

**KIRGIZİSTAN-TÜRKİYE MANAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ: TÜRKİYE –
KIRGIZİSTAN ÖRNEĞİ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Ayşe OSPANKULOV

BİŞKEK 2021

**KIRGIZİSTAN-TÜRKİYE MANAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ: TÜRKİYE –
KIRGIZİSTAN ÖRNEĞİ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Ayşe OSPANKULOV

**Danışman
Doç. Dr. Bilal SOLAK**

BİŞKEK 2021

TEZ ONAY SAYFASI

KIRGIZISTAN TÜRKİYE MANAS ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ayşe OSPANKULOV tarafından hazırlanan "Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye –Kırgızistan Örneği" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından **OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU** ile Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Jüri	Unvanı, Adı ve Soyadı	Çalıştığı Kurum	Bu tezin kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum / onaylamıyorum	İmza
Başkan				
Üye (Danışman)				
Üye				
Üye				
Üye				
Üye				

Tez Savunma Tarihi:

Jüri tarafından kabul edilen bu tez Enstitüsü Yönetim Kurulu..... sayılı ve tarihli kararıyla onaylanmıştır.

.....

.....

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ПРОТОКОЛ

Айше Оспанкулов даярдаган “Индивидуалдык Пенсиялык Система: Түркия Жана Кыргызстан Мисалында” аттуу диссертациясы төмөндө көрсөтүлгөн жюри тарабынан *бир добуштан / көпчүлүк добуш* менен Кыргыз-Түрк “Манас” университети, Коомдук илимдер институтунун Менеджмент багытында магистрдик диссертациясы болуп кабыл алынды.

Жюри	Академиялык даражасы, аты-жөнү	Иштеген жери	Диссертациянын мазмуну жана сапаты боюнча магистрдик диссертация деп тастыктайм/тастыктабайм	Колу
Төрага				
Мүчө (илимий жетекчи)				
Мүчө				
Мүчө				
Мүчө				
Мүчө				

Диссертацияны коргогон күнү:

Жюри тарабынан кабыл алынган диссертация Институттун башкаруу кеңешинин номердүү жана күнкү чечими менен бекитилди.

.....
.....

Коомдук илимдер институтунун мүдүрү

ETİK BEYAN

Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim Tez Hazırlama ve Yazma Yönergesine uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı; bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildiririm. Aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

27.05.2021

Ayşe Ospankulov

ЭТИКАЛЫК ТАЛАПТАР

Диссертациялык иш Кыргыз-Турк «Манас» университетинин Коомдук илимдер институтунун «Магистрдик жана доктордук диссертация жазуу эрежелерине» ылайык жазылып, диссертацияда берилген маалыматтар, эмгектер жана документтер академиялык жана этикалык эрежелерди сактоо менен пайдаланылды. Ар кандай булактардан, отчеттордон алынган маалыматтар илимий жана моралдык эрежелерге ылайык берилди. Диссертацияда колдонулган бардык адабияттарга жана булактарга шилтеме жасалды. Диссертациянын оригиналдуулугуна ынандырып кете алам. Эгерде, эрежелердин бузулгандыгы аныкталса, мага каршы колдонула турган укуктук жоопкерчиликти тартууга даярмын.

27.05.2021

Айше Оспанкулов

ÖZ

Yazar	: Ayşe OSPANKULOV
Üniversite	: Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi
Anabilim Dalı	: İktisadi ve İdari Bilimler
Bilim Dalı	: İşletme
Tezin Niteliği	: Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı	: XXI + 160
Mezuniyet Tarihi	: / / 2021
Tez Danışmanı	: Doç. Dr. Bilal SOLAK

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ: TÜRKİYE – KIRGIZISTAN ÖRNEĞİ

Globalleşme ile birlikte ülkeler arasında yaşanan iş gücü göçü, tıptaki gelişmeler, teknolojik ilerlemelerin getirdiği makineye dayalı üretimin artması, doğum oranlarının azalması gibi çeşitli nedenler dünya genelinde sosyal güvenlik sistemlerinde yer alan aktif/pasif (çalışan/emekli) üye oranını olumsuz etkilemiş ve geleneksel kamu emeklilik sisteminin yürütülmesinde sorunlar ortaya çıkmasına neden olmuştur. Hükümetler, bu sorunu çözmek için tüm vatandaşların emeklilik döneminde refah seviyesini arttıran alternatif çözümler aramaya başlamış ve emeklilik ödemelerinde yaşanan finansman sıkıntısını ve bundan doğan ekonomik riskleri, özel emeklilik yöntemi olan Bireysel Emeklilik Sistemi ile çözümlenmeye çalışmışlardır.

Bireysel Emeklilik, Amerika ve Avrupa’da uzun yıllardan beri etkin ve yaygın olarak kullanılan, sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı veya alternatifi olma özelliğiyle ülke uygulamalarına göre değişebilen ve sosyal güvenlik sisteminin bir bileşeni olarak ortaya çıkmıştır. Bireysel Emeklilik Sistemi, bireylerin kendi tasarrufunu sağladığı, kamu emekliliğinin yanında ek bir gelir niteliği gösterdiği, yaratılan bu tasarrufların ülke piyasasını aktif hale getirerek ekonomiye ve finansal piyasalara canlılık kazandırdığı ve dolayısıyla ülkelerin gelişmeleri için katkıda bulunduğu bir sistemdir.

Bireysel Emeklilik Sistemi uygulaması, zorunlu ve karma emeklilik sistemlerinden farklı olup gerek ülke ekonomisini kalkındırması ve gerekse sistemin işleyişinin bireylerin tasarruf sağlamasına katkıda bulunması açısından oldukça önemlidir.

Bireysel Emeklilik Sistemi, bireylerin emekli olduklarında ek olarak gelirlerinin artmasıyla refah seviyesinin yükselmesini, bu zamana kadar hayalini kurdukları yaşam tarzını, planladıkları bir tatili veya yapmak istedikleri herhangi bir faaliyeti gerçekleştirme umudunu vermektedir. Böylelikle onlar sadece kamu emekli maaşı ile idare etmeye çalışan bireyler değil, daha konforlu ve rahat bir hayat sürebilen bireyler olabileceklerdir.

Bu tezin amacı, Bireysel Emeklilik Sisteminin Türkiye ve Kırgızistan ülkelerindeki gelişim durumunu göz önüne alarak, iki ülkedeki hukuksal ve uygulama açısından ortaya çıkan benzerlik ve farklılıkları tespit etmektir. Ayrıca çalışma çerçevesinde Türkiye’de uygulanan ve Bireysel Emeklilik Sisteminin gelişimine katkı

sağladığı düşünülen farklılıkların, Kırgızistan’da uygulanma potansiyeli de değerlendirilecektir.

Yapılan bu çalışmada, öncelik olarak Kırgızistan ve Türkiye’nin resmi kurumlarından alınan veriler ve birincil kaynaklardan elde edilen bilgiler kullanılmaya çalışılmıştır. Fakat dünyayı saran COVID-19 salgını sebebiyle birincil kaynaklara ulaşmak zorlaşmış ve konunun daha iyi kavranılması için birincil kaynakların yerine ikincil kaynaklardan da faydalanılmıştır.

Bunun yanında Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi hakkında resmi istatistiksel rakamlara ve gerekli diğer bilgilere ulaşılırken Kırgızistan’da bireysel emekliliğe dair istatistiki verilere ulaşmak için “Statkom” ve “NPF” kurumları ziyaret edilmiş ve gerekli bazı verilerin elde edilmesine rağmen, Bireysel Emeklilik katılımcı sayısı, fon tutarı ile ilgili bilgiler elde edilememiştir. Verilerin elde edilememesinden kaynaklı eksikliklerin Kamu-Üniversite-Sanayi işbirliği kapsamında yapılacak olan lisansüstü tezler ile giderilmesi literatüre ve Kırgızistan Bireysel Emeklilik Sistemine önemli katkı sunacaktır. Verilerin elde edilememesinden dolayı bazı uygulama yapılması amaçlanan, bireysel emeklilik sisteminde katılımcı sayısının yıllara göre değişimi tablosu, nüfusa göre bireysel emeklilik sistemi katılımcı sayısı oranlaması tablosu ve bireysel emeklilik fon tutarlarının yıllara göre değişimi karşılaştırmaları gerçekleştirilememiştir.

Çalışmanın sonuç kısmında, bulgulardan elde edilen verilerle bireysel emeklilik sisteminde Kırgızistan ve Türkiye’nin hukuki ve uygulama yönünden benzer ve farklı yönleri tespit edilmiştir. Benzerlik olarak, bireysel emeklilik sistemine geçiş tarihlerinin yakın olması, emekli olabilmek için sistemde kalma süresi, cayma hakkı, düzenleyici ve denetleyici kurumların varlığı, ufak farklılıklar olsa da sistem katılımcılarının hak ve yükümlülükleri, her iki ülkede de karma bir sistem uygulamasının olması, grup emeklilik olması ve katkı payı ödeme periyotları gibi faktörler ön plana çıkmıştır. Farklılıklar arasında, sisteme katılımı arttırmak adına yapılan uygulamalar, sistemde yaşanan hukuki gelişim dinamikleri, kanun ve yönetmeliklerde belirtilen detaylar, gönüllü bireysel emekliliğe katılabilme şartları, emekli olabilme yaş sınırlaması, devlet katkısı, vergi indirimleri, devletin destekleyici rolü adından bahsettirmiştir. Ayrıca, çalışmada literatür araştırması yapılırken, Kırgızistan’da gönüllü bireysel emeklilik adına yapılan akademik çalışmaların bulunmadığı tespit edilmiş olup bu alanda daha fazla çalışma yapılması önerisinde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik, Bireysel Emeklilik, Otomatik Katılım Sistemi, Birikimli Emeklilik, Türkiye, Kırgızistan

КЫСКАЧА МАЗМУНУ

Даярдаган	: Айше Оспанкулов
Университет	: Кыргыз – Түрк «Манас» университети
Багыты	: Менеджмент
Иштин сыпаты	: Магистрдик диссертация
Беттердин саны	: XXI + 160
Бүтүрүү датасы	: /.... / 2021
Илими Жетекчи	: доц. др. Биалал Солак

ИНДИВИДУАЛДЫК ПЕНСИЯЛЫК СИСТЕМА: ТҮРКИЯ ЖАНА КЫРГЫЗСТАН МИСАЛЫНДА

Глобалдашуу менен бирге жүрүп жаткан өлкөлөрдүн ортосундагы эмгек миграциясы, медицинадагы өнүгүүлөр, технологиялык жетишкендиктерден улам келип чыккан машиналык өндүрүштүн көбөйүшү, төрөлүүнүн төмөндөшү сыяктуу ар кандай себептер дүйнө жүзүндө социалдык коргоо системадагы активдүү / пассивдүү (кызматкер / пенсионер) мүчөлөрдүн деңгээлине терс таасирин тийгизди жана салттуу коомдук пенсияга чыгуу тутумдун иштешинде көйгөйлөрдү жаратты. Өкмөттөр бул көйгөйдү чечүү үчүн пенсияга чыгуу мезгилинде бардык жарандардын жыргалчылыгын жогорулатуучу альтернативдүү чечимдерди издей башташты жана пенсиялык төлөмдөрдөгү каржылык көйгөйлөрдү жана андан келип чыккан экономикалык тобокелдиктерди жеке пенсиялык ыкмасы болгон "жеке бааракы тутум" менен чечүүгө аракет кылышты.

Жеке пенсия, Америкада жана Европада көптөгөн жылдар бою натыйжалуу жана кеңири колдонулуп келе жаткан социалдык камсыздандыруу системанын тоолуктоочуусу же альтернативалык өзгөчөлүгү менен өлкөнүн практикасына жараша өзгөргөн жана социалдык камсыздоо системанын курамдык бөлүгү катары пайда болду. Жеке пенсиялык система- жеке адамдар өзүлөрү үнөмдөөнү түзүп, мамлекеттик пенсиялардан тышкары кошумча кирешени чагылдырган, өлкө базарын активдештирип, экономиканы жана каржы базарларын жандандырган, демек, өлкөлөрдүн өнүгүшүнө салым кошкон бир система.

Жеке пенсиялык тутумдун тиркемеси милдеттүү жана аралаш пенсиялык тутумдардан айырмаланып, өлкөнүн экономикасын өнүктүрүүдө дагы тутумдун иштешинин жеке адамдардын үнөмдөө топтоосуна салым кошууда да өтө маанилүү.

Жеке пенсиялык тутум жеке адамдар пенсияга чыкканда кирешеси кошумча көбөйөт, жыргалчылыктын деңгээлин, ушул убакка чейин кыялданган жашоо образын, пландаштырган өргүүсүн же каалаган иш-аракетин ишке ашырууга үмүт берет. Ушундай жол менен, алар жөн эле мамлекеттик пенсия менен башкарууга аракет кылган жеке адамдар гана эмес, дагы да ыңгайлуу жана ыңгайлуу жашоо өткөрө ала турган адамдар болушат.

