapılmıştır.

Aşağıdaki çalışmada hisse senetleri ve buna bağlı enstrümanların yatırım portföyüne % 50 oranında dahil edildiği, yani İMKB'den pozitif performans beklentisinin hakim olduğu bir döneme isabet etmiş olması nedeniyle yatırımlarda agresif tavırların hakim olduğunu; ancak bugünden gelecek bir yıla bakıldığında ise mevcut ekonomik tablonun geçen bir yıla göre çok ciddi farklılıklar arz etmesi nedeniyle mevcut varlıkları muhafaza etmenin daha fazla öne çıktığını ifade etmek gerekmektedir. Ülkemizdeki siyasi oluşumlar ve piyasalarında oluşan belirsizliklerin yanı sıra, özellikle Amerika'daki mortgage piyasasında başlayan sarsıntı ve Amerikan ekonomisinin durgunluğa girmesi beklentisinin her geçen gün daha fazla dillendirilmesinin bütün dünya piyasalarında oluşturduğu tedirginlik, Morgan Stanley geliştirmekte olan ülkeler yatırım endeksinin dört yıllık yükselen trendinin aşağıya doğru kırılmış olması, dünyadaki carry trading çılgınlığının sonuna yaklaşılması, ülkemizin cari açığının gayri safi milli hasılaya oranının geliştirmekte olan ülkeler içerisinde çok yüksek bir seviyeye sahip olması ve enflasyon trendinin tekrar yükseliş sinyalleri vermesi gibi bir dize olumsuzluğun bu yıl içinde yatırımcıları biraz daha konservatif yapacağı ve riskli enstrümanlardan uzak tutacağı beklenebilir. Ayrıca hisse senetleri bu dönemde yıllık ortalama getirisinin üzerinde bir kazanç sağladığı dikkate alınmalıdır. Yine bu dönemde uluslar arası piyasalarda oluşan likidite bolluğu nedeniyle tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de milli para biriminin, dolar euro gibi para birimleri karşısında değer kazanmasına neden olmuştur. Toptan Eşya Fiyatları Endeksi 2003'de %25.6, 2004'de %11.1, 2005'de %8.2, 2006'da %9.8 olmuştur³⁰¹. İlerleyen yıllarda enflasyon ve faizin, hisse

³⁰¹ 2006 Türkiye İstatistik Yıllığı, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK).

senetlerinin, dövizin trendi bireysel emeklilik kapsamında yapılan yatırımların ve neticesinde elde edilecek gelirin seyrini dolaylı olarak etkileyecektir.

Bu bağlamda savunmacı bir portföy oluşturularak; çok yüksek reel getiri vaad eden tahvil/bono fonuna büyük oranda (% 60) ve çok uzun dönemli yatırım yapılarak, diğer nakdin ise likit fon (% 20) ve döviz cinsi (özellikle japon yeni) enstrümanlara (% 20) bağlanmasının 2007 yılı için doğru bir yatırım stratejisi olacağı değerlendirilmektedir.

Çalışma 1:

27.10.2003 tarihinde bir defada 4.000 YTL ile bireysel emeklilik sistemine giren bir kişinin birikimi, Agresif 1 olarak adlandırılan, %50'si Tahvil/Bono, %30'unun karma fon, %20'sinin hisse fon ile değerlendirilmesi durumunda 27.1.2007 tarihinde %104.90 oranında 4.196 YTL getiri sağlayarak toplam 8.196 YTL'ye ulaşmıştır. Bunun yanı sıra diğer yatırım araçlarından sadece hisse senetleri(İMKB 100) 7.310 YTL getiri sağlayarak 11.310 YTL'ye ulaşmış ve daha fazla getiri sağlamıştır. Yatırım araçlarının getirisi tablo 7'de belirtilmiştir.

Tablo 7: İki Tarih Arası Getiri Tablosu

HALKA ARZDAN BUGÜNE (27.10.2003)				
<i>Bir defada yatırılan</i>	<i>4.000</i>	<i>YTL ne kadar birikime ulaştı?</i>		
	Birikim	Yatırılan	Kazanç	Getiri
FON KARMASI	8.196	4.000	4.196	104,90%
Ters Repo	6.392	4.000	2.392	59,79%
Euro	4.161	4.000	161	4,02%
Amerikan Doları	3.779	4.000	-221	-5,54%
Altın	6.664	4.000	2.664	66,60%
1 Aylık Mevduat	6.411	4.000	2.411	60,28%
30 günlük Bono	6.877	4.000	2.877	71,92%
Enflasyon	5.314	4.000	1.314	32,84%
182 günlük Bono	7.995	4.000	3.995	99,87%
B Tipi Fon	6.071	4.000	2.071	51,77%
365 günlük bono	8.009	4.000	4.009	100,23%
A Tipi Fon	8.220	4.000	4.220	105,51%
Hisse Senetleri (İMKB 100)	11.310	4.000	7.310	182,75%

Çalışma 2:

27.10.2003 tarihinden itibaren düzenli olarak 27.1.2007 tarihine kadar 100 YTL ödeyerek bireysel emeklilik sistemine giren bir kişinin birikimi, Agresif 1 olarak adlandırılan, %50'si Tahvil/Bono, %30'unun karma fon, %20'sinin hisse fon ile değerlendirilmesi durumunda 1.622 YTL getiri sağlayarak toplam 5.622 YTL'ye ulaşmıştır. Bunun yanı sıra diğer yatırım araçlarından sadece hisse senetleri(İMKB 100) 2.467 YTL getiri sağlayarak 6.467 YTL'ye ulaşmış ve daha fazla getiri sağlamıştır.

Diğer yatırım araçlarının getirisi tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8: Aylık Düzenli Ödemelerin Ulaştığı Birikime Göre Getiri

HALKA ARZDAN BUGÜNE (27.10.2003)			
Düzenli olarak her ay ödenen	100	YTL ne kadar birikime ulaştı?	
	Birikim	Yatırılan	Kazanç
FON KARMASI	5.622	4.000	1.622
Ters Repo	5.069	4.000	1.069
Euro	4.214	4.000	214
Amerikan Doları	4.044	4.000	44
Altın	5.502	4.000	1.502
1 Aylık Mevduat	5.089	4.000	1.089
30 günlük Bono	5.264	4.000	1.264
Enflasyon	4.684	4.000	684
182 günlük Bono	5.590	4.000	1.590
B Tipi Fon	4.896	4.000	896
365 günlük bono	5.556	4.000	1.556
A Tipi Fon	5.598	4.000	1.598
Hisse Senetleri (İMKB 100)	6.467	4.000	2.467

Çalışma 3:

Son bir yılda düzenli olarak 100 YTL ödeyerek bireysel emeklilik sistemine giren bir kişinin birikimi, Agresif 1 olarak adlandırılan, %50'si Tahvil/Bono, %30'unun karma fon, %20'sinin hisse fon ile değerlendirilmesi durumunda 1.200 YTL, 87 YTL getiri sağlayarak toplam 1.287 YTL'ye ulaşmıştır.

Diğer yatırım araçlarının getirisi tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9: Aylık Düzenli Ödemelerin Ulaştığı Birikime Göre Getiri

SON 1 YIL			
<i>Düzenli olarak her ay ödenen</i>	<i>100</i>	<i>YTL ne kadar birikime ulaştı?</i>	
	Birikim	Yatırılan	Kazanç
FON KARMASI	1.287	1.200	87
Ters Repo	1.297	1.200	97
Euro	1.224	1.200	24
Amerikan Doları	1.192	1.200	-8
Altın	1.241	1.200	41
1 Aylık Mevduat	1.290	1.200	90
30 günlük Bono	1.311	1.200	111
Enflasyon	1.267	1.200	67
182 günlük Bono	1.327	1.200	127
B Tipi Fon	1.282	1.200	82
365 günlük bono	1.315	1.200	115
A Tipi Fon	1.247	1.200	47
Hisse Senetleri (İMKB 100)	1.245	1.200	45

Çalışma 4:

Son bir yılda toplu olarak ödenen 1200 YTL ile bireysel emeklilik sistemine giren bir kişinin birikimi, Agresif 1 olarak adlandırılan, %50'si Tahvil/Bono, %30'unun karma fon, %20'sinin hisse fon ile değerlendirilmesi durumunda 122 YTL getiri sağlayarak toplam 1.322 YTL'ye ulaşmıştır.

Diğer yatırım araçlarının getirisi tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10: Bir Yıl Önce Peşin Olarak Yapılan Ödemelerin Ulaştığı Birikime Göre Getiri

SON 1 YIL				
Bir yıl önce yatırılan	1.200	YTL ne kadar birikime ulaştı?		
	Birikim	Yatırılan	Kazanç	Getiri
FON KARMASI	1.322	1.200	122	10,13%
Ters Repo	1.372	1.200	172	14,32%
Euro	1.374	1.200	174	14,47%
Amerikan Doları	1.285	1.200	85	7,09%
Altın	1.514	1.200	314	26,13%
1 Aylık Mevduat	1.363	1.200	163	13,60%
30 günlük Bono	1.395	1.200	195	16,29%
Enflasyon	1.319	1.200	119	9,93%
182 günlük Bono	1.410	1.200	210	17,54%
B Tipi Fon	1.332	1.200	132	11,01%
365 günlük bono	1.363	1.200	163	13,61%
A Tipi Fon	1.154	1.200	-46	-3,80%
Hisse Senetleri (İMKB 100)	1.108	1.200	-92	-7,64%

Not: Birikimli Getirileri Bulurken, Her Ayın Son İş Gününe Ait İlgili Yatırım Araçları Endeksleri Değerleri Ve Fon Fiyatları Kullanılmıştır.

Agresif 1: Uzun dönemde yüksek getiri sağlamak için, kısa ve orta dönemde birikim değerinin sert dalgalanmasından rahatsızlık duymayan, hisse senetlerine ilgi duyan ve risk almak suretiyle uzun dönem yüksek getiri hedefleyen katılımcılar için uygundur

Fon Karması Yatırım Aracı Yapısı: %8.3 ters repo, %60.7 tahvil/bono, %1,00 Eurobond, %29 hisse senedi, %1 mevduat.

SONUÇ

Bireysel emeklilik sistemi ile ülkemizde yeni bir dönem başlamıştır. Bireysel emeklilik sistemi, ülkemizin demografik fırsat penceresini avantaja dönüştürecek önemli işlevleri üstlenebilir bir yapıdadır. Ayrıca, emekliliğe yönelik uzun vadeli fonların da ülkemiz mali sisteminde önemli değişimlere neden olacağı açıktır. Bu değişimin sonucunda, daha istikrarlı, daha rekabetçi ve dinamik bir mali sistem ile finansal açıdan daha sağlam bir sosyal güvenlik sistemine geçiş yönünde olumlu gelişmeler beklenmektedir.

Bu sistem aracılığı ile birikecek fonlar hem kişilerin emekliliklerinde ek bir gelir elde etmelerine hem de ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratılmasına olanak sağlayacaktır. Uzun vadeli fonların oluşması ile kurumsal yatırımcılar artacak, vadeler uzayacak, piyasalar derinleşecek, özel kesimin borçlanabilme olanağı genişleyecektir. Böylelikle, istihdam artırıcı yatırımlar için daha kolay kaynak bulunacak, istihdam artacak, kayıtdışılık azalacak ve sürdürülebilir ekonomik büyüme olanağına kavuşulacaktır. Diğer taraftan, ülkemizde kurumsal yatırımcıların para ve sermaye piyasalarında etkinliği azdır. Bireysel emeklilik sistemi bu açıdan ülkemizde kurumsal yatırımcıların oluşmasına ve sermaye piyasalarının derinleşmesine neden olacak önemli bir gelişmedir.

Bireysel emeklilik sisteminde bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarından oluşan uzun vadeli fonlar, bu fonları işleten şirketlerin üstlendikleri riskleri azaltmak amacıyla artan oranda uzun vadeli yatırım araçlarına olan talebi artıracaktır. Bireysel emeklilik sisteminde yaratılan uzun vadeli fon arzının para ve sermaye piyasalarında yatırım araçlarının çeşitlenmesine ve daha uzun vadeli yatırım araçlarının geliştirilmesine olanak sağlayacaktır.

Piyasalarda uzun vadeli fonların varlığı beraberinde hem kamu kesiminin hem de özel kesimin sermaye talebi yapısında değişime katkıda bulunacaktır. Böylelikle hem kamu hem de özel kesim daha uzun vadede borçlandıkça piyasalardaki faiz oranının kısa süreli ve devamsız olma

durumu azalacak, bireyler ve işletmeler ekonomik kararlarında daha uzun vadeli hareket edebileceklerdir. Özellikle, özel kesimin uzun vadeli borçlanabilmesi ve faiz oranların tahmin edilebilir olması ekonomik büyümenin ivmesini oluşturacaktır.

Ayrıca, hem kamunun ve özel kesimin hem de bireylerin ve işletmelerin beklentilerindeki değişim, ekonominin istikrara kavuşmasına ve enflasyonla mücadelede önemli kazanımlar elde edilmesine de katkıda bulunacaktır.

Ülkenin bugünü ve geleceğini ilgilendirmesi nedeniyle sosyal güvenlik sisteminin sağlam idari ve finansal bir yapıya kavuşturulması uzun yıllar ülkemizin gündemini oluşturmaya devam edecektir.

Sosyal güvenlik alanındaki uluslararası uygulamalara bakıldığında reformların nedenlerinin her ülkede büyük farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde sorunun temel nedeni, nüfusun yaşlanması ve dağıtım esaslı sistemlerin zaman içerisinde finansal dengelerinin bozulacağına ilişkin beklentidir.

Gelişmekte olan ülkelerde ise, sağlam finansal temellere oturan bir sosyal güvenlik sistemi ile daha nitelikli ve daha geniş kesimlere hizmet sunulmasının amaçlandığı görülmektedir.