Бул дицертациянын максаты - Түркиядагы жана Кыргызстандагы жеке пенсиялык тутумдун өнүгүү кырдаалын эске алуу менен эки мамлекеттеги укуктук

жана практикалык окшоштуктарды жана айырмачылыктарды аныктоо. Айрыкча иштөө чөйрөсүндө Түркияда колдонулган жана жеке пенсиялык тутумдун өнүгүшүнө салым кошот деп эсептелген айырмачылыктардын алкагында Кыргызстанда да колдонуу, потенциалы дагы бааланат.

Бул изилдөөдө Кыргызстан менен Түркиянын расмий мекемелеринен алынган маалыматтарды жана баштапкы булактардан алынган маалыматтарды артыкчылыктуу багытта колдонууга аракет жасалды. Бирок, дүйнөнү курчап турган COVID-19 эпидемиясына байланыштуу, баштапкы ресурстарга жетүү кыйынга туруп, маселени тереңирээк түшүнүү үчүн баштапкы ресурстардын ордуна экинчи ресурстардан да колдонулган.

Булар менен бирге, Түркиядагы жеке пенсиялык камсыздоо тутуму жөнүндө расмий статистикалык цифраларга жана башка керектүү маалыматтарга жетүү учурунда, Кыргызстандагы жеке пенсиялар боюнча статистикалык маалыматтарды алуу үчүн "Статком" жана "НПФ" мекемелерине кайрылуу жасалды жана айрым керектүү маалыматтар алынганына карабастан, жеке пенсиянын катышуучуларынын саны, фонддун суммасы жөнүндө маалымат алуу мүмкүн болгон жок. Маалыматтарды ала албагандыктан келип чыккан кемчиликтер Мамлекет-Университет-Өнөр жай кызматташтыгынын алкагында жасала турган аспирантуранын тезистери менен түзүлүшү адабиятка жана Кыргызстандын Жеке Пенсиялык тутумуна салым кошот. Ошол себептен; жеке пенсиялык тутумдагы катышуучулардын санынын жылдарга карата өзгөрүүсүнүн таблицасы, калктын катышына карата жеке пенсиялык тутумдун катышуучуларынын санынын пайыздык таблицасы жана жеке пенсиялык фонддун суммаларынын жылдар боюнча өзгөрүүлөрүнө салыштыруу жүргүзүлбөгөн.

Изилдөөнүн натыйжасында табылгалардан алынган маалыматтар менен, жеке пенсиялык тутумда, Кыргызстан менен Түркиянын укуктук жана практикалык жаатындагы окшош жана башка аспектилері аныкталды. Ушул сыяктуу, жеке пенсиялык тутумга өтүү күнүнүн жакындыгы, пенсияга чыгуу укугу тутумдагы узактыкты жөнгө салуучу жана көзөмөлдөөчү мекемелердин болушу, тутумдун катышуучуларынын укуктары жана милдеттери, кичине айырмачылыктар болсо дагы, эки мамлекетте тең аралаш системанын колдонулушу, топтук пенсиялык салым маржасы, жана салымдарды төлөө мезгилдери сыяктуу факторлор алдыңкы планга чыгарылган. Айырмачылыктар арасында системага катышууну көбөйтүү боюнча тажрыйбалар, тутумдагы укуктук өнүгүүнүн динамикалары, мыйзам жана ыкмаларда көрсөтүлгөн маалыматтар, ыктыярдуу жеке пенсияга катышуу шарттары, пенсияга чыгуунун жаш курагы чектөөчүсү, мамлекеттин салымы, салыктарды төмөндөтүү жана мамлекеттин колдоочу ролун өз атынан айттырган. Айрыкча изилдөө учурунда түрдүү адабияттардан колдонулду, Кыргызстанда ыктыярдуу жеке пенсиянын атынан жүргүзүлгөн академиялык изилдөөлөр жок экендиги аныкталып жана бул жаатта дагы бир топ изилдөөлөрдүн каралышы сунушталды.

Ачкыч сөздөр: Социалдык Камсыздандыруу, Жеке Пенсия, Автоматтык Каттоо Тутуму, Топтолгон Пенсия, Түркия, Кыргызстан.

АБСТРАКТ

Подготовила	: Айше Оспанкулов
Университет	: Кыргызско – Турецкий университет «Манас»
Направление	: Менеджмент
Вид исследования	: Магистерская диссертация
Количество страниц	: XXI + 160
Дата окончания	: /.... / 2021
Научный руководитель	: доц. др. Билал Солак

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА: НА ПРИМЕРЕ ТУРЦИИ И КЫРГЫЗСТАНА

Различные причины, такие как связанная с глобализацией миграция рабочей силы между странами, развитие медицины, рост машинного производства, вызванный технологическим прогрессом, снижение рождаемости, негативно повлияли на долю активных и пассивных (работающих/пенсионеров) членов в системах социального обеспечения во всем мире и вызвали проблемы в работе традиционной государственной пенсионной системы. Чтобы решить эту проблему, правительства начали искать альтернативные решения, которые повысят уровень благосостояния всех граждан в период их выхода на пенсию, и пытались решить финансовые трудности, испытываемые при выплате пенсий, и связанные с этим экономические риски с помощью Индивидуальной Пенсионной Системы, которая является частным пенсионным методом.

Индивидуальная пенсия возникла как компонент системы социального обеспечения, которая в течение многих лет эффективно и широко использовалась в Америке и Европе, являясь в зависимости от практики страны, дополнением или альтернативой традиционной системе социального обеспечения. Индивидуальная пенсионная система - это система, в которой люди делают свои собственные сбережения, представляют собой дополнительный доход в дополнение к государственным пенсиям, активизируя рынок страны и оживляя экономику и финансовые рынки, тем самым способствуя развитию стран.

Применение Индивидуальной Пенсионной Системы отличается от обязательной и смешанной пенсионных систем и очень важно как с точки зрения развития экономики страны, так и с точки зрения сбережения физических лиц посредством функционирования системы.

Индивидуальная Пенсионная Система дает людям надежду на осознание уровня благосостояния, образа жизни, о котором они мечтали до сих пор, отпуска, который они запланировали, или любой деятельности, которой они хотят заниматься, поскольку их доход дополнительно увеличивается после выхода на пенсию. Таким образом, это будут не только люди, которые пытаются распоряжаться государственной пенсией, но и люди, которые могут вести более комфортную и беззаботную жизнь.

Целью данной диссертации является определение юридических и практических сходств и различий в двух странах, принимая во внимание ситуацию развития Индивидуальной Пенсионной Системы в Турции и Кыргызстане. Кроме того, в рамках работы будет оценен потенциал этих различий, применяемых в Турции и предположительно способствующих развитию Индивидуальной Пенсионной Системы в Кыргызстане.

Кроме того, в рамках работы будет оценен потенциал этих применяемых в Турции различий в развитии Индивидуальной Пенсионной Системы в Кыргызстане.

В данной работе, было отдано предпочтение использовать данные, полученные из официальных учреждений Кыргызстана и Турции, и информацию, полученную из первоисточников. Однако из-за эпидемии COVID-19, окружающей мир, было трудно получить доступ к первичным ресурсам, и для лучшего понимания проблемы также использовались вторичные ресурсы вместо первичных ресурсов.

Кроме того, были получены официальные статистические данные и другая необходимая информация об Индивидуальной Пенсионной Системе в Турции, также с целью получения статистических данных по Индивидуальным Пенсиям в Кыргызстане были посещены учреждения «Статком» и «НПФ», и хотя некоторые необходимые данные были получены, информацию о количестве участников индивидуального пенсионного обеспечения и размере фонда получить не удалось. Устранение недостатков, вызванных невозможностью получить данные, при помощи кандидатских диссертаций, выполненных в рамках сотрудничества между государством, университетом и промышленностью внесет значительный вклад в литературу и Индивидуальную Пенсионную Систему Кыргызстана. Из-за невозможности получения данных, таблица сравнения годового изменения количества участников в Индивидуальной Пенсионной Системе, таблица соотношения количества участников Индивидуальной Пенсионной Системы по численности населения и сравнение годового изменения сумм Индивидуального Пенсионного Фонда провести не удалось.

В заключительной части работы на основе полученных данных были определены сходства и различия в правовых и практических аспектах Кыргызстана и Турции в сфере Индивидуальной Пенсионной Системы. Среди сходств на первом плане имеются такие факторы как даты перехода к Индивидуальной Пенсионной Системе, продолжительность пребывания в системе для выхода на пенсию, право выхода, наличие регулирующих и надзорных институтов, права и обязанности участников системы с незначительными различиями, существование смешанной системы в обеих странах, наличие групповой пенсии и периоды выплаты взносов. Среди различий имеются такие факторы как практика увеличения участия в системе, динамика правового развития в системе, детали, указанные в законах и нормативных актах, условия участия в добровольной индивидуальной пенсии, возрастные ограничения для выхода на пенсию, государственные взносы, налоговые послабления и вспомогательная роль государства. Кроме того, при поиске литературы в рамках работы было установлено, что в Кыргызстане не

проводились академические исследования в сфере добровольной индивидуальной пенсии, и было предложено провести дополнительные исследования в этой области.

Ключевые слова: Социальное обеспечение, Индивидуальная Пенсионная Система, Автоматическая Система Регистрации, Накопительная Пенсия, Турция, Кыргызстан.



ABSTRACT

Author	: Ayse Ospankulov
University	: Kyrgyz – Turkish Manas University
Department	: Management
Research Type	: Master Thesis
Number of Pages	: XXI + 160
Graduation Date	: / / 2021
Supervisor	: Assoc. Prof. Dr. Bilal Solak

INDIVIDUAL PENSION SYSTEM: TURKEY AND KYRGYZSTAN EXAMPLE

Various reasons such as labor migration between countries with globalization, developments in medicine, increase in machine-based production brought about by technological advances, decrease in birth rates have negatively affected the active/passive (employee/retired) members rate in social security systems worldwide and has caused problems in the execution of the traditional public retirement system. In order to solve this problem, governments started to look for alternative solutions that increase the welfare level of all citizens during their retirement period and tried to solve the financial difficulties in pension payments and the resulting economic risks with the Individual Pension System, which is a private pension method.

The Individual Pension emerged as a component of the social security system, which has been used effectively and widely in America and Europe for many years, being, depending on the country's practice, a complement or an alternative to the traditional social security system. The Individual Pension System is a system where individuals make their own savings, represent an additional income in addition to public pensions, activating the country market, bringing vitality to the economy and financial markets, and thus contributing to the development of countries.

The Individual Pension System application is different from compulsory and mixed pension systems, and it is very important in terms of both developing the country's economy and contributing to the savings of individuals by the functioning of the system.

The Individual Pension System gives individuals the hope of realizing the level of welfare, the lifestyle they have dreamed of until now, a vacation they have planned or any activity they want to do, as their income increases additionally when they retire. In this way, they will not only be individuals who try to manage with public pension, but also individuals who can lead a more comfortable and carefree life.

The aim of this thesis is to determine the legal and practical similarities and differences in the two countries, taking into account the development situation of the Private Pension System in Turkey and Kyrgyzstan. In addition, within the framework of the study, the potential of the differences applied in Turkey and thought to contribute to the development of the Individual Pension System in Kyrgyzstan will also be evaluated.

In this study, the data obtained from official institutions of Kyrgyzstan and Turkey and the information obtained from primary sources were tried to be used as a priority. However, due to the COVID-19 epidemic surrounding the world, it was difficult to reach primary resources and secondary resources were used instead of primary resources to better understand the issue.

In addition, while obtaining official statistical figures and other necessary information about the private pension system in Turkey, "Statkom" and "NPF" institutions were visited in order to reach statistical data on individual pensions in Kyrgyzstan, and although some necessary data were obtained, the number of Individual Pension participants, information on the fund amount could not be obtained. Eliminating the deficiencies caused by the inability to obtain the data with postgraduate theses to be made within the scope of Public-University-Industry cooperation will make a significant contribution to the literature and the Kyrgyzstan Individual Pension System. Due to the inability to obtain the data, the comparison of the change in the number of participants in the private pension system by years, the ratio of the number of participants in the private pension system according to the population and the change of the individual pension fund amounts by years could not be made.

In the conclusion part of the study, with the data obtained from the findings, the legal and practical aspects of Kyrgyzstan and Turkey in the private pension system were determined. Similarly, the close date of transition to the private pension system, the duration of retirement in the system, the right of withdrawal, the existence of regulatory and supervisory institutions, the rights and obligations of the system participants, although there are minor differences, the existence of a mixed system in both countries, the group pension. and contribution payment periods.

In the conclusion part of the study, with the data obtained from the findings, the legal and practical aspects of Kyrgyzstan and Turkey in the Individual Pension System were determined. Among the similarities, in the foreground, there are such factors as the dates of the transition to the Individual Pension System, the period of stay in the system to retire, the right to retire, the existence of regulatory and supervisory institutions, the rights and obligations of the participants in the system with minor differences, the existence of a mixed system in both countries, the existence of a group pension and periods of payment of contributions have been mentioned. Among the differences, practices made to increase participation in the system, legal development dynamics in the system, details specified in laws and regulations, conditions for participation in voluntary individual pension, age restriction for retirement, state contribution, tax reductions, and the supporting role of the state have been mentioned. In addition, during the literature research in the study, it was determined that there were no academic studies conducted on behalf of voluntary individual pension in Kyrgyzstan, and it was suggested to do more studies in this area.

Keywords: Social Security, Individual Pension, Automatic Enrollment System, Cumulative Pension, Turkey, Kyrgyzstan

ÖNSÖZ

Orta Asya'nın incisi olan Kırgızistan ülkesinde ve Kırgız- Türk Manas Üniversitesinde okumanın haklı gururunu taşımaktayım. Öncelikle üniversiteye geldiğimden bu yana hocalarımızın ilgi ve samimiyeti için en içten duygularımla teşekkür ederim. Bilgisine, tecrübesine güvendiğim ve danışmanlığımı alarak beni onurlandıran, ayrıca yüksek lisansın nihai sonucu olan tez gibi önemli bir konuda, konu seçiminden sonuna kadarki her aşamasında beni destekleyen, tüm sorularıma bıkmadan sabırla cevap veren değerli danışman hocam Doç. Dr. Bilal Solak'a minnet ve teşekkürlerimi sunarım.

Tez yazma sürecimde gerek edebi açıdan gerekse imla kuralları açısından incelemede bulunan değerli Edebiyat Öğretmeni ve aynı zamanda roman yazarı olan ablam Nuran Daşdemir'e ve taze bilgileriyle bana yol gösteren sevgili arkadaşım Dr. Nazrin Alizade'ye çok teşekkür ederim. Benim en büyük destekçim olan, hiçbir zaman beni yalnız bırakmayan ve bu süreçte tüm stresimi çeken en değerlim kocam Nursultan Ospankulov'a da ayrıca en içten teşekkürlerimi sunarım. Kırgızistan için yaptığımız bu çalışmanın önemini anlamamı ve anlatmamı sağlayan değerli hocam Doç. Dr. Bilal Solak'ın katkıları ve bilgisi sayesinde tezimi nihai hale getirebildim. Bundan sonraki süreçte, umarım Kırgızistan gibi genç ve potansiyeli yüksek olan ülke hakkında "Bireysel Emeklilik" e yönelik birçok çalışma yapılacak ve literatüre katkılar sunulacaktır.

Bişkek 2021

Ayşe Ospankulov

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI.....	II
ПРОТОКОЛ.....	III
ETİK BEYAN.....	IV
ÖZ.....	V
КЫСКАЧА МАЗМУНУ.....	VII
АБСТРАКТ.....	IX
ABSTRACT.....	XII
ÖNSÖZ.....	XIV
İÇİNDEKİLER.....	XV
KISALTMALAR.....	XVIII
TABLolar LİSTESİ.....	XX
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XXI
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

1.1. Sosyal Güvenlik Sisteminin Tanımı ve Gelişimi	4
1.2. Özel Emeklilik Sisteminin Gelişimi ve Türleri	9
1.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tanımı ve Gelişimi.....	12
1.3.1. Bireysel emekliliğin amacı ve özellikleri.....	17
1.3.2. Bireysel emekliliğin avantaj ve dezavantajları	19

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE, KIRGIZİSTAN VE DÜNYADA UYGULANAN BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ

2.1. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi	21
2.1.1. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin gelişimi	21
2.1.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin gelişimi	24
2.2. Kırgızistan’da Bireysel Emeklilik Sistemi	29
2.2.1. Kırgızistan’da Sosyal Güvenlik Sistemi gelişimi	29
2.2.2. Kırgızistan’da Bireysel Emeklilik Sisteminin gelişimi	32
2.3. Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları.....	35
2.3.1. Gönüllülük esaslı Bireysel Emeklilik Sistemi uygulayan ülkeler (Amerika, Kanada, Rusya ve Japonya)	36
2.3.1.1. Amerika Birleşik Devletleri’nde Bireysel Emeklilik Sistemi.....	36

2.3.1.2. Kanada’da Bireysel Emeklilik Sistemi	37
2.3.1.3. Rusya’da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	38
2.3.1.4. Japonya’da Bireysel Emeklilik Sistemi	40
2.3.2. Zorunluluk ve karma esaslı Bireysel Emeklilik Sistemi uygulayan ülkeler (Şili, Arjantin ve Macaristan)	41
2.3.2.1. Şili’de Bireysel Emeklilik Sistemi	41
2.3.2.2. Arjantin’de Bireysel Emeklilik Sistemi	42
2.3.2.3. Macaristan’da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	43

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ İLE İLGİLİ LİTERATÜR TARAMASI

3.1. Bireysel Emeklilik Sistemi ile İlgili Literatür Taraması	44
---	----

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

4.1. Araştırmanın Amacı	66
4.2. Araştırmanın Önemi	66
4.3. Araştırmanın Yöntemi ve Tekniği.....	68
4.4. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları.....	68
4.5. Araştırmanın Yaygın Etkisi	68
4.6. Araştırma Bulguları	69
4.6.1. BES ile ilgili ilk kanunun yürürlüğe girmesi	69
4.6.2. Hukuki gelişimi	71
4.6.3. BES’e katılabilme şartı	75
4.6.4. BES’den emekli olabilmek için yaş ve yıl sınırlaması.....	77
4.6.5. Cayma hakkı ve sistemden ayrılma.....	80
4.6.6. Sistemin denetleyici ve düzenleyici kurumları	82
4.6.7. Yapılan Kesintiler	84
4.6.8. BES sözleşmesi katılımcılarının hak ve yükümlülükleri	86
4.6.9. BES’i gerçekleştiren kurum sayısı	89
4.6.10. BES’i tercih eden katılımcı sayısı	90
4.6.11. BES’e olan devlet katkısı	93
4.6.12. BES’de vergi indirimleri	95

4.6.13. Zorunluluk veya gönüllülük esaslı BES.....	96
4.6.14. BES’de grup emeklilik.....	97
4.6.15. BES fon tutarı.....	98
4.6.16. Katkı payı ödeme periyotları.....	101
4.6.17. Devletin destekleyici rolü	101
SONUÇ VE ÖNERİ	104
ДИССЕРТАЦИЯНЫН МАЗМУНУ	115
КАЙНАКÇA.....	148
ÖZGEÇMİŞ	Error! Bookmark not defined.

KISALTMALAR

Kısaltma	Bibliyografik Bilgi
AB	Avrupa Birliği
ABAÜ	Aylık Brüt Asgari Ücret
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AFJP	Emeklilik Fonlarının Yöneticileri Olarak Arjantin
AFP	Emeklilik Fonu Yöneticisi
Akt.	Aktaran
A.Ş.	Anonim Şirket
Bağ-Kur	Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BDT.	Bağımsız Devletler Topluluğu
BES	Bireysel Emeklilik Sistemi
BİST	Borsa İstanbul
Bkz.	Bakınız
CPP	Kanada Emeklilik Planı
DB	Dağıtım Modeli
DC	Fonlama Modeli
EAEU	Avrasya Ekonomik İş Birliği Kalkınma Örgütü
EGM	Emeklilik Gözetim Merkezi
EPI	Mesleki Emeklilik Sigortası
GPP	Garantili Emeklilik Planı
GSYİH	Gayri Safı Yurtiçi Hasıla
IPC	Bireysel Emeklilik Sermayesi
IRA	Bireysel Emeklilik Hesapları
İLO	Uluslararası Çalışma Örgütü
MPII	Asgari Hesaplama Göstergesi
M3II	Asgari Ücret
NPI	Kamu Emeklilik Sigortası
NPF	Birikimli Emeklilik Fonu
OAS	Yaşlılık Sonucu Emeklilik Planı
OECD	Ekonomik Kalkınma İşbirliği Örgütü
OKS	Otomatik Katılım Sistemi
QAS	Quebec Emeklilik Planı
RG	Resmi Gazete
RRSP	Kayıtlı Emeklilik Tasarruf Planları
s.	Sayfa
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SPK	Sermaye Piyasa Kurulu
ss.	Sayfadan sayfaya

SSCB	Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
Takasbank	İstanbul Takas ve Saklama Bankası
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TC	Türkiye Cumhuriyeti
TL	Türk Lirası
vb.	Ve benzeri
vd.	Ve diğerleri



TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1.1. Üç basamaklı emeklilik sistemi	10
Tablo 1.2. Özel emeklilik fonlarındaki varlıklar ve 2019'daki tüm emeklilik araçları (OECD ülkeleri)	15
Tablo 1.3. Özel emeklilik fonlarındaki varlıklar ve 2019'daki tüm emeklilik araçları (Seçilmiş diğer bölgeler)	16
Tablo 1.4. Bireysel Emekliliğin avantaj ve dezavantajları.....	19
Tablo 2.1. Türkiye’de BES ve OKS’nin tarihi gelişimi	25
Tablo 2.2. BES ve OKS’nin fark yaratan özellikleri.....	28
Tablo 2.3. Kırgız Cumhuriyeti Kamu Emeklilik Sisteminde 2016-2019 yıllarında emeklilik durumu	31
Tablo 2.4. Çalışan sayısına göre Birikimli Emeklilik potansiyelinin erkek-kadın olarak gösterilmesi	35
Tablo 4.1. Türkiye’de 1 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe giren Otomatik Katılım Sistemi katılım şartları.....	75
Tablo 4.2. Kırgızistan’da BES’i gerçekleştiren NPF’nin emeklilik programları..	79
Tablo 4.3. Türkiye’de uygulanacak olan 1 Ocak 2021 yılından itibaren uygulanacak kesinti oranları	85
Tablo 4.4. Türkiye’de uygulanan kesinti kontrolleri ve iadeleri.....	86
Tablo 4.5. Türkiye’de 2003-2021 Yılları arası Gönüllü BES’deki katılımcı sayısı	91
Tablo 4.6. Türkiye’de OKS’de 2017-2021 yılları arası yılsonu katılımcı sayısı ..	92
Tablo 4.7. Türkiye ve Kırgızistan’ın nüfusuna göre Gönüllü BES katılımcı oranı	92
Tablo 4.8. Türkiye’de BES’de kalma süresine göre devlet desteği alma oranı	94
Tablo 4.9. Türkiye’de BES’e ödenen katkı payı ve alınan devlet desteği	94
Tablo 4.10. Türkiye’de BES’de vergi indirim oranları	95
Tablo 4.11. Türkiye’de 2021 yılı Gönüllü BES’deki haftalık katılımcı sayısı ve fonu	99
Tablo 4.12. Türkiye’de 2021 Yılı OKS’deki haftalık katılımcı sayısı ve fonu...	100

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Birikimli emeklilik fonu varlıklarının ağırlıklı ortalama yatırım karlılığı, % (Kırgız Cumhuriyeti Federasyon Konseyi verilerine göre).....	34
Şekil 4.1. NPF yatırılan katkıya göre emeklilik hesaplama.....	79
Şekil 4.2. Türkiye BES Gerçekleştiren Şirket Adı ve Site Adresleri.....	89



GİRİŞ

İlk insanın var oluşundan bu yana sağlık, güvenlik ve refah gibi kavramların hayatın sürdürülebilirliği açısından önemli olduğu bilinen bir gerçektir. Ülkeler, halklar ve eski zamanlarda kabileler, kendilerinin ve mensubu olan toplulukların güvenliği ve refahı için mücadele vermişlerdir. İnsanlar, her gün hastalık, iş kazası, malullük, işsizlik gibi çeşitli mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik nitelikteki riskler ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu risklere karşı korumayı ve bu risklerden doğan zararları gidermeyi amaçlayan sistem, Sosyal Güvenlik Sistemidir.

Sosyal güvenlik, toplumun zor durumda olan bireylerine yardım edilmesini, daha iyi durumda olan kişilerin vicdanına veya yardımına bırakmayarak; toplumsal dayanışmayı kurumsal ve düzenli işler haline getirmekte ve tüm ülke vatandaşlarına hak olarak sunmaktadır (SGK, 2021).

Sosyal güvenlik, orta çağa kadar olan dönemde, genellikle üretim birliği ve aile içi yardımlaşma olarak uygulanırken, orta çağda ise bu sisteme mesleki teşekküller, vakıflar ve din kurallarına göre yapılan yardımlar gibi yeni teknikler de eklenmiştir. Sanayi devriminden sonra ise gerek teknik buluşlar ve gerekse siyasi gelişmeler neticesinde, ülkelerde ekonomik ve sosyal gelişmeler gerçekleşmiştir. Mesleki teşekküller kaldırılmaya başlanarak onun yerine işçi sınıfını koruyan kurum ve dernekler kurulmaya başlanmıştır (Dilik, 1988: 48-70).

19. yüzyılın sonunda, sosyal devlet ihtiyacı, Almanya’da sosyal sigortaların çıkmasına yol açmıştır. Uygulaması, devlet tarafından gerçekleşen sosyal sigorta anlayışı git gide yaygınlaşmıştır (Kılıç, 2017:382). Sosyal sigorta uygulamaların yaygınlaşması ve çeşitli hukuksal gelişmelerin yaşanması, “sosyal güvenlik” in sistemleşmesine ve farklı emeklilik uygulamalarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Günümüzde, dünya genelinde üç basamaklı emeklilik sistemi benimsenmektedir. Bunlar, sosyal devlet anlayışı ile yürütülen Kamu Emeklilik, Özel İşletmelerce Yapılan Emeklilik ve Bireysel Emeklilik Sistemlerinden oluşmaktadır (Holzmann & Palacios, 1999).