Ülkemizin oldukça genç bir nüfusa sahip olduğu ve ileriki yıllarda bu nüfus yapısının tersine döneceği görülmektedir. Bu noktada, bireysel emeklilik sistemi, demografik fırsat penceresini kullanmada bize önemli seçenekler sunmaktadır. Ülke olarak bu gunun genç nüfusunun yarın yaşlanacağı ve yaşlı nüfusun toplam nüfus içerisindeki payının artacağı dikkate alınarak gelecek sosyal güvenlik gereksinme duyulacak fonların bu günden biriktirilmesi gerekecektir. Bu husus, daha az çalışanın daha çok emeklinin olacağı ileriki yıllarda sosyal güvenlik sisteminin finansal yapısının daha sağlam mali temeller üzerine kurulmasına ve güçlenmesine olanak sağlayacaktır.

Sistemin dolaylı ancak bazı yönleriyle doğrudan tarafı olan devletin; emeklilik şirketlerinin ve katılımcıların mevzuat hükümlerine uygun hareket edip etmediğini denetlemesi, gerekli uyarıları ve müeyyideleri zamanında ve gerektiği gibi yapması, emeklilik şirketleri arasında haksız rekabete fırsat vermemesi ve tekelleşmenin önüne geçmesi, sisteme daha fazla katılım için alt gelir grupları için vergi teşviklerini artırması, orta ve üst gelir düzeyindeki katılımcılar için ise, vergi indirimine tabi olacak katkı payı tutarının asgari ücretin yıllık tutarını aşamayacağına ilişkin hükmü kaldırması, emeklilik yatırım fonlarında oluşacak birikimlerle kolaylaşacak kamunun borçlanma olanağını iyi değerlendirmesi ve bu sayede yeni yatırımları yapması, sistemin işleyişinde ortaya çıkabilecek aksaklıklara zamanında müdahale etmesi ve gereken değişikliklere zamanında gitmesi gibi hususlar bireysel emeklilik sisteminin başarıya ulaşmasında devleti ilgilendiren temel unsurlar arasında yer almaktadır.

Ayrıca devletin; yıllık gelir sigortası sözleşmesi ile ilgili ayrıntılı düzenlemeleri en kısa zamanda yapması, grup emeklilik planlarında işveren ve katılımcı haklarının ve yükümlülüklerinin daha açık düzenlemesi, emeklilik şirketlerinin birbirleriyle rekabet edebilmeleri için gerekli ortamı her zaman sağlaması ve tekelleşmenin önüne geçilmesi için gerekli tedbirleri zamanında alması, katkı payı öderken vergi teşviklerinden yararlanmayan katılımcıları sistem ayrılırken vergi stopajına tabi tutmaması, 56 yaş sınırının 20 yıl katkı payı ödeyenler için aranmaması ve taraflardan gelebilecek rasyonel tekliflerle ilgili yeni düzenlemeleri yapmayı göz ardı etmemesi gerekmektedir. Özellikle son yıllarda ekonomik yapıyı ve piyasaları oldukça sarsan ve milyarlarca dolarla ifade edilen batık banka olaylarının bireysel emeklilik birikimlerinde de yaşanabileceği, birikimlerin reel olarak çok değer kaybedebileceği iddiaları da bulunmaktadır. Ancak, ülkemizde görülen ve büyük reel kayıplara yol açan krizler göstermiştir ki tasarruflar hangi yatırım aracında değerlendirilirse değerlendirilsin kısa ve orta vadede hepsi zarara uğramaktadır. Zira, döviz sahipleri kısa vadede zarar etmemiş olsalar da takip eden yıllarda reel kayıplarla karşılaşmışlardır.

Aynı durum, gayrimenkul sahipleri için, altın yatırımcıları için, borsa oyuncularını için hatta devlet tahvili sahipleri için söz konusu olmuştur. Profesyonel yatırımcıların ise, bu tür krizlerde en az zarar eden, hatta çoğu zaman kar edenler arasında yer aldıkları görülmektedir. Yine batık banka olaylarında yatırım fonlarının bu süreçten etkilenmedikleri ve de yatırım sahiplerini zarara uğratmadıkları da bilinmektedir. Çünkü, profesyonel piyasa oyuncularını ne zaman hangi yatırımın en iyi değerlendirme aracı olabileceğini tahmin edebilmekte ve ona göre hareket etmektedir. Sonuç olarak, uzun vadeli bir tasarruf ve yatırım aracı olan bireysel emeklilik sisteminin, önümüzdeki yıllarda karşılaşılabilecek olası krizlerde katılımcılarını zarara uğratması ihtimalinin, diğer yatırım araçlarının yatırımcılarını zarara uğratması ihtimalinden daha az bir ihtimale sahip olduğu söylenebilecektir. Emeklilik şirketleri batsa dahi, katılımcıların birikimleri saklayıcı kuruluştaki saklandığından zarar görmemektedir. Dolayısıyla katılımcılara ait birikimler emeklilik şirketlerinden bağımsız olarak güvence altında bulunmaktadır. Bu nedenle, insan için özel olan her şeyin daha güzel olduğu gerçeğinin bireysel emeklilik sisteminde de gerçekleşmesi umulmalıdır. Bu umut, bireysel emekliliğin başarıya ulaşmasında en belirleyici faktör olacaktır.

Bireysel Emeklilik Sisteminin Türkiye'deki gelişimini incelediğimizde; yürürlüğe girdiği 2003 yılından bu güne kadar beklentilerin üzerinde bir gelişim göstermiştir. Şu anki trend göz önünde bulundurulduğunda bireysel emeklilik sisteminin amaçlanan hedeflere ulaşabileceği, krize girmiş olan sosyal güvenlik sistemlerine ilave bir yatırım enstrümanı olabileceği ve bireylere ilerleyen yaşlarında ilave bir gelir sağlayacağı düşünülebilir.

Bireysel emeklilik sistemi kapsamında yatırılan aidatların, emeklilik yatırım şirketleri tarafından bilinçli bir şekilde işletildiğinde diğer yatırım araçlarına göre daha fazla getiri sağlayabileceği çalışmanın son bölümünde açıklanmıştır. Ancak ilerleyen yıllarda enflasyon ve faizin, hisse senetlerinin, dövizin trendi bireysel emeklilik sistemi kapsamında yapılan yatırımların ve neticesinde elde edilecek gelirin seyrini dolaylı olarak etkileyecektir

Sonuç olarak, bireyler için çalışırken sahip olunan refah seviyesi Kamu Sosyal Güvenlik Sistemlerinden(SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı) alınacak maaşlarla emeklilik döneminde devam ettirilemeyecektir. Gelişmiş ülkelerdeki uygulamalara paralel olarak ülkemizde de yapılan düzenlemelerle kişilerin emeklilik günleri adına kendi hesaplarına tasarruf yapabilmeleri için Bireysel Emeklilik Sistemi geliştirilmiş ve vergi teşvikleri sağlanarak bireyler bu sistem dahilinde tasarrufa özendirilmiştir. Kamu sosyal güvenlik kurumlarından alınacak emekli maaşının yetersiz olacağını düşünenlerin, bu sisteme katılmak ve adlarına açılacak olan hesablarında emeklilik günleri için tasarrufta bulunmaları gerekmektedir.