Kamu emeklilik sistemi, sosyal devlet anlayışının getirdiği ve birçok ülkede uygulanan en temel emeklilik uygulamasıdır. Bu sistemin finansmanı, “dağıtım yöntemi”

ne göre işlemektedir. Yani sosyal güvenlik kurumları tarafından, çalışan nüfusun ücretinden belli bir oranda kesinti yapılarak emekli nüfusa ödemeler yapılmaktadır. Fakat bu sistem, günümüzdeki çeşitli demografik ve sosyo-ekonomik nedenlerden dolayı çalışan nüfusun azalmasıyla, ödeme sorunları ile karşı karşıya kalmaktadır ve emeklilik finansmanını sağlayabilmek adına birçok ülke alternatif emeklilik uygulamaları arayışına girmişlerdir. Mesleki emeklilik, işverenlerin, kurumların, derneklerin ve kuruluşların çalışanlarına sağladığı emeklilik planlarıdır. Finansmanını ise kuruluşlar, bağımsız işletmeler veya çalışanların kendileri gerçekleştirmektedir. Bireysel emeklilik, bireylere emeklilikte ek bir tasarruf sağlayarak yaşlılık döneminde daha rahat bir yaşam sürmelerine imkân tanımaktadır.

Dünyada birçok ülke, emeklilik ödemelerinde sıkıntı yaşaması sebebiyle Bireysel Emeklilik Sistemi uygulamasına başvurmaktadır. Bireysel Emeklilik Sisteminin, gelişmekte olan ülkelere sosyal güvenlik sisteminde yaşanan finansal sürdürülebilirlik ve nüfus yaşlanması sıkıntılarının fark edilmesiyle, alternatif çözüm yolları ararken ortaya çıktığı ve küreselleşmenin kazandırdığı ivmeyle yaygınlaştığı, böylelikle gelişmekte olan ülkelere de ulaştığı bilinmektedir.

Bireysel emeklilik, genel olarak iki türde uygulama alanı bulmaktadır. Bunlar, gönüllülük ve zorunluluk esaslı uygulamalardır. Ülkeden ülkeye değişen bu esaslar, günümüzde karma esaslı olarak da uygulanabilmektedir.

Tezde, Kırgızistan ve Türkiye'nin bireysel emeklilik sisteminin yıllara göre değişimi incelenerek gerek hukuksal alt yapısı gerekse uygulama şekillerinin karşılaştırılması amaçlanmıştır. Kırgızistan ve Türkiye'nin bireysel emekliliğe geçiş yılları yaklaşık aynı zamana denk gelmektedir. Her iki ülkenin de bireysel emekliliğe geçme amacının, emeklilik sistemlerinde yaşanan finansal problemler olduğu ve alternatif çözüm yolu olarak uygulandığı anlaşılmaktadır.

Literatür çalışması sırasında, Kırgızistan'da kamu emeklilik sistemi, birikimli emeklilik sistemi hakkında yazılan makaleler olsa da bireysel emeklilik hakkında yapılan çalışmalara pek rastlanılmamış olması tezin önemini artırmıştır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, Kırgızistan'ın emeklilik sistemlerinde yaşadığı sorunlar olduğunu ve çözüm yolu arayışına yönelik olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalarda gönüllü

emeklilik (bireysel) sisteminin işleyişı, uygulanışı, toplanan fonlar ve sistem katılımcı sayıları hakkında nitel veya nicel bilgilerin olmadığı da tespit edilmiştir. Bu sebeple tezde, Kırgızistan ve Türkiye'nin bireysel emeklilik sistemlerindeki hukuksal ve uygulama farklılıkları, benzerlikleri ve gelişme potansiyellerinin tespit edilerek Kırgızistan'da BES'in yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.

Çalışma 4 bölümden oluşmaktadır: 1. Bölümde, kavramsal terimler olan sosyal güvenlik tanımı ve gelişimi, özel emeklilik sistemi gelişimi ve türleri, bireysel emeklilik sistemi tanımı ve gelişimi, bireysel emekliliğin amacı ve özellikleri ve son olarak bireysel emeklilik sisteminin avantaj ve dezavantajlarının anlatıldığı başlıklar yer almaktadır. 2. Bölümde, Türkiye'de ve Kırgızistan'da sosyal güvenlik sistemi gelişimi ve bireysel emeklilik sisteminin gelişimi, dünyada bireysel emeklilik sistemi uygulamaları; gönüllülük, zorunluluk ve karma esaslı bireysel emeklilik uygulayan ülkelerin açıklandığı başlıklar yer almaktadır. 3. Bölüm, bireysel emeklilik sisteminin gelişimiyle ilgili olan literatür taramasından oluşurken; 4. bölüm, çalışmanın metodolojisi ve uygulamasından ibarettir. Daha sonra sonuç ve önerilerle çalışma sonlandırılmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

1.1. Sosyal Güvenlik Sisteminin Tanımı ve Gelişimi

Sosyal güvenlik, kavramsal olarak çok eski olmasa da sosyal güvenlik korumasına olan ihtiyaç, insanlık tarihi kadar eskidir ve günümüzde ise temel bir insan hakkı olarak açıkça tanımlanmaktadır.

İnsan, yaratılışından bu yana devamlı olarak çeşitli risklerle karşılaşmıştır. Bu riskler, bazen bir deprem, bir sel veya bir yangın gibi doğal afetler olmuş; bazen de işsizlik, hastalık, sakatlık, iş kazası veya ölüme ilişkin riskler olarak insanların karşısına çıkmıştır (Avcı, 2011:1).

İnsanlar ise kendilerini risklere karşı korumaya ve yaşamlarını sürdürmeye ihtiyaç duymaktadırlar. Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşi teorisinde belirttiği gibi insanın en fazla gereksinim duyduğu ikinci unsuru güvenlik ihtiyacıdır. İnsanın kendini, ailesini, toplumunu güven ve emniyet içinde hissetmesi şeklinde ifade edilen bu güdü, bireyleri zaman içinde karşılaştıkları risk ve tehditlerden korunma amaçlı bütünleşik sistemler oluşturmaya yönlendirmiştir (Aygören, Uyar, Morali, & Kelten, 2019:7).

İnsan denen canlıyı diğer yaratılmış varlıklardan ayıran en önemli farklardan biri “sosyal bir varlık” olmasıdır. Bundan dolayıdır ki insan; tarih boyunca yeme, içme, barınma gibi güvenliği de temel ihtiyaç olarak yaşam listesine eklemektedir. Yapılan araştırmaların genelinde sosyal güvenliği, insanların bedensel, ruhsal ve yaşamsal faaliyetlerinin devlet gücü ile koruma altına alındığı algısı oluşturmaktadır.

Geçmiş yıllardan bu yana devletlerin en önemli görevlerinden biri de halkı “sosyal güvenlik” açısından sarmalamak ve bu durumu çeşitli yöntem ve tedbirler alarak sistemleştirme boyutuyla sağlamlaştırmak olmuştur. Bu durum da devletlerin “sosyal güvenliği”, bir “sosyal politika” haline dönüştürmelerine olanak tanımıştır.

Sosyal güvenlik, kavramsal olarak eski çağlara dayansa da sosyal güvenlikle ilgili modern uygulamalar ilk kez Almanya’da başlatılmış ve sonra diğer ülkelere yayılmıştır. Bu uygulamalar 19.yüzyılın sonunda sosyal güvenlik anlamında Almanya’da yaşanan

ekonomik darboğaz nedeniyle ağır şartlara göğüs germeye çalışan işçi sınıfına yönelik olarak Otto Von Bismarck tarafından tasarlanmıştır. Bismarck, söz konusu tasarımı geliştirerek kurumsal anlamdaki ilk sosyal güvenlik sisteminin temelini atmıştır (Börsch-Suphan & Schnabel, 1998:173).

Sosyal güvenlik kavramı, “sosyal” ve “güvenlik” sözcüklerinden oluşan ikili bir terimdir. “Sosyal” kavramı, insan ve toplumla ilgili bir kavramdır. “Sosyal” terimi, insanlar arasında adalet, eşitlik, düzeni sağlama şeklinde de kullanılabilir. Adaletin, eşitliğin olduğu toplumda insan daha güvende olabilecektir. “Sosyal” teriminin uzantısı olarak karşımıza “güvenlik” çıkmaktadır (Gökçeoğlu, 2015:132).

Sosyal güvenlik konusunda çeşitli kitaplar ve bilimsel makaleler yazılmış olmasına rağmen, “sosyal” terimi günümüzde de bilim çevrelerince tartışmaya neden olmaktadır. Bu tartışmaların sonuçlarını özetlersek, sosyal güvenlik kavramının gerek teoride gerekse uygulamada, “dar” ve “geniş” olmak üzere iki temel yorumunun geliştirildiği söylenebilir (Семенов, 2014:53).

Bireylerin ekonomik güvencesini sarsabilecek çeşitli fizyolojik, sosyal, ekonomik ve mesleki riskler bulunmaktadır. Bu risklerin sınırlarını belirlemek ve özellikle sosyal risklere karşı tedbirler almak, sosyal güvenliğin kapsamını daraltmaktadır. Dar anlamındaki sosyal güvenlik, bireyin yaşamını olumsuz yönde etkileyebilecek risklerin tümünden ziyade, bireyin ekonomik güvencesini ilk anda olumsuz etkileyebilecek sosyal riskleri kapsamaktadır (Güzel & Okur, 2004:63-66).

Sosyal güvenliği dar anlamıyla “Bir toplumu oluşturan bütün fertlerin, içlerinden kim muhtaç olursa onu bu muhtaçlıktan kurtarmak için birlikte hareket etmeyi kabul ettiği ortak bir davranış ve somut uygulamalar...” olarak tanımlamaktadır (Alper, 1997:5-6).

Başka bir tanıma göre, kazançları kesilen, asla yeterli olmayan veya ciddi şekilde azalmış olanlara ve bunların geçindirmekle yükümlü oldukları kimselere yeterli bir geçim seviyesi sağlayacak gelir ve sağlık garantisidir (Gökçeoğlu, 2015:134).

Sosyal güvenlik kavramı farklı şekillerde tanımlanmaktadır. En geniş ve yaygın tanımıyla sosyal güvenlik, toplumun bugününü ve yarınını güven altına alma hedefi doğrultusunda aralarında uyum ve sıkı bir birlik bulunan kurumlar aracılığıyla mesleki,

fizyolojik ve sosyo-ekonomik risklerin oluşumunu toplumun bütün bireyleri adına engellemeyi amaçlayan bir sistemdir (Uyar, 2012:15). Diğer bir tanıma göre sosyal güvenlik, sosyal riskle veya çalışan bireyle sınırlı tutulmamış, bütün bireylerin insan onuruna yakışır şekilde yaşamasını teminat altına alan bir sistem şeklinde tanımlanmıştır. Söz konusu sistem içerisinde sadece sosyal sigortaların değil, sosyal yardımların ve sosyal hizmetlerin de kapsamda olması gerektiği savunulmaktadır (Kılıç, 2017:381-382). ILO'ya göre ise sosyal koruma veya sosyal güvenlik, bir insan hakkıdır ve yaşam döngüsü boyunca yoksulluğu ve savunmasızlığı azaltmak ve önlemek için tasarlanmış politikalar ve programlar kümesi olarak tanımlanır. Sosyal koruma sistemleri tüm bu politika alanlarını, katkı programları (sosyal sigorta) ve sosyal yardım da dahil olmak üzere primsiz vergi finansmanlı yardımların bir karışımıyla ele almaktadır (World Social Protection Report 2017–19, 2017).

İnsanlık tarihi boyunca, her çağda ve toplumda ihtiyaç duyulan sosyal güvenlik, bir tarihsel evrimin ürünüdür. Bu zaman içerisinde insanlar, farklı riskler ile karşı karşıya kalmış ve bu riskleri bertaraf etmek için çeşitli sosyal güvenlik modellerine ihtiyaç duymuşlardır.

Sosyal güvenliğin bir sosyal ilişkiler sistemi olarak ortaya çıkışının kökenleri, şüphesiz, insanlığın şafağında yani ilkel bir avcı toplayıcı kabile topluluğunun ortaya çıktığı dönemde aranmalıdır. İnsanlık tarihi gelişiminin bu ilk dönemlerinde, geçimlerini tek başlarına karşılayamayan insanlar, kabile halinde gruplaşarak herkesin geçimini tüm kabile üyelerin yardımıyla sağlamaya çalışmaktaydı (Шарин, 2013:32-60).

Daha sonra sosyal güvenlik gelişiminin doğal yolu olarak ortaya çıkan aile içi dayanışma ve tasarruf, özellikle tarım ekonomisine geçişten sanayileşme öncesine kadar olan dönemde önemli bir rol oynamıştır. Bu dönemde aile, sosyal güvenlik açısından, avcı kabilelerine benzer şekilde, bir tür üretim ve tüketim birliği niteliğini taşımaktaydı. Nesiller değişse de aile ocağındaki çocuklar, çalışabilecek aile fertleri ve yaşlılar birlikte yaşamaktaydı ve birinin iş göremez duruma düşmesi veya ölümü durumunda, diğer üyeler, üretim düşük olsa bile üretim faaliyetini sürdürebilmekteydi. Böylece toplumda, hasta, sakat, yaşlı, hamile ve çocuklar gibi hiç ya da tam çalışamayan grubun geçindirilmesi sorunu büyük güçlükler doğurmuyordu (Dilik, 1988:41-58).

Eski çağdaki Antik Yunanistan, Roma ve başka ülkelerde, sosyal güvenliğin sağlanmasında, aile içi yardımlaşma dışında, toplumun daha önce bilmediği yardım türleri ortaya çıkmaktadır: devlet sosyal yardımı ve hayırseverlik. Örneğin, Antik Atina'da, hükümet harcamalarının önemli bir kısmı yardım sağlamaya yönelik idi (Шарин, 2013:60-66).

Bu ve sanayi devrimine kadar geçen dönemde, dini ve diğer güdülere dayalı olan başka bazı uygulamalar ortaya çıkmaya başlamıştır. Din, insanlık tarihi boyunca sosyal yardım da dahil olmak üzere sosyal ilişkileri önemli ölçüde etkilemiştir.

Batı ülkelerinde, yoksullara yardım elini uzatan başlıca kurumlar meslek teşekkülleri ve kilisenin oluşturduğu hayırsever ve bakım kurumları (manastırlar, hasta evleri, vb.) olmuş iken; İslam ülkelerinde ise sosyal güvenliğe ilişkin tedbir ve uygulamalar, İslam dini kurallarına göre yapılan yardımlar, vakıflar, ahilik ve diğer meslek teşekküller çerçevesinde yapılan yardımlardan oluşmaktaydı. Lonca ya da esnaf-sanatkâr birliklerinin uyguladıkları yardımlaşma sistemi hem Avrupa hem de İslam ülkelerinde görülmektedir (Dilik, 1988:48-66).

Daha sonra, 18. yüzyılda ilk olarak İngiltere'de, özellikle dokuma sektöründen başlanarak ve diğer alanlarda da yayılan, makineye dayalı üretime geçişle ortaya çıkan sanayi devrimi ya da endüstri devrimi çeşitli alanlardaki değişikliklere neden olmuştur (Küçükkalay, 1997:52).

Endüstri devrimiyle başlayan bu süreçte, üretim, çalışma ve diğer alanlarda meydana gelen değişiklikler, ekonomik ve sosyal gelişmeler karşısında, aile içi dayanışma, yardım sandıkları ve dini kurumların geleneksel sosyal koruma teknikleri yetersiz kalmıştır. İngiltere'den başlayıp öteki Avrupa ülkelerine de yayılan liberal ekonomi anlayışı, tüm orta çağ sonrasında emek-sermaye ilişkilerini düzenleye gelmiş olan lonca ve meslek teşekkülleri düzenine artık son veriyordu (Dilik, 1988: 69).

1789 Fransız Devrimi, devlet ile birey arasındaki ilişkiye yeni bir bakış açısı kazandırmış ve yoksulluk kavramı üzerinde toplanmakla birlikte tam istihdam, tıbbi yardım vb. konuları da içeren değişik bir yardım anlayışını ortaya çıkarmıştır (İnan, 2019:37). Artık, sosyal güvenlik uygulamalarında başlayan değişimler ile birlikte işçi

sınıfı da ilgi alanına girmeye başlamış ve kişinin çalışma hakkı gibi, ulusal gelirden pay sahibi olması, ekonomik eşitlik ilkesi, kuramsal düzeyde de olsa benimsenmeye başlanmıştır.

İşçi sınıfının sistemle bütünleştirilmeleri noktasında, ilk sosyal güvenlik uygulaması Bismarck Almanya'sında hayata geçirilmiştir. Sonraki önemli gelişme, 14 Ağustos 1935 tarihinde, ABD'de Sosyal Güvenlik Yasasının yürürlüğe girmesidir. 1929 Büyük Buhranın yarattığı sosyal problemler ve işsizlik sorunları ile baş etmek için çıkartılan Sosyal Güvenlik Yasasının çıkartılması, çağdaş anlamdaki sosyal güvenliğin ilk ortaya çıkışı ve hukuk düzeni tarafından benimsenişinin simgesi olarak değerlendirilmektedir (Martin & Weaver, 2005:1-2).

Diğer bir önemli gelişme, 1942 yılında hazırlanan Beveridge Raporu'dur. Bu rapor sosyal güvenlikle tek çatı veya tek elden yönetimi benimseyen kazanç esasına dayanmayan bir yöntemi benimsemektedir (Güzel, 2005:63-65).

Genel hatları ile tüm dünyada benzer gelişim sürecinden geçen sosyal güvenlik sistemi, ülkeler bazında değerlendirildiğinde, sistemde üç farklı uygulamanın olduğu anlaşılmaktadır. Bu uygulamalardan ilki bireysellik üzerine kurulmuş, sorumlulukların bireylere doğrudan yüklendiği Kuzey Amerika uygulamasıdır. İkinci uygulama ise, devletin denetiminde sermaye ve emeğin uzlaşmaya vardığı Avrupa Modelidir. Son olarak da yukarıda adı geçen her iki uygulamanın birtakım özelliklerini taşıyan Asya Modelidir (Güzel, 2005:66).

Hangi uygulama benimsenmiş olursa olsun, sosyal güvenliğe ilişkin hizmetlerinin devamını sağlamak için iki temel gelir kaynağı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, sosyal güvenlik sistemine ödenen primler, diğeryse devlete ödenen vergilerdir. Bu gelirler, işleyişleri, düzenleyici ve denetleyici kurumlar tarafından kontrol altına alınan sigorta, sosyal yardımlar ve emeklilik sistemleri sayesinde ihtiyaç sahiplerine zamanında ve adil bir şekilde ulaştırılmaktadır.

Hâlihazırda sosyal güvenlik sisteminin en büyük parçası olan emekliliğin finansmanı iki yöntemde yapılmaktadır: Dağıtım Modeli ve Biriktirme-Fonlama Modeli.

Dağıtım Modeli (Pay-As-You-Go)

Devlet tarafından idare edilen bu yöntem, belirli bir dönemde ödenmesi gereken sosyal güvenlik harcamalarının aynı dönem içerisinde elde edilen gelirlerle karşılanması esasına dayanmaktadır (Ekin vd., akt. Aygören, Uyar, Morali, & Kelten, 2019:10). Bu modelin faaliyete geçtiği ilk dönemlerde, prim ödeyen “aktif” üye sayısının, aylık alan “pasif” üyelerin sayısına göre fazla olması ve bu sayede rezervin bile oluşması nedeniyle bu sistem dünyada yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Ancak, son yıllarda toplumun yaşlanmasıyla “aktif” üye sayısının azalması, sistemin işleyişini etkilemiş ve finansmanda problemler ortaya çıkmıştır. Bu nedenle bazı ülkeler emeklilik yaşının arttırılması, emeklilik maaşının düşürülmesi gibi çeşitli reformlara gitmiştir.

Biriktirme-Fonlama Modeli

Kapitalizasyon modeli olarak da adlandırılan bu sistem, bir sigortalı neslin aktif durumda bulunduğu sürece ödeyeceği primlerin biriktirilerek değerlendirilip, gelecekte kendilerine sağlanacak geri ödemelerin bu fondan aktarılması esasına dayanmaktadır. Söz konusu fonda biriken tasarruflar, kişilere emekli olduklarında ödenmektedir. Özel sektörün yer aldığı bu sistemde, sosyal dayanışma yerine bireysel biriktirme söz konusudur (Altaş, 2010:8).

1.2. Özel Emeklilik Sisteminin Gelişimi ve Türleri

İnsanlar doğar, gelişir ve doğası gereği yaşlanmaktadır. Yaşlılık, yetişkinliğin bir uzantısı olarak yaşam süresinin ileriki döneminde fiziksel ve ruhsal değişimlerin yoğun bir şekilde görüldüğü bir evre olarak tanımlanmaktadır. Yaşlılık evresindeki bireyin çalışma ve üretme performansı düşmekte ve iş gücünden uzaklaşmaktadır. Bu kişi öncelikle gelir kaybına uğramaktadır, bunun yanında sosyal rolü ve yetkileri de değişmektedir. Kişinin ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve hayatının geri kalanını planlayabilmesi için sosyal güvence sistemine ihtiyaç duymaktadır ve bu sistemin adı “emeklilik” olarak tanımlanmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kurumu, 2020). Başka bir tanıma göre emeklilik, çalışırken ödenen sosyal güvenlik kesintilerinin ölünceye kadar maaş olarak geri alınması dönemi olarak tanımlanmaktadır (Sığın, 2016:88).

İstikrarlı işleyen bir emeklilik sistemi, toplumda sosyal istikrarın anahtarlarından biridir ve yetersiz işleyen bir emeklilik sistemi ise, toplumda tehlikeli bir sosyal gerilim

yaratabilir. Son yıllarda, birçok ülke sosyo-ekonomik ve demografik koşullardaki değişiklikler nedeniyle mevcut emeklilik sistemlerinde reform yapma ihtiyacıyla karşı karşıya kalmıştır (Борисенко, 2007:54). Günümüzde ise birçok ülke tarafından üç basamaklı emeklilik sistemi benimsenmektedir. Bu sistem ilk defa Dünya Bankası tarafından 1994 yılında yayınlanan “Averting Old Age Crisis” çalışmasında yer almaktadır. Bu raporda yaşlı nüfusun artmasına bağlı olarak ortaya çıkabilecek sorunlarla mücadele edebilmek amacıyla birbirini tamamlayan üç basamaklı emeklilik sistemi önerilmektedir (Holzmann & Palacios, 1999).

Tablo 1.1. Üç basamaklı emeklilik sistemi

Emeklilik Basamakları	Birinci Basamak	İkinci Basamak	Üçüncü Basamak
Şekil	Kamu Emeklilik	Özel işletmelerce (fon) yapılan emeklilik programları	Bireysel emeklilik fonları ya da hayat sigorta sözleşmeleri
Finansman Şekli	Dağıtım Modeli (Vergiler)	Fonlama Modeli	Fonlama Modeli
Katılım	Zorunlu	Zorunlu veya Gönüllülük Esası	Gönüllülük Esası

Kaynak: (<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/5977/WDR%201994%20-%20English.pdf?sequence=2&isAllo wed=y>, Erişim tarihi: 14.01.2021)

Bu rapora göre, ilk basamak devlet tarafından uygulanan ve genelde sosyal güvenlik kuruluşlarınca yürütülen kamu emeklilik sistemidir.

Zorunlu katılıma dayalı olan bu sistem, dağıtım modeline göre finanse edilmektedir. Her ülkede, emeklilik sisteminin ilk basamağı olarak uygulanan kamu emeklilik sistemi, nesiller arası gelir dağılımına dayanmaktadır. Nüfusun yaşlanması, doğum oranlarında meydana gelen düşüş, çalışan başına zorunlu emeklilik katkı paylarının artması, yetersiz bütçe finansmanı ve diğer demografik ve ekonomik nedenler, kamu emeklilik sisteminin aktif/pasif üye oranını düşürmekte ve dolayısıyla sistemin

işleyişini olumsuz etkilemektedir. İşgücü hareketliliği ve finansal piyasaların küreselleşmesi de ek faktörlerdir (Грищенко & Маратканова, 2017: 2292-2298). Ortaya çıkan bu soruna çözüm bulmak ve ekonomik riskleri azaltmak amacıyla bazı ülkeler emeklilik sisteminin özelleştirilmesi yoluna gitmiştir.

Özel emeklilik sistemi kişilerin aktif bulunduğu süre boyunca, gönüllü olarak gelecekte gelir sağlamayı amaçlayan “tasarruf” sistemi olarak tanımlanabilir. Özel emeklilik, kamu emeklilik sistemindeki gibi dağıtım modeline göre değil, kamu emeklilik sisteminin tamamlayıcısı olarak kişileri tasarrufa yönlendiren “fonlama” modelini esas almaktadır.

Özel emeklilik sisteminin tarihsel gelişimine bakıldığında, ilk uygulamanın 1800’lü yılların ortalarında Almanya’da çıktığı görülmektedir. 1858 yılında Alman şirketi Krupp tarafından uygulaması yapılmış, ardından aynı ülkedeki Siemens ve BASF şirketlerinde görülmüştür. Almanya’yı, Norveç, Fransa, İngiltere gibi ülkeler takip etmiştir. Özel emeklilik sisteminde, önemli bir büyüklüğe sahip olan ABD’deki ilk uygulama ise 1875 yılında bir demiryolu şirketine aittir (Altaş,2010:10).

Dünyada yaygın olarak kullanılan üç basamaklı emeklilik sisteminde, özel mesleki emeklilik sistemi olan ikinci basamak ve bireysel emeklilik sistemi olan üçüncü basamak emeklilik sistemleri ise birinci basamağın tamamlayıcısı şeklinde ve özel emeklilik sisteminin türleri olarak nitelendirilebilmektedir. Bu sistemlerin zorunlu veya gönüllü olması ülkelere göre değişmektedir.