EK-1

2007 YILI GİRİŞ AİDATI		
Şirket	Girişte Alınan	Çıkışta Alınan
Ak	100 YTL peşin	250 YTL (5 yıl ertelenmektedir)
Anadolu	Yok	0 - 3 yıl arası a.b.a.ü.'in tamamı 4 - 5 yıl arası a.b.a.ü.'in yarısı 6+ yıl yok
Ankara	Peşin 153YTL (Bireysel) 82,62YTL (Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler) 82,62YTL (Emniyet Teşkilatı) 12 Ay Taksit 200YTL (Bireysel) 97,92YTL (Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler) 110YTL (Emniyet Teşkilatı)	Yok
Aviva	Yok	10 yıldan önce başka bir şirkete aktarım veya sistemden ayrılma durumunda a.b.a.ü.'in tamamı (Elmas / Zümrüt / Turkuaz Plan)
Başak	Yok	5 yıl boyunca Başak Emeklilik'te kalan ve bu süreye ait asgari katkı paylarını eksiksiz ödeyen katılımcılara hiçbir durumda yok. 5 yıldan önce aktarım veya ayrılma durumunda ise a.b.a.ü. tutarında
Fortis	Peşin 60 \$ 4 taksit 72 \$ Girişte ödeme yapılmazsa 5 yıla ertelenmektedir	2 yıldan önce ayrılmalarda a.b.a.ü' in %100'ü 2 - 3 yıl arası ayrılmalarda a.b.a.ü' in %60'ı 3 - 4 yıl arası ayrılmalarda a.b.a.ü' in %40'ı 4 - 5 yıl arası ayrılmalarda a.b.a.ü' in %20'si 5 yıl + ayrılmalarda yok
Garanti	60 USD/EURO ya da 93 YTL peşin veya 3-6-12 ayda (Pratik - Karma) Yok (Başlangıç Kapitali Premium - Başlangıç Kapitalsiz Premium)	0 - 5 yıl içinde girişteki tutar x 2 (Pratik - Karma) 6 - 10 yıl içinde girişteki tutar (Pratik - Karma) 11 yıl+ yok (Pratik - Karma) 0 - 5 yıl 120 USD/EURO ya da 186YTL (Başlangıç Kapitali Premium - Başlangıç Kapitalsiz Premium) 6 - 10 yıl 60 USD/EURO veya 93YTL (B.K. P. - B.K.P.) 11 yıl + yok (B.K. P. - B.K.P.)
Koç	Peşin Tutarı 53 YTL (İlk üç ay içinde giriş aidatının %10'luk kısmı)	487 YTL
Oyak	120YTL (Oyem) Asgari 5000YTL Başlangıç Kapitali yatırılması durumunda alınmaz (Oyem) 60YTL (TSK)	3 yıl dolmadan ayrılmalarda a.b.a.ü.'in %70'i (Oyem) 3 - 5 yıl arası a.b.a.ü.'in %40'ı (Oyem) 5 yıl+ yok (Oyem) 1 yıl dolmadan ayrılmalarda 60 YTL (TSK) 1 yıl+ yok (TSK)
Vakıf	Yok	0 - 2 yıl arası a.b.a.ü.'in %25'i 2 - 4 yıl arası a.b.a.ü.'in %20'si 4 - 10 yıl arası a.b.a.ü.'in %10'u 10 yıl+ yok
Y.Kredi	168 YTL peşin veya 12 ay taksit (Safran / Kişiye Özel) 108 YTL girişte peşin ya da 12 ay taksit (Hazır)	168 YTL 10 yıl boyunca ertelenmektedir (Safran / Kişiye Özel) 10 yıl sonunda plan aktifse yok (Safran / Kişiye Özel) 108 YTL 10 yıl boyunca ertelenmektedir (Hazır) 10 yıl sonunda plan aktifse yok (Hazır)

* a.b.a.ü. = Aylık Brüt Asgari Ücret

2007 YILI ASGARİ KATKI PAYI	
Ak	<u>Güvence Planı</u> 115 YTL
Anadolu	<u>Ev Hanımları Emeklilik Planı</u> 18 - 34 yaş arası 55 YTL 35 - 41 yaş arası 77 YTL 42 yaş ve üstü 99 YTL <u>Yarınlarım / Yeni Hayat / Geleceğin Emeklilik Planları</u> 98 YTL (USD/EURO endeksli olarak da yapılabilmektedir)
Ankara	<u>Bireysel Ürünler</u> 57 YTL <u>Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Emeklilik Planı</u> 48 YTL <u>Emniyet Teşkilatı Mensupları Emeklilik Planı</u> 36 YTL
Aviva	<u>Elmas Plan</u> 120 YTL <u>Zümrüt Plan (16.000 YTL zorunlu asgari başlangıç kapitali)</u> 80 YTL <u>Turkuaz Plan</u> İlk yıl 8.000 YTL zorunlu toplu katkı payı ödemesi Sonraki yıllarda asgari 4.800 YTL yıllık katkı payı ödemesi
Başak	<u>Bireysel Plan</u> 60 YTL veya 30 USD veya 30 EURO
Fortis	<u>Kur / Kalkınma / Koruma / Girişimci / Uzman Planları</u> 75 YTL veya 50 USD veya 50 EURO
Garanti	<u>Pratik / Karma Emeklilik Planı</u> 30 USD / EURO karşılığı YTL ya da 50 YTL <u>Başlangıç Kapitalsiz Premium Emeklilik Planı</u> 300 USD/EURO ya da 495YTL <u>Başlangıç Kapitalli Premium / Aktarım İçin Premium Emeklilik Planları</u> 30 USD/EURO ya da 50YTL
Koç	<u>Döviz Yatırımlı / Likit / Tahvil Bono / Karma Plan</u> 80 YTL
Oyak	<u>Oyem Planı</u> 75 YTL <u>TSK Planı</u> 60 YTL
Vakıf	<u>Bahar Güneşi / Kış Güneşi / Güz Güneşi / Yaz Güneşi</u> 80 YTL
Yapı Kredi	<u>Akıllı Adım Hazır Emeklilik Planı</u> 30 USD ya da 65 YTL <u>Akıllı Adım Kişiyözel Emeklilik Planı</u> 60 USD/EURO ya da 140YTL <u>Akıllı Adım Safran Emeklilik Planı</u> Sistemde en az 4.000 YTL birikimi olanlar için 500 YTL Birikim olmaması ya da 4.000 YTL başlangıç fonu yatırılmaması durumunda 750 YTL