Özel mesleki emeklilik olarak tanımlanabilecek ikinci basamakta, genel itibariyle işverenlerin çalışanlarına sağladığı mesleki emeklilik planları yer almaktadır. Mesleki emeklilik planları, katılımcıların sisteme katılımı, emeklilik planının finansmanını sağlayan kurumlar arasında istihdam veya mesleki ilişkilere bağlı olduğu planlardır. Mesleki emeklilik planları, genellikle işverenler, işveren grupları, işveren dernekleri veya endüstri kuruluşları tarafından çalışanlar adına başlatılmaktadır. Bu emeklilik planları, doğrudan planının finansmanını sağlayan kuruluşlar veya diğer bağımsız işletmeler tarafından yönetilmektedir (Терзиев, 2019:131).

İşverenler, günümüzde rekabetin yoğun olduğu emek piyasasında, kalifiye çalışanların kendi işyerlerinde kalmalarını teşvik etmek ve dolayısıyla çalışan devir hızını azaltmak ve diğer şirketlere karşı rekabet avantajını kaybetmemek amacı ile çalışanlarına, belirli bir iş sözleşmesi kapsamında mesleki emeklilik hakkı tanımaktadır.

Özel mesleki emeklilik planları uygulanan ülkelerde katılım şartları farklılık göstermektedir. Sisteme katılım pek çok ülkede zorunlu olmakla birlikte, bazı ülkelerde kişilerin isteklerine bağlı olduğu uygulamalar da bulunmaktadır. Günümüzde, sistem genellikle fonlama modeline göre işlemektedir. Bu sistemde, devlet çalışanların menfaatinin korunması adına düzenleyici ve denetleyici rolünü üstlenmekle birlikte, katılımı artırmak için vergi teşvikleri de sağlamaktadır.

Bireysel emeklilik denilen üçüncü basamak emeklilik sistemi, ayrı bir başlık altında detaylı bir şekilde incelenecektir.

1.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tanımı ve Gelişimi

Bireysel emeklilik sistemi, bireylerin yapacakları tasarruflar ile yaşlılıklarında ekonomik ve sosyal hayatlarında karşılaşılabilecek muhtemel sosyal risklerin en aza indirilmesini sağlayan ve ülke ekonomisine katkı sunan özel emeklilik türüdür (Uğur, 2004:25).

Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından yapılan tanıma göre, “Bireysel Emeklilik Sistemi (kısaca “BES”), kişilerin aktif çalışma yaşamları süresince yaptıkları tasarrufları, uzun vadeli yatırıma yönlendirerek emeklilik dönemlerinde yaşam standartlarını koruyabilecekleri bir gelir elde etmelerini sağlayan özel emeklilik sistemidir. Kişiler bu sisteme gönüllü katılarak, sosyal güvenlik sisteminin sağladığı emeklilik gelirine ek bir gelir oluşturur.” (Emeklilik Gözetim Merkezi, 2021)

Bireysel emeklilik tasarruf ve yatırım sistemi, ikinci emeklilik geliriyle bireylerin emeklilikte refah seviyelerinin artmasına, alt yapı yatırımları ve uzun vadeli yatırımlara kaynak yaratılarak sistemin yeni iş ve istihdam olanakları yaratmasına, sosyal güvenliğin kapsamının artmasına ve kamunun sosyal güvenlik kaynaklı yükünün azaltılmasına, mali sektörde uzun vadeli fonların artmasına böylece mali sektörün daha sağlıklı işlemesine, enflasyonla mücadele ve istikrarlı büyümeye olumlu katkı

sağlamasına, kurumsal yatırım stratejileri ile piyasalardaki dalgalanmaların ve spekülasyonların azalmasına, sermaye piyasasının derinleşmesine olanak sağlayacak bir özel emeklilik sistemidir.” (Büyükkara & Balcı, 2014:2)

Farklı kaynaklarda, BES tanımının çeşitli versiyonları olmasına rağmen, bu tanımların tümü bireysel emeklilik sisteminin kapsamı, amacı ve özelliklerini yansıtmaktadır. Sistemin temelinde, kişilerin çalışma hayatları boyunca yapacakları düzenli katkılar ile emeklilik döneminde mevcut yaşam standartlarını devam ettirebilmeleri için kamu emeklilik sistemlerinden edinecekleri gelire ek olarak bir gelir elde etme şansı bulunmaktadır. Bu sistem, devletin emeklilik sistemini tamamlar niteliktedir ve kişilerin gönüllü katılımı esasına dayanmaktadır. BES’te kamu emeklilik sisteminde olduğu gibi çalışma şartı aranmamaktadır, çünkü bu sistem kişilerin kendi tasarrufları sayesinde yapacakları katkılara ilişkindir.

Bugünkü anlamda BES’in ortaya çıkması çok uzun bir zaman almıştır. Aslında bireysel emeklilik programlarının tarihi 19. yüzyılın ortasına kadar uzansa da bireysel emeklilik sisteminin ilk uygulandığı yer konusunda çeşitli görüşler bulunmaktadır.

Görüşlerin genelinde, BES’in ilk uygulama örneği olarak, 1858 yılında Almanya’da Krupp tarafından gerçekleştirilen BES örneği ya da 1862 yılında Avustralya’da “Bank of New South Wales” tarafından kurulan bireysel emeklilik fonu yer almaktadır. Bazı görüşlere göre ise ilk uygulaması Bismarck sosyal güvenlik sisteminden bile daha önce, Londra’da 1375 yılında kurulan “Gulf of St. James at Garlickhythe of London” Fonuyla uygulanmıştır (Özer & Gürel, 2014:160). Fakat ilk uygulayan ülkenin Almanya olduğuna ilişkin görüşler çoğunluktadır.

Bu uygulamaları, 1872’de Siemens ve 1879’da BASF şirketleri takip etmiştir (Gollier, 2000:68). ABD’de bireysel emeklilik sisteminin ilk uygulamaları, 1875 yılında ABD’deki polis, itfaiye ve öğretmenlerin yardımlaşma sandıkları olarak “American Express Co.” kurulması ile faaliyete geçirilmiştir (History of PBGC | Pension Benefit Guaranty Corporation, 2020). Hayat sigortası poliçesi ile emeklilik aylığı planı sağlayan ilk fon türleri 1902 yılında İngiltere’de “Equitable Life Assurance Society” tarafından sunulmuştur. Bu anlamda 1875-1929 döneminde, ABD ve Kanada’da 421 özel emeklilik

programı kurulmuştur. Ancak, özel emekliliğin asıl geliştiği dönem, 1929 Dünya Buhranı sonrası olmuştur (Yanardağ, akt. İnan, 2019:92).

Bireysel emeklilik sistemi ya da programları 1940 yılları sonrası İngiltere, Hollanda ve İsviçre gibi Avrupa'nın önde gelen ülkelerinde yaygınlık kazanmış olup 1980'li yılların sonrası gelişmekte olan ülkelerde de yayılmaya başlamıştır. BES modeli olarak gelişmekte olan ülkelere ilk örnek Şili olmuştur.

1994 yılında dağıtım esaslı kamu emeklilik sisteminin ortaya çıkardığı problemleri tespit eden Dünya Bankası, günümüzde Türkiye de dahil olmak üzere birçok ülke tarafından benimsenen üç basamaklı emeklilik modeli sayesinde yeni bir reform ortaya çıkarmıştır.

COVID-19 salgını öncesinde, 2019 sonu itibariyle dünyadaki emeklilik tasarruf planlarındaki varlıklar, ilk kez 50 trilyon ABD Dolarını aşarak yeni zirvelere ulaştı. Bu tutarın 49,2 trilyon ABD doları OECD bölgesinde ve 1,7 trilyon ABD doları diğer raporlama bölgelerinde elde edilmiştir (OECD, 2020).

Tablo 1.2. Özel emeklilik fonlarındaki varlıklar ve 2019'daki tüm emeklilik araçları (OECD ülkeleri)

OECD ülkeleri	Emeklilik fonları			Tüm emeklilik araçları
	% değişiklik	USD milyon	GSYİH %	GSYİH %
Avustralya	6,3	1.779.374	132,0	135,0
Avusturya	13,5	27.293	6,1	..
Belçika	18,0	44.674	8,4	..
Kanada	7,3	1.531.845	89,1	158,9
Şili	19,4	215.373	80,8	..
Kolombiya	16,6	83.737	26,0	26,0
Çek Cumhuriyeti	8,0	22.445	9,0	9,0
Danimarka	12,4	169.434	48,7	219,1
Estonya	20,7	5.342	17,0	18,6
Finlandiya	..	132.184	49,4	..
Fransa	20,5	22.468	0,8	10,0
Almanya	8,4	285.522	7,4	..
Yunanistan	8,6	1.750	0,8	..
Macaristan	8,9	6.098	3,8	5,4
İzlanda	17,6	41.036	167,6	178,2
İrlanda	20,8	140.425	36,0	..
İsrail	17,9	259.905	63,8	..
İtalya	11,9	168.510	8,4	10,8
Japonya	0,4	1.443.125	28,4	..
Kore	16,4	191.061	11,6	..
Letonya	21,2	629	1,8	16,7
Litvanya	24,9	4.520	8,3	8,3
Lüksemburg	12,8	2.050	2,9	..
Meksika	18,8	225.519	17,5	18,5
Hollanda	17,5	1.746.262	191,4	..
Yeni Zelanda	20,7	65.769	31,1	31,1
Norveç	10,9	43.938	10,9	..
Polonya	-2,0	40.874	6,8	7,8
Portekiz	12,1	24.524	10,3	..
Slovakya	12,8	13.324	12,6	12,6
Slovenya	11,6	3.234	6,0	7,3
İspanya	11,8	133.214	9,5	13,2
İsveç	..	22.007	4,1	81,9
İsviçre	12,6	1.018.080	141,1	..
Türkiye	37,3	21.325	3,0	..
Birleşik Krallık	16,1	3.582.910	123,3	..
ABD	15,6	18.750.788	87,5	147,1
OECD Toplam	13,9	32.270.568	60,1	

Kaynak: (OECD 2020, <https://www.oecd.org/>)

Tablo 1.3. Özel emeklilik fonlarındaki varlıklar ve 2019'daki tüm emeklilik araçları (Seçilmiş diğer bölgeler)

Seçilmiş diğer bölgeler	Emeklilik fonları			Tüm emeklilik araçları
	% değişiklik	USD milyon	GSYİH %	GSYİH %
Arnavutluk	26,8	27	0,2	0,2
Angola	13,1	554	0,8	..
Ermenistan	58,2	524	3,8	..
Brezilya	5,9	218.406	12,2	26,2
Bulgaristan	16,9	9.037	13,6	13,6
Kosta Rika	19,7	20.503	32,2	32,2
Hırvatistan	15,4	18.083	30,0	30,0
Mısır	10,0	4.873	1,5	1,5
Gürcistan	n.a.	180	1,2	1,2
Gana	33,4	3.138	5,0	5,0
Guyana	13,2	337	8,3	8,3
Hong Kong, Çin	11,4	166.431	44,4	44,4
Endonezya	8,3	20.332	1,8	..
Jamaika	16,6	5.353	33,5	33,5
Kazakistan	15,1	28.224	16,5	16,5
Kenya	13,6	13.071	13,2	13,2
Kosova	17,0	2.220	27,8	27,8
Malawi	23,1	1.150	15,0	15,0
Malezya	29,6	855	0,2	..
Namibya	2,2	10.660	75,2	86,0
Kuzey Makedonya	17,7	1.413	11,2	11,2
Pakistan	15,1	185	0,1	..
Peru	14,0	52.753	22,6	22,6
Romanya	30,0	15.139	6,3	6,3
Rusya	8,9	99.560	5,6	5,6
Sırbistan	12,7	432	0,8	0,8
Surinam	0,8	480	12,6	..
Tayland	8,0	40.794	7,3	..
Ukrayna	-1,7	108	0,1	..
Toplam	11,3	734.823	9,2	

Kaynak: (OECD 2020, <https://www.oecd.org/>)

“Yukarıdaki Tablo 1.2 ve Tablo 1.3’de görüldüğü üzere 2019 verilerine göre, BES fonlarının OECD bölgesinde 32,2 milyar ABD doları ve bildirilen diğer 29 ülkelerde

0,7 milyar ABD doları olduğu gör÷lmektedir. Dünya üzerindeki BES varlıklarının dağılımına bakıldığında, en büyük payların Kuzey Amerika ve Batı Avrupa, Avustralya ve Japonya'ya ait olduğu gör÷lmektedir. Ayrıca, OECD ÷lkelerinde emeklilik fonlarının GSYH'ye oranı %60,1 olurken OECD üyesi olmayan ÷lkelerin emeklilik fonlarının GSYH'ye oranı toplam %9,2 olduğu anlaşılmaktadır. Emeklilik fonlarında olduğu gibi emeklilik fonlarının GSYH'ye oranlamasında da OECD ÷lkeleri diğerk ÷lkelere göre önde olduğu gör÷lmektedir.