2007 YILI EK HİZMETLER

Şirket	
Ak	<u>Güvence Planı</u> Axess'le ödenen katkı paylarının en az 200YTL olacak şekilde ve en az %25 oranında artırılması durumunda 12 ay boyunca %2,5 Axess katkısı
Anadolu	<u>Ev Hanımları Emeklilik Planı</u> Acil ambulans ve sağlık danışmanlığı Anlaşmalı sağlık kurumlarında indirim Katkı payı ödeme teminatı <u>Yarınlarım / Yeni Hayat</u> (TEB ile satışı yapılan ürün) / <u>Geleceğin Emeklilik Planları</u> Acil ambulans ve sağlık danışmanlığı Anlaşmalı sağlık kurumlarında indirim
Garanti	<u>Başlangıç Kapitalsiz Premium Emeklilik Planı</u> Ayda minimum 495 YTL ödeyip, düşük yönetim gideri kesintisinden ve girişte giriş aidatı ödememe imkanı <u>Başlangıç Kapitali Premium Emeklilik Planı</u> Minimum 5.493 YTL Başlangıç Kapitali ödeyip, düşük yönetim gideri kesintisinden ve girişte giriş aidatı ödememe imkanı <u>Aktarım İçin Premium Emeklilik Planı</u> Garanti Emeklilik'e minimum 2.747 YTL emeklilik birikimini aktarıp, düşük yönetim gideri kesintisi ve girişte giriş aidatı ödememe imkanı
Koç	-
Oyak	<u>TSK Planı</u> Ücretsiz Ferdi Kaza Sigortası
Vakıf	<u>Bahar Güneşi / Kış Güneşi / Güz Güneşi / Yaz Güneşi</u> Adım Adım Emeklilik Bonus'u <u>1. Adım:</u> En az 5 yıl bu planda ya da eşit bonuslu diğer planlarda kalıp 1 yıldan fazla katkı payı ödemelerine ara verilmemiş ise 5. Yıl sonundaki birikimin %1'i oranında BONUS <u>2. Adım:</u> 1. Adıma ek olarak en az 10 yıl bu planda ya da eşit bonuslu diğer planlarda kalıp 1 yıldan fazla katkı payı ödemelerine ara verilmemiş ise 10. Yıl sonundaki birikimin %1'i oranında BONUS <u>3. Emeklilik Adımı:</u> 2. Adıma ek olarak en az 10 yıl bu planda ya da eşit bonuslu diğer planlarda kalıp 56 yaşını doldurmuş ve 1 yıldan fazla katkı payı ödemelerine ara verilmemiş ise emeklilik dönemindeki birikimin %1.75'i oranında BONUS
Yapı Kredi	<u>Akıllı Adım Hazır Emeklilik Planı</u> Sağlık kulübü 10 yılın sonunda planın aktif olması durumunda başlangıçta alınan giriş aidatına ilişkin ertelenmiş kısmına eşit olarak devamlılık ödülü verilmektedir <u>Akıllı Adım Safran / Akıllı Adım Kişiye Özel Emeklilik Planı</u> Katkı payı güvencesi Sağlık kulübü Ambulans hizmeti 10 yılın sonunda planın aktif olması durumunda başlangıçta alınan giriş aidatına ilişkin ertelenmiş kısmına eşit olarak devamlılık ödülü verilmektedir

2007 YILI YÖNETİM GİDERİ KESİNTİSİ

2007 YILI YÖNETİM GİDERİ KESİNTİSİ

Ak	<u>Güvence Planı</u> 0-250YTL arası için %6 250-500YTL arası için %3 500YTL üzeri için %0 Toplu Ödemelerde %0		
Anadolu	<u>Ev Hanımları Emeklilik Planı</u> Ödeme biçiminin kredi kartı veya otomatik ödeme talimatı olmasına göre değişmektedir. 83YTL'nin altında %7-%8 83YTL(dahil)-275YTL arası %6-%7 275YTL(dahil)-385YTL arası %5-%6 385YTL(dahil)-550YTL arası %4-%5 550YTL(dahil)-1.815YTL arası %3-%4 1.815YTL(dahil)-5.500YTL arası %2-%3 5.500YTL(dahil)-22.825YTL arası %1-%1 22.825YTL ve üzeri %0	<u>Yarınlarım / Geleceğin Emeklilik / Yeni Hayat (TEB ile satışı yapılan ürün)</u> Ödeme biçiminin kredi kartı veya otomatik ödeme talimatı olmasına göre değişmektedir. 196 YTL'nin altında %6 - %7 196 YTL (dahil) - 294YTL arası %5 - %6 294 YTL (dahil) - 392YTL arası %4 - %5 392 YTL (dahil) - 1.176YTL arası %3 - %4 1.176 YTL (dahil) - 3.528YTL arası %2 - %3 3.528 YTL (dahil) - 14.700YTL arası %1 - %1 14.700 YTL ve üzeri %0	
Ankara	Bireysel Ürünler %8 Ankara Emeklilik Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Emeklilik Planı %3 Ankara Emeklilik Emniyet Teşkilatı Mensupları Emeklilik Planı %6		
Aviva	<u>Elmas Plan</u> İlk 6 yıl %8 7.yıl %7 8.yıl %6 9.yıl %5 10 yıl ve + %4	<u>Zümrüt Plan</u> (16.000 YTL zorunlu asgari başlangıç kapitali) Başlangıç Kapitali %0 1-3 yıl arası %3 4-5 yıllarısı %2 6-7 yıl arası %1 8 yıl ve + %0	<u>Turkuaz Plan</u> (ilk yıl 8.000 YTL zorunlu toplu katkı payı ödemeli) İlk yıl %0 Sonraki yıllar: 4800 - 8000 YTL arası %2 8000- 11200 YTL arası %1 11200 ve + %0
Başak	<u>Bireysel Plan</u> Katılımcının ödediği katkı payı toplamı, Aylık Brüt Asgari Ücretin; 12 katna eşit veya büyükse %0 9 katından büyük ve 12 katından küçükse %3 6 katından büyük ve 9 katından küçük veya eşitse %5 6 katından küçük veya eşitse %7		
Fortis	Katkı Payı Ödemeleri için % 8 (10 USD üst sınır) İlk sene için; toplam 3000 USD (veya YTL veya EURO karşılığı) ödeme tutarına ulaşıldığı tarihten itibaren yok 2. sene için; toplam 6000 USD (veya YTL veya EURO karşılığı) ödeme tutarına ulaşıldığı tarihten itibaren yok		
Garanti	<u>Pratik / Karma Emeklilik Planları</u> USD/EURO YTL Oran 0-100 0-165 %6 100-200 165-330 %5 200-400 330-660 %4 400-1.000 660-1.650 %3 1.000-5.000 1.650-8.250 %2 5.000-12.000 8.250-19.800 %1 12.000 üzeri 19.800 üzeri %0 Ara ödemelerde; USD/EURO YTL Oran 0-5.000 0-8.240 %2 5.000-12.000 8.240-19.776 %1 12.000 üzeri 19.776 üzeri %0	<u>Başlangıç Kapitalsiz / Başlangıç Kapitali / Aktarım İçin Premium Emeklilik Planları</u> USD/EURO YTL Oran 0-1000 0-1.648 %3 1.000-1.500 1.648-8.240 %2 5.000-12.000 8.240-19.776 %1 12.000 üzeri 19.776 üzeri %0 Ara ödemelerde; USD/EURO YTL Oran 0-12.000 0-19.775 %1	
Koç	<u>Döviz Yatırımlı / Likit / Tahvil-Bono / Karma Planlar</u> 1.600 YTL'ye kadar %8 3.200 YTL'nin 1.600 YTL'si için %8, fazlası için %7 4.800 YTL'nin 3.200 YTL'si için, %7,5 fazlası için %5 9.600 YTL'nin 4.800 YTL'si için, %6,7 fazlası için %3 19.200 YTL'nin 9.600 YTL'si için, %4,8 fazlası için %1 19.200 YTL'den fazlası için 560 YTL Tek seferde toplu yapılan ödemeler için; 9.600 YTL dahil 19.200 YTL'ye kadar %1 19.200 YTL ve daha fazlası için yapılmamaktadır.	<u>BES+ Plan</u> Plan hesabına yatırılan her bir katkı payı üzerinden %5 Tek seferde toplu yapılan 10.000 YTL ve üstü ödemeler için yok	
Yapı Kredi	<u>Akıllı Adım Safran Emeklilik Planı</u> Ödenen katkı paylarından %4 Başlangıç kapitali ödemelerinden %0 Ara katkı fonu ödemelerinden %0 Akıllı Adım Hazır / Akıllı Adım Kişiye Özel Emeklilik Planları Ödenen katkı paylarından %8 Başlangıç kapitali ödemelerinden %4 Ara ödemelerden %4		