1.3.1. Bireysel emekliliğın amacı ve özellikleri

BES'in özünde iki temel amacı olduğu söylenebilir. Birincisi, bireylerin emekliliklerinde kullanmaları amacıyla güvenli bir tasarruf yapmalarının teşvik edilmesi, bu tasarrufların yönlendirilmesi ve düzenlenmesidir. İkinci temel amacı ise, yapılan tasarrufların verimli ve güvenli bir şekilde değerkendirilerek katılımcılara ömür boyu emeklilik maaşı veya toplu para şeklinde geri ödenmesine ilişkin düzenleme ve denetlemenin sağlanmasıdır (Demirpehlevan , 2010:92).

7 Nisan 2001 tarih ve 24366 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu”, Türkiye'de uygulanan BES'e yasal dayanak oluşturarak sistemin amacını da belirlemektedir. Kanunda yer alan bilgileri özetlersek, BES ile öngör÷len amaçlar, ekonomik amaçlar ve sosyal amaçlar olarak iki şekilde ele alınabilir. BES'in ekonomik amaçları: (Aygören, Uyar, Moralı, & Kelten, 2019:29-30)

- Bireylerin emekliliğeye yönelik tasarruflarının yatırımlara sevk edilerek, emeklilik dönemlerinde refah seviyelerini arttırmak,
- Finansal piyasalara uzun vadeli kaynak yaratmak suretiyle reel piyasaya ek kaynak sağlamak,
- Ülke genelinde tasarrufları arttırarak, finansal piyasalardaki fon ve katılımcı sayısını yükselterek finansal piyasanın derinleşmesini ve genişlemesini sağlamak,
- Oluşturulan kaynak sayesinde ekonomik kalkınmayı desteklemek,
- İstihdamı arttırmak şeklinde sıralamak mümkündür.

BES'in sosyal amaçları, kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı niteliğinde yeni ek sosyal güvenlik garantisi sağlayan kurumsal yapıyı oluşturmak, kişileri emekliliğe yönelik tasarrufta bulunmaya teşvik etmek, kişilerin emeklilik döneminde daha rahat bir yaşam sürebilmeleri için ek gelir sahibi olmalarını sağlayarak yardımcı olmaktır (İnan, 2019:82-83).

Bireysel emeklilik sistemi, genellikle gönüllülük esasına dayanmakta olup, bu sistemde katılımcının emekliliğini kendisinin planlayabilmesi için bazı özellikler bulunmaktadır. Sistemin genel özelliklerini şöyle özetlemek mümkündür:

- Sisteme katılım kolay olup sisteme girmesi için medeni haklara sahip çalışan ya da çalışmayan herkesin yetkili bir emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi yapması yeterlidir. Emeklilik şirketleri sisteme katılmak isteyen kişilere sistemin özellikleri hakkında bilgi vererek kişilere gelecekte refah seviyelerini yükseltecek uygun emeklilik planı teklifleri sunmaktadırlar.
- Emeklilik şirketi tarafından tahsil edilen katkı payları, varsa kesintiler yapıldıktan sonra emeklilik şirketlerinin sözleşme imzaladıkları emeklilik yatırım fonlarındaki portföy uzmanlarınca en verimli şekilde yönetilmektedir (Katılım Emeklilik ve Hayat A.ř., 2020). Katılımcıların emeklilik gelirleri, yatırılan katkı payları ile katkı paylarının işletilmesinden sağlanacak yatırım gelirlerinin toplamına göre belirlenmektedir.
- Katılımcıların sürekli bilgilendirilmesi sayesinde sistemin işleyişi ile ilgili şeffaflık sağlanmaktadır. Katılımcılar hesaplardaki katkılarını ve diğer bilgilerini telefon, internet vb. elektronik ortamlardan takip edebilmektedir ya da emeklilik şirketleri bu bilgileri yazılı olarak katılımcılara göndermektedir (Paksu, akt. Uyar,2012:36).
- Bazı ülkelerde katkı payı ödeme, birikim ve emekliliğe hak kazanım aşamalarında devlet tarafından vergi teşvikleri sağlanmaktadır (OECD, 2020).
- BES'in gözetim ve denetimi, dünyadaki birçok ülkede hazine msteşarlıkları, merkez bankaları, sermaye piyasası kurumları, emeklilik gözetim merkezleri

gibi kurumlar, bağımsız denetim şirketleri ve iç denetim organları aracılığıyla yapılmaktadır (Tapia, 2020).

1.3.2. Bireysel emekliliğin avantaj ve dezavantajları

Bireysel emeklilik sistemi, bireylere ve kurumlara avantaj ya da dezavantaj oluşturabilmektedir. Bu avantajların ve dezavantajların bazıları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1.4. Bireysel Emekliliğin avantaj ve dezavantajları

Avantajlar	
Birey	Sisteme katılabilmek için, çalışıp çalışmadığına bakılmadan fiil ehliyetine sahip olmak yeterlidir.
	Birikim yapma fırsatının bulunması ve emeklilik döneminde sosyal güvenlik sisteminden alınacak olan emekliliğe ek olarak gelir sağlanması sayesinde refah düzeyinin artması.
	Sistemin şeffaflığı ve katılımcıların çeşitli yollar ile bilgilendirilmesi.
	Katılımcı yerine birikimlerin yatırım fonlarındaki profesyonel yöneticiler tarafından yönetilmesi.
	Emeklilik sözleşmesi süresi içinde katkı payı tutarını ve ödeme dönemini değiştirme ve birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarma imkanlarının bulunması.
	Bazı uygulamalarda otomatik katılım olsa da cayma imkanının verilmesi.
	Bazı uygulamalarda devlet katkısının bulunması.
Kurum	Bazı ülkelerde kamu emeklilik sisteminin son yıllarda demografik ve finansal nedenlerden dolayı olumsuz etkilendiğinden “tamamlayıcı” emeklilik modeli olarak görev alması.
	Katkı payları bir araya getirilerek finansal sistemin gelişmesine katkıda bulunacak fon birikimi sağlanmaktadır.

	Emeklilik fonlarının uzun vadede getiri elde etme hedefi, sermaye piyasalarında uzun vadeli kurumsal yatırımların artmasına olanak vermektedir.
	Sistemde yaratılan tasarruflar reel sektöre kaynak yaratarak hem dolaylı hem de doğrudan istihdam imkânı yaratmaktadır.
Dezavantajlar	
Birey	Uzun vadeli bir yatırım olması.
	Sistemde belli bir süre kalma zorunluluğu ve yaş sınırlaması.
	Belirlenecek asgari süreden önce sistemden ayrılma halinde devletin kesinti yapması ve katılımcıların vergi avantajının yatırıldığı fondaki birikimlerini alamaması.
	Emeklilik kurumları tarafından yıllık ya da aylık kesintilerin yapılması.
	Ekonomideki durgunluk, yüksek enflasyon ve fonların verimli bir şekilde yönetilmemesi nedeniyle getiri düzeyinin olumsuz etkilenmesi.
Kurum	Sistemde asgari getiri garantisinin olmaması ve piyasadaki dalgalanmaların birikimlere yaratacağı risklerin tamamen katılımcılara yüklenmesi, sisteme girme isteksizliği ve hatta sistemden çıkma olasılığı ortaya çıkabilmektedir.
	Aracıların gelir elde etme amacıyla bireylere eksik ya da yanlış bilgi vermeleri sonucu yapılan satışlar, sistemin prestiji ve işleyişi açısından bir risk oluşturmaktadır.
	Emeklilik şirketlerinin geçim kaynakları olan; yönetim gideri kesintileri, giriş aidatı ve diğer gelirlerinin otorite tarafından sınırlandırılması emeklilik şirketlerini zora sokabilmektedir.

Kaynak: (Katılım Emeklilik, 2020: 1-20; İnan M. 2019: 80-88; İşseveroğlu & Hatunoğlu, 2012:155-174)

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE, KIRGIZİSTAN VE DÜNYADA UYGULANAN BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ

2.1. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemini açıklamadan önce emeklilik sistemlerinin temeli olan sosyal güvenlik sisteminin Türkiye’de gelişiminden bahsedilmesi gerekmektedir.

2.1.1. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin gelişimi

Dünyada sosyal güvenlik sisteminin zamanla gelişim göstermiş olduğu ve Türkiye’de de sosyal güvenlik sisteminin dünya genelindeki gibi zamanla gelişim gösterdiği bilinmektedir. Türkiye’de, Osmanlı döneminden başlayarak ülkede yaşayan tebaasına karşı devletin, sosyal açıdan ve güvenlik açısından sorumluluğu bulunduğu bilinmektedir. Osmanlı zamanında, geleneksel olarak yardımlaşma mantığı ile ilerleyen dağınık vakıf ve derneklerin 1921 tarihine gelene kadar yardımlaşma geleneğini sürdürdüğü anlaşılmaktadır.

Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin başlangıcı, Cumhuriyetin ilanından önce 10 Eylül 1921 tarihli, 151 sayılı “Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanunu”na dayanmaktadır. Temeli, İş Hukuku olsa da sosyal güvenliğe dair hükümler de içermektedir. Bu kanunda, işçiler için yardım sandıkları kurulması, işverenin iş kazasında ücretsiz tedavi ve tazminat yükümlülükleri gibi kararlar yer almaktadır. İşçiler için kurulan sandıklar, 1923 yılında “Amele Birliği” adı altında birleştirilmiştir. Cumhuriyet döneminde, memurları kapsayan birçok sandık kurulmuş fakat devletin desteği ile işleyen bu sistem 1949 yılı “T.C. Emekli Sandığı Kanunu” çıkarılıncaya kadar devlet desteği ile devam etmiştir (Özmen, 2017:103).

“1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu ile ilk kez Türkiye’de sosyal sigortaların kuruluşu ve sosyal sigortalara ilişkin temel ilkeler öngörülmüştür. Ancak Kanunda öngörülen sistem, 2. Dünya Savaşı’nın araya girmesi nedeniyle 1945 yılına kadar oluşturulamamıştır.” (SGK, 2021)

ILO'nun 1952 yılında sunduğu, Sosyal Güvenliğin Normlarına ilişkin sözleşme, 1952 yılında 35. Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından kabul edilmiştir. Türkiye, 29.07.1971 tarihli 1451 sayılı yasa ile uygun bulmuş ve 01.04.1974 tarihinde Bakanlar Kurulu tarafından onaylanmıştır (İLO, 2021).

1961 yılına gelindiğinde, sosyal güvenlik ve sağlık terimlerini, 1961 Anayasası'nda ülke vatandaşlarının hakkı olduğu ve devletin bunu sağlaması gerektiği belirtilmiştir. 5 Ocak 1961 tarihli, 224 sayılı, Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Yasası çıkarılmış ve bu yasa ile sağlık hizmetlerinin hepsinin bütçeden finanse edileceği, yasal süreci izleyen herkesin bu sağlık hizmetlerinden ücret ödemediği faydalanabileceği gibi hususlar ortaya çıkmıştır. 1978 yılı Kazakistan'ın Alma-Ata şehrinde gerçekleşen konferansta, Dünya Sağlık Örgütü üyesi olan Türkiye "2000 yılında herkese sağlık" sloganıyla birlikte, kendi halkını sosyal güvenlik kapsamına almayı kabul etmiş ancak bu sürecin Türkiye'de 1961 yılında zaten başlamış olduğu bilinmektedir. Bundan dolayı bu konferans, Türkiye adına sadece sosyal güvenlik sistemine vurgu niteliği katmıştır (Güvercin, 2004:92).

17.07.1964 tarihli, 506 sayılı "SSK" (Sosyal Sigortalar Kanunu) ve 1971 yılından çıkan "BAĞ-KUR"(Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu) kanunları ile Türkiye'de sosyal güvenlik gelişmeleri sürdürülmüştür (Çelikoğlu, akt. Türkoğlu,2013:292).

Türkiye'nin Sosyal Güvenlik gelişmeleri sonucunda kurumsallaşan üç tür sosyal güvenlik hizmeti vardır: Emekli Sandığı, BAĞ-KUR ve SSK. Bunun dışında özel sektör çalışanları için kurulan 506 sayılı kanunun geçici 20. maddesine dayandırılan tamamlayıcı sandıklar bulunmaktadır.

Türkiye'de var olan sosyal güvenlik sisteminin primsiz kolunda, 65 yaş üstü yoksul insanlara aylık bağlanması konulu 1976 tarihli, 2022 sayılı kanun, Sosyal Yardımlaşmayı ve Dayanışmayı Teşvik Fonu aracılığı ile yoksullara nakdi ve aynı yardımlar yapılması; 1986 yılı, 3294 sayılı kanunu, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu'na yapılan yardımların bulunduğu; 1983 yılı, 2828 sayılı kanun ve son olarak da Yeşil Kart Kanunu denilen yoksul halka sağlık yardımını amaçlayan 1992 tarihli, 3816 sayılı kanun gibi uygulamalar bulunmaktadır (Gökbayrak, 2010:145).

1994 yılında Dünya Bankası ve Türkiye arasında imzalanan kredi anlaşmasıyla, 25 Ağustos 1999 yılı 4447 sayılı kanun ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda, biri “İşsizlik Sigorta Kanunu”, diğeri İş Kanunu ve beşi sosyal güvenlik ile ilgili kanunlar olmak üzere toplam yedi kanunda düzenleme ve değişiklik yapılmıştır. Kanunla birlikte yaşlılık, malullük ve ölüm aylıklarının bağlanması ve işleyişlerindeki iktisadi şartları bakımından aktif bir sisteme geçilmesi düşünülmüştür. Böylece yaş, emekli aylığı hesaplaması, sosyal güvenlik destek primi, sağlık yardım priminde gecikme zammı uygulamaları gibi konularda az da olsa standartlaşma oluşacaktır (Tuncay, akt. Özmen, 2017:107).

Türkiye’de bulunan 3 sosyal güvenlik hizmetini açıklarsak;

1) Emekli Sandığı: Kamuda görev yapanları kapsayan, 08.06.1949 tarihinde, 5434 sayılı kanunla kurulmuştur. Ayrıca, Türkiye’de kurulan modern anlamda ilk sosyal güvenlik kuruluşudur. Emekli sandığının gelirleri, kanuni gelir ve yatırım gelirlerinden oluşmaktadır (Öztürk, akt. İnan, 2019:55). Emekli sandığının finansmanında fon biriktirme yöntemi kullanılırken, yaşanan ekonomik dengesizlikler sebebi ile sistemin fonlanmasında sıkıntı yaşanmıştır.

2) SSK(Sosyal Sigortalar Kurumu): İlk başta İşçi Sigortaları Kurumu olarak adlandırılırken, daha sonra 1964 tarihli, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile adı SSK” (Sosyal Sigortalar Kurumu) olmuştur. Amacı, işçilere ve bakmakla yükümlü olduğu ailelerine hizmet sağlamaktır. Kurumun gelir kaynakları, sigortalı işçi ve işverenlerin ödediği primler ve devlet tarafından gerçekleştirilen yardımlardan oluşmaktadır (Uyar, 2012 :23).

3) BAĞ-KUR: 1971 yılı Eylül ayında, 1479 sayılı “Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu” açılışının kısaltılmış hali BAĞ-KUR’dur. Bu kurumla birlikte işverene bağlı çalışanlar dışında kendi nam ve hesabına çalışanlar da sigortalı olabilmıştır (Tarhan, 2012: 67). BAĞ-KUR hizmetinin finansmanı sigortalıların priminden sağlanmakta ve başlıca gelirleri ise, sigortalı bireylerin ödedikleri primler, tüzel kişilerin ödediği cezalar, bağışlar, iştiraklerden kaynaklanan gelirler vb. den oluşmaktadır (Gülhan, akt. Uyar, 2012: 24).

Yukarıdaki bilgiler değerlendirildiğinde, Osmanlı zamanındaki Türkiye’de, Sosyal Güvenliğin anlamı, yardımlaşma ve gelir seviyesi düşük insanlara az da olsa gelir sağlamak olarak anlaşılırken, daha sonraları bunun anlamı, çalışan nüfusun korunması olarak genişletilmiş ve en sonunda da günümüzde çalışan, çalışmayan ve hatta tüm vatandaşları kapsayacak anlamlar içermektedir.

2.1.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin gelişimi

Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminde, 1990’ların başından itibaren tıpkı diğer ülkelerde olduğu gibi, kayıt dışı istihdam, istihdamda kadın-erkek- çocuk dengesizliği, yaşlanan nüfusun artması, toplanan primlerin idare edilmesi, uzun vadede yönetilmesi gibi sebeplerden meydana gelen idari ve finansal sıkıntılar ortaya çıkmıştır (Yeldan ve Köse, akt. Aygören, Uyar, Moralı, & Kelten, 2019: 28). Türkiye’de yaşanan sıkıntıları aşmak adına gerçekleştirilmek istenen, sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcı parçası olan emeklilik programlarının geliştirilmesine yönelik 16 Mayıs 2000 tarihinde, Bakanlar Kurulunca TBMM’ye sunulan “ Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı” ile bireylere kendi tasarruflarında olan bireysel emekliliğe dayalı fonlu bir sistem kurulması amaçlanmıştır (Gümüş & Tütüncü, 2012:22).

4632 sayılı, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile oluşturulan bireysel emeklilik sistemi, 27 Ekim 2003 tarihinde faaliyete başlamıştır (KPMG, 2017). Türkiye’de BES, sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olduğu düşünülerek gönüllü olarak uygulanmıştır. 2003 yılında uygulaması başlayan BES, sadece sistem katılımcılarına değil, aynı zamanda ülke ekonomisine de katkılar sağlamıştır.

Türkiye’de BES’in hukuksal gelişimine bakıldığında, güncellemelerin dinamik olduğu görülmektedir. Türkiye’de 2003 yılında uygulamaya giren ve gönüllülük esasına tabi olan BES’in ve 2017 yılında, devletin girişimi ile başlayan OKS(Otomatik Katılım Sistemi)nin tarihsel gelişimini gösteren tablo aşağıda verilmiştir:

Tablo 2.1. Türkiye’de BES ve OKS’nin tarihi gelişimi

Dönem	Tarihi Gelişimi
2001-2003 arası	– 4632 Sayılı “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” 24366 sayılı RG’de yayımlanarak 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. – Emeklilik Gözetim Merkezi kurulmuştur. – 2003 yılında ilk emeklilik planlarının onaylanması ile BES uygulamasına geçilmiş ve bireysel emeklilik şirketleri kurulmuştur.
2007	– 26552 sayılı RG’de yayımlanan “Sigortacılık Kanunu” ile 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’nun bazı maddeleri değiştirilerek bazı konularda yeni düzenlemeler getirilmiştir.
2012-2013	– 2012 yılı ve 28338 sayılı RG’de yayımlanan “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına dair Kanun” ile 1 Ocak 2013 tarihi itibarı ile vergi matrahından indirim yolu ile kullanılan vergi avantajı uygulaması kaldırılarak devlet katkısı sistemine geçilmiştir. – 2013 tarihi ve 28622 sayılı RG’de yayımlanan “Kamu Finansman ve Borç Yönetiminin Düzenlenmesi Hakkında Kanun ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerle Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile haksız ödendiği belirlenen devlet katkısı ve bunlara uygulanacak gelir vergisine ilişkin esas ve usuller düzenlenmiştir.
2016	– 2016 tarih ve 6740 sayılı RG’de yayımlanan “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile işverenlerin çalışanlarını otomatik olarak bir emeklilik planına dahil etmesine ilişkin esaslar düzenlenmiştir. – 2016 tarih ve 29921 sayılı RG’de yayımlanan Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik’te Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile hem BES mevzuatında değişiklikler yapıldı hem de eklenen altıncı bölüm ile otomatik katılım sürecinin ana hatları düzenlendi. – Aynı tarihte, aynı sayılı RG’de yayımlanan Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik’te Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile, işverenleri aracılığıyla otomatik olarak bir emeklilik planına dahil edecek çalışanlara sağlanacak devlet katkısına ilişkin usul ve esaslar ile, çalışanın

	cayma hakkını kullanması durumunda hesaplanacak ilave devlet katkısı tutarına ilişkin temel esaslar düzenlenmiştir. 2016/39 sayılı Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Genelge 'de hem BES mevzuatı hem de OKS'ye ilişkin; katkı payı, emeklilik planı ve emeklilik yatırım fonlarının içerikleri, sistemden ayrılanların sisteme tekrar dahil edilmesi, devlet katkısı, katılımcıların ve bireysel emeklilik şirketlerinin imzalayacağı sözleşme ve formlara ait usul ve esaslar ile işyeri değişikliği sebebi ile yapılacak işlemler hakkında düzenlemeler yapılmıştır.
2017	2 Ocak 29936 sayılı RG'de yayımlanan "Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dahil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" ile otomatik katılım kapsamında emeklilik planına dahil edilecek işyerlerinde kamu ve özel sektöre göre ayırım yapılarak tedrici katılım takvimi tayin edildi. 2017 tarih ve 6770 sayılı" Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu İle Bazı Kanun ve Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile 5434 sayılı "Emekli Sandığı Kanunu" a geçici 226. maddesi eklenmiştir. Söz konusu madde; Geçici Madde 226: "Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce otuz yıldan fazla emekli ikramiyesine müstahak hizmet süreleri bulunmasına rağmen, otuz tam hizmet yılı üzerinde emekli ikramiyesi ödenenlere, otuz yılı aşan her tam hizmet yılı için 50 Türk lirasının altında olmamak üzere, görevlerinden ayrıldıkları tarihteki emekli keseneği esas aylık unsurları üzerinden aylıkların başlangıç tarihindeki katsayılar ve emekli ikramiyesi ödenmesine esas hükümler dikkate alınarak tahakkuk ettirilecek emekli ikramiyesinin, kendilerinin veya hak sahiplerinin bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi takip eden bir yıl içerisinde başvuruda bulunmaları şartıyla, 7.500 Türk Lirasına kadar olan kısmı başvuru tarihinden itibaren önce başvuru yapıp dava açmış olanların başvuruları bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten yapılmış sayılır. Bu fıkra kapsamında ödenecek toplam ikramiye tutarı hiçbir şekilde 100 Türk Lirasının altında olamaz."
2018-2019	30 Mart 2018 tarihinde Groupama Emeklilik A.Ş.'ye ait bireysel emeklilik portföyü Fiba Emeklilik ve Hayat A.Ş.'ye devredildi. 18 Ekim 2019 tarihli 30922 sayılı Resmi Gazete 'de Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu'nun kurulmasına ilişkin Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi yayımlanmıştır.

2020	– 5 Haziran 2020 tarihinde 47 No’lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile teşkilat, görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin usul ve esaslar düzenlenen Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu kuruldu. – 24 Ağustos 2020 tarihinde Halk Hayat ve Emeklilik A.Ş., Vakıf Emeklilik ve Hayat A.Ş. ve Ziraat Hayat ve Emeklilik A.Ş., Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş. adı altında birleşmiştir. – 22 Ekim 2020 tarihinde Cigna Finans Emeklilik ve Hayat AŞ’nin unvanı Cigna Sağlık Emeklilik ve Hayat A.Ş. olarak değişti.
-------------	---

Kaynak: (İnan, 2019:109; <https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/tarihce/>, Erişim Tarihi: 15.04.2021)

Tablo 2.1.’de görüldüğü üzere BES ve OKS’de yürürlüğe girmeden öncesi ve sonrası kanuni birçok değişiklik yapılmış ve tablodaki değişiklik yapılan yıllara bakıldığında, 2008-2011 arası ve 2014-2015 yıllarında BES ile ilgili bir değişiklik yapılmadığı görülmektedir. Ayrıca OKS yürürlüğe girmeden önceki yıl olan 2016’da kanuni hazırlıklar yapıldığı anlaşılmaktadır.

OKS’de katılımı artırmak adına, başlangıçta işverenlerin çalıştırdığı çalışan sayısının 1000 ve üzeri olması istenirken, 01.01.2019 tarihinde, 5-9 arası çalışanı olan işveren olunması sisteme katılım için yeterli görülmüştür (Emeklilik Gözetim Merkezi, 2021).

Dünyada OKS’yi uygulayan seçili 5 ülkeyi ele alacak olursak, ABD’de 2006, Birleşik Krallık 2012, İtalya 2007, Şili 2013 ve Yeni Zelanda 2007 yıllarında OKS uygulamasının başlatıldığı görülmüştür. Uygulamanın ilk beş yılı incelendiğinde, BES kapsama oranını en çok arttıran ülkenin Yeni Zelanda ve Birleşik Krallık olduğu, diğer üç ülkenin ise OKS’de artış sağlamasına rağmen istikrarlı olmadığı ve sistemin yeterince iyi yönetilemediği gözlemlenmiştir (Meral & Arıcan, 2020: 197).

Türkiye’de BES, gönüllülük esasına dayalı olarak ortaya çıkmış ve daha sonra katılımcı sayısına etki edeceği düşünüldükçe devletin desteği ile 2017 yılında, OKS uygulamaları başlatılmıştır. Bu uygulamalara göre işverenler, çalışanlarını zorunlu olarak sisteme girdirmekte ve daha sonra çalışanların talebi doğrultusunda, çalışanların bireysel kararlarına göre sistemden ayrılma hakkı tanınmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemlerinin kapsama oranı ve fon büyüklüğü, ülke ekonomileri açısından kritik öneme sahiptir. Bireysel emeklilik sistemine katılımın zorunlu olarak uygulanmadığı ülkelerde, sistemin etkinliğini, katılımcı sayısını ve birikim tutarını arttırmak için çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Otomatik katılım uygulaması da bu amaca yönelik kullanılan araçlardan birisidir (Meral & Arıcan, 2020: 192).

Tablo 2.2. BES ve OKS'nin fark yaratan özellikleri

BES	OKS
Katılım tamamen gönüllü olmaktadır.	Katılım başta zorunlu olsa da sistemden çıkış bireylerin tercihindedir.
Katılımcılar çalışsın yada çalışmasın sisteme dahil olabilirler.	Kamuda veya özelde işverenin emrinde olanlar sisteme katılabilirler.
Katılımcılar ödemeye ara verebilirler.	Ödemeye ara verilebilir fakat 3 ay sonunda katkı payı tekrar tahsil edilir.
Birikimlerine başka