2007 YILI FON İŞLETİM GİDERİ KESİNTİSİ		
Ak	<u>Güvence Planı</u> Likit - Kamu Fon 6,0 Kamu Borçlanma Araçları Fonu 7,5 Büyüme Amaçlı Esnek Yatırım Fonu 7,5 İhtisastlaşmış İMKB Ulusal 30 Endeksli Yatırım Fonu 7,5 Gelir Amaçlı Uluslar arası Karma Yatırım Fonu 2,75 Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları (USD) Fonu 2,75 Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları (EURO) Fonu 2,75	
Anadolu	<u>Ev Hanımları Emeklilik Planı</u> Bono Fonu 7,0 Likit Fon 5,5 Eurobond Dolar Fonu 5,5 Eurobond Euro Fonu 5,5 Dengeli Fon 7,0 <u>Geleceğin Emeklilik Planı</u> Bono Fonu 7,0 Likit Fon 5,5 Eurobond Dolar Fonu 5,5 Eurobond Euro Fonu 5,5 Hisse Fonu 7,0 Uluslararası Karma Fon 5,5 İstikrarlı Fon 7,0 Dengeli Fon 7,0 Atak Fon 7,0	<u>Yeni Hayat Emeklilik Planı (TEB ile satışı yapılan ürün)</u> Turuncu Tahvil-Bono Fonu 7,0 Likit Fon 5,5 Eurobond Dolar Fonu 5,5 Eurobond Euro Fonu 5,5 Hisse Fonu 7,0 Uluslararası Karma Fon 5,5 İstikrarlı Fon 7,0 Turuncu Dengeli Fon 7,0 <u>Yarınlarım Emeklilik Planı</u> Tahvil-Bono Fonu 7,0 Likit Fon 5,5 Eurobond Dolar Fonu 5,5 Eurobond Euro Fonu 5,5 Beyaz Hisse Fonu 7,0 Dengeli Fon 7,0
Ankara	Bireysel Ürünler / Ankara Emeklilik Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler / Ankara Emeklilik Emniyet Teşkilatı <u>Mensupları Emeklilik Planları</u> Likit Kamu 4,38 Kamu Borçlanma Araçları 5,48 Uluslararası Borçlanma Araçları 5,75 Dengeli 6,03 Hisse Senedi 6,03	
Aviva	<u>Elmas / Zümrüt / Turkuaz Planları</u> Dengeli 5,20 Gelir Amaçlı Kamu Dış Borçlanma Araçları 5,20 Gelir Amaçlı Uluslararası Borçlanma Araçları 5,20 Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları 5,20 Kamu Likit 5,20 Esnek 5,20	
Başak	<u>Bireysel Plan</u> Büyüme Amaçlı Hisse Senedi 10 Esnek 10 Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları (Döviz) 10 Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları 10 Likit Kamu 10	
Fortis	<u>Kur / Kalkınma / Koruma / Girişimci / Uzman Planları</u> Gelir Amaçlı Döviz Cinsinden Yatırım Araçları Emeklilik Yatırım Fonu 5,5 Gelir Amaçlı Döviz Cinsinden Kamu Borçlanma Araçları Emeklilik Yatırım Fonu 5,5 Esnek 10 Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma 7,5 İhtisastlaşmış İMKB Ulusal 30 Endeksi 10 Para Piyasası Emanet Likit - Karma 7,5 Para Piyasası Likit Kamu 4	

Garanti	<u>Pratik / Karma / Başlangıç Kapitalsiz Premium / Başlangıç Kapıtalı Premium /</u> <u>Aktarım İçin Premium Emeklilik Planları</u> Likit-Kamu Fon 4,1 Gelir Amaçlı Uluslararası Borçlanma Araçları Fonu 4,1 Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları (Döviz) Fonu 4,1 Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları (Eurobond) Fonu 4,1 Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları Fonu 5,5 Esnek Yatırım Fonu 5,5 Büyüme Amaçlı Hisse Senedi Fonu 6,8	
Koç	<u>Döviz Yatırımlı Plan</u> Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma (DE) Araçları 5,8 Gelir Amaçlı Kamu Dış Borçlanma Araçları 5,5 Gelir Amaçlı Uluslararası Esnek 5,5 <u>BES+ Plan</u> Para Piyasası Likit Kamu 5,2 Büyüme Amaçlı Esnek 7,5 İhtisaslamaş IMKB Ulusal 30 Endeksi 8,2 Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları 5,2 Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma(DE) Araçları 5,8 Gelir Amaçlı Kamu Dış Borçlanma Araçları 5,5 Gelir Amaçlı Uluslararası Esnek Uluslararası 5,5 <u>Likit Plan</u> Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları 5,2 Para Piyasası Likit Kamu 5,2	<u>Tahvil-Bono Plan</u> Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları 7,5 Para Piyasası Likit Kamu 6 Gelir Amaçlı Kamu Dış Borçlanma Araçları 5,5 Karma Plan Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları 7,5 Gelir Amaçlı Kamu Dış Borçlanma Araçları 5,5 Gelir Amaçlı Uluslararası Esnek 5,5 İhtisaslamaş IMKB Ulusal 30 Endeksi 8,2 Büyüme Amaçlı Esnek 7,5
Oyak	<u>Oyem / TSK Planları</u> Likit 4 Tahvil-Bono 10 Dövizli 10 Esnek 10 Karma 10 Hisse 10	
Vakıf	<u>Akıllı Adım Safran / Akıllı Adım Hazır / Akıllı Adım Kişiyeye Özel Emeklilik Planları</u> Büyüme Amaçlı Hisse Senedi 5,5 Esnek 5,5 Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları (Döviz) 5,5 Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları 5,5 Gelir Amaçlı Kamu Dış Borçlanma Araçları 5,5 Gelir Amaçlı Uluslararası Karma 5,5 Para Piyasası Likit Kamu 5,5 Gelir Amaçlı Kamu Dış Borçlanma Araçları Euro 5,5	
Yapı Kredi	<u>Akıllı Adım Safran / Akıllı Adım Hazır / Akıllı Adım Kişiyeye Özel Emeklilik Planları</u> Büyüme Amaçlı Hisse Senedi 5,5 Esnek 5,5 Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları (Döviz) 5,5 Gelir Amaçlı Kamu Borçlanma Araçları 5,5 Gelir Amaçlı Kamu Dış Borçlanma Araçları 5,5 Gelir Amaçlı Uluslararası Karma 5,5 Para Piyasası Likit Kamu 5,5 Gelir Amaçlı Kamu Dış Borçlanma Araçları Euro 5,5	

YARARLANILAN KAYNAKLAR

AKBALIK Murat, K.Batı TUNCAY ve Mustafa T.UZUNER, **Yüksek Enflasyonlu Ülkelerde Özel Hayat Sigortacılığı Uygulamaları ve Türkiye Üzerine Çözüm Öneriler**, Reasürör, Sayı: 30 Ekim 1998

ALPER Yusuf, **Türkiye'de Soysal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, Bursa, 1997

ALPER Yusuf, **Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik**, Çimento İşveren, C:16, S:2, Mart 2002

ANDAÇ, Faruk, **İş Hukuku**, 1. Baskı, Ankara, 2005

ARICI K., **Sosyal Güvenlik**, Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara 1999

ARICI K, **Sosyal Güvenlik Sistemimiz için Yeni Bir Tecrübe:Özel Emeklilik Fonları**, İşveren Dergisi, Aralık 2001

ARSLAN Ertan, **Sigorta Sektörünün Ekonomik İşlevi ve Türk Sigorta Sektörü Açısından Değerlendirilmesi**, Vergi Dünyası, Sayı: 270, Şubat 2004

AY Gülender, **Türkiye'de Sosyal Güvenik ve Bireysel Emeklilik Sistemi** (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) , Marmara Üniversitesi,İstanbul 2003

AYDIN Ufuk, **Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar**, Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1117, İİBF Yayınları No: 156, Eskişehir, 1999

BARNEY Salomon Smith, **Private Pension Funds in Latin America Report**, 2000

BEŞER F., **İslamda Sosyal Güvenlik.**, Seha Neşriyat. 1. Bası. İstanbul, 1988

CANSIZLAR Doğan, **Bireysel Emeklilik Sistemi ve Sermaye Piyasaları**, İşveren, C:XL, S:3, Aralık 2001

ÇANAKÇI İbrahim Halil, **Emeklilik Fonları Piyasalara Uzun Vadeli Bir Fon Akışı Sağlayacaktır**, İşveren, C:42, S:2, Kasım 2003

ÇELİK Abdülhalim, **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dönüşümü ve Türkiye**, Türk Tarih Kurum Basımevi, Ankara 2002

DAĞALP Namık, **Tasarrufların Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelmesi, Kalkınma Açısından Çok Önemlidir**, İşveren, C:XL, Aralık 2001

DEMİRBİLEK Kadir, **Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemine Geçişin Vergi Teşvikleri Açısından Değerlendirilmesi**, Vergi Sorunları Dergisi, S.193, Ekim 2004

DERELİOĞLU Deniz, **Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları**, Ankara, Rota Yayınevi, 2001

DİLİK Sait, **Sosyal Güvenlik**, Yüksek Öğretim Matbaası, Ankara, I.Basım, 1992

DİRİCAN R, **Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi ve Başarısızlık Nedenleri. Toplum Ve Hekim**, 1994

DPT, **8. Beş Yıllık Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, 2001

DPT, **9. Kalkınma Planı(2007-2013)**

EGE İlhan, **Dünya'da Özel Emeklilik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Yatırım ve Tasarruf Sistemi Kanunu'na Eleştirisel Bir Bakış**, İktisat İşletme ve Finans Dergisi, Yıl: 17, Sayı:196, Temmuz 2002

EGEMEN Meral Ak, **Dünyada Ve Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemleri**, Tekstil İşveren, Temmuz 2003

EKİN Nusret, ALPER Yusuf ve AKGEYİK Tekin, **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Arayışlar:Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma**, İTO Yayınları, No: 1999- 69, İstanbul, 1999

ELVEREN Ali Haydar, **Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Etkileri**, İşveren, C:41, S:8, Mayıs 2003

ERCAN Niyazi, **Türkiye Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform İhtiyacı ve Bireysel Emeklilik Sistemi** (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, 2006

ERDEM Erdenk, **Sosyal Güvenlik Özel Model Kavramı ve Uygulamaları**, Selüloz İş Sendikası Yayını, Sayı 70, İstanbul, Mart 2002

ERGENEKON Çağatay, **Emekliliğin Finansmanı; Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi.**, Milli Reasürans T.A.Ş., Bilimsel Eser Yarışması, Ekim-2000

ERGENEKON Çağatay, **Özel Emeklilik Kurumları Karşısında Hayat Sigortacılığının Rekabet Gücünün Artırılmasına Yönelik Tedbirler**, Reasürör, Sayı: 27, Ocak 1998

ERGENEKON Çağatay, **Özel Emeklilik Fonları Şili Örneğinden Alınacak Dersler**, İMKB, İstanbul, 1998

EROL Ahmet ve YILDIRIM A. Ercan, **Tüm Yönleri İle Bireysel Emeklilik Sistemi**, Yaklaşım Yayınları, Ankara, 2003

Finansal Forum Gazetesi, **Bireysel Emeklilik Neler Getiriyor**, 27.1.2003

GÜZEL A, OKUR A R: **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Basım. 9. Bası. İstanbul 2003

GÜVERCİN C. Hüseyin, **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi**, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası Cilt 57, Sayı 2, 2004

Hazine Dergisi ; **Dünden Bugüne Sigortacılık**, Sigortacılık Genel Müdürlüğü, 80. Yıl Özel Sayısı

ILO, **Introduction to Social Security**, 3.b.3 Geneva, 1984

IYER Subraniam N., **Pension Reform in Developing Countries**, International Labour Review, Vol. 132, No:2 1993

KARACAN Ali İhsan, **Sigortacılık ve Sigorta Şirketleri**, Sağlam Yayıncılık, İstanbul, 1994

KORKUSUZ Mehmet , **100 Soruda Bireysel Emeklilik**, Alkım Yayıncılık, 2001

Kubilay Huriye, **Uygulamalı Özel Sigorta Hukuku**, Barış Yayınları, Fakülte Kitabevi, İzmir, 1999

LAWRANCE H., Thompson, **Principles of Financial Social Security Pensions**, International Social Security Review, 3/1996

MURAT Şen, TEKİN Memiş, **Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi**, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri 2000, Rota Yayın Yapım Tanıtım Ticaret Ltd. Şti., İstanbul, 2000

MYERS Robert J., **Social Security**, 4th Ed. Pension Research Council of the Wharton School of the University of Pennsylvania, 1993

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

OYAK Emeklilik, Bireysel Emeklilik Müşteri Temsilciği

ÖNAL Y.Beyazıt, **Türkiye'de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi**, Adana:Rota Yayınevi, 2001

ÖNAL Yıldırım, Beyazıt ve Canan Madran; **Türk Sigortacılık Sektöründe Pazarlama Sorunları ve Bu Sorunların Sektörün Finansman Yapısı Üzerinde Etkileri ve Çözüm Önerileri**, Milli Reasürans T.A.Ş. Sigortacılık Sektörü Bilimsel Eser Yarışması, 1997

Özel Emeklilik Planları, İktisadi Araştırma Vakfı Dergisi, 1999, İstanbul

POLLARD A.H., **Group Life and Pensions Insurance**, Munich Reinsurance Publication, Munich 1999

REYNAUD Emmanuel, **Financing Retirement Provisions Pay As You Go and Funded Systems in the EU**, International Social Security Review, 48 (3-4), 1995

RÖSNER Hans Jürgen, "**Sosyal Güvenlik Reformunda Özelleştirme Stratejileri Türkiye'de ve Almanya'da Sosyal Güvenlik Sistemi Reformu**", Konrad Adenauer Vakfı Uluslararası, Konferansı, Ankara, Aralık 1997

SEÇER Şebnem, **Planlı Dönemde Sosyal Güvenlik Alanındaki Gelişmeler**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 1999; 3

SELÇUK M. Rıdvan, **Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Mevcut Durumu, Sorunları ve Sistemin İyileştirilmesi için Alınacak Tedbirler**, Yaklaşım, Yıl: 11, Sayı: 112, Şubat 2003

SELÇUK M. Rıdvan, **Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor, Vergi Dünyası**, Sayı: 260, Nisan 2003

Sosyal Sigortalar Kurumu 1999 İstatistik Yıllığı, Sosyal Sigortalar Kurumu Sincan Matbaası. Ankara 2000

ŞAHİN Mustafa, **Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Tamamlayıcısı Olarak Bireysel Emeklilik Sisteminin Yeri**(Basılmamış Yüksek Projesi), Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, 2003

ŞEN Murat, MEMİŞ Tekin, **Özel Emeklilik ve Türkiye için Sistem Önerisi**, TÜSİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları-4

ŞEN Murat, MEMİŞ Tekin, **Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım**, Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, C.V., S.1-4, Erzincan, 2001

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

TANTAN Saadet, **Sosyal Güvenlik Kapsamında Emeklilik Sisteminde Reform Arayışları ve Özel Emeklilik Fonları**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2001

TOBB Yayınları No:264, **Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara,1994

TUNCAY A.Can, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş Dokuzuncu Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ.,İstanbul, 2000

TUNCER A.Emine, **Türkiyede Özel Emeklilik Şirketlerinin Finansmanı, Fon Yönetimi, Muhasebesi** (Basılmamış Yüksek Lisan Tezi), Atatürk Üniversitesi, Erzurum, 2006.

TURNER J.A., **The Social Security Reform Debate**, Fourth International Research Seminer, Sigtuna 14-17, June 1997

Türkiye İstatistik Yıllığı (Statistical Yearbook of Turkey) 2002. TC Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü. Ankara 2003

UĞUR Suat, **Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi**, TİSK Yayınları(Yayın No:244), İstanbul, 2004

USLU Nermin, "**Yüksek Enflasyonlu Ülkelerde Özel Hayat Sigortacılığının Durumu ve Geleceği**", Reasürör, Sayı:32, Nisan 1999

Vergi Boyutu ile Bireysel Emeklilik, Ekonomist Dergisi, İstanbul, 2001, ss:5-6

VİTTAS Dimitri, **Sequencing Social Security, Pension and Insurance Reform**, World Bank Policy Research Working Paper, No. 1551, 1995

WOLF N., **Income Redistribution and the Social Security Plan, Research in Business Economics and Public Policy**, UMI Research Press, London 1987

YELEKÇİ Memduh, **Sosyal Güvenlik Hukuku Kavramı-Tanım ve Sonuçları**, Yargı Kitabevi, Ankara, 2002

2006 Türkiye İstatistik Yıllığı, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)

İNTERNET ADRESLERİ

SEYYAR Ali, “Sosyal Güvenlik Nedir?”,
www.sosyalsiyaset.com/documents/usp.htm (Erişim :18 Mart 2007)

SEYYAR Ali, “Sosyal Güvenlik Terimleri”,
www.sosyalsiyaset.com/documents/usp.htm (Erişim :18 Mart 2007)

SEYYAR Ali, “Uluslararası Sosyal Politika Nedir?” www.sosyalsiyaset.com/documents/sg.htm (Erişim Tarihi: 18 Mart 2007)

SEYYAR Ali, “Sosyal Güvenliğin Yöntemleri” www.sosyalsiyaset.com/documents/sg.htm (Erişim Tarihi: 15 Mart 2007)

Amelebirliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı,
<http://www.amelebirligi.gov.tr/yarimlar.htm>, (Erişim Tarihi: 19 Temmuz 2007)

T.C. Emekli Sandığı, [WWW document]. URL, <http://www.emekli.gov.tr/sgk>, (Erişim Tarihi:18 Mart 2007)

Sosyal Sigortalar Kurumu
www.ssk.gov.tr/wps/sskroot/istatistikk/istatistik, (Erişim Tarihi:21 Mart 2007)

T.C Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı
<http://www.bireyselemeklilik.gov.tr/tarihce.htm>(Erişim Tarihi:17 Mart 2007)

[www.hazine.gov.tr/SDK2003/ DOC/rapor6.pdf](http://www.hazine.gov.tr/SDK2003/DOC/rapor6.pdf)

[www.hazine.gov.tr/SDK2004/ DOC/rapor6.pdf](http://www.hazine.gov.tr/SDK2004/DOC/rapor6.pdf)

[www.hazine.gov.tr/SDK2005/ DOC/rapor6.pdf](http://www.hazine.gov.tr/SDK2005/DOC/rapor6.pdf)

<http://www.hukuki.net/kanun/4109.13.text.asp>(Erişim Tarihi, 20 Temmuz 2007)

www.sehitlervegaziler.gov.tr/bilgi.aspx?id=48&sayfa=1&kategori=DUYURULAR, (Erişim Tarihi: 20 Temmuz 2007)

www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/20034.htm(Erişim Tarihi: 20 Temmuz 2007)

KAPAR Recep, Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlık ve Emeklilik Sigortalarında Yaşanan Değişmeler, www.sbe.deu.edu.tr/Yayinlar (Erişim Tarihi: 20 Temmuz 2007)

KIZILOT, Şükrü, <http://www.muhasibetr.com/ulusalbasin/sukrukizilot>

Oyak Bireysel Emeklilik Klavuzu www.oyakemeklilik.com

Tasfiye Halinde Türkiye Emlak Bankası A.Ş.,
www.tasfiyeemlak.com/konut_edindirme.php, (Erişim Tarihi, 20 Temmuz
2007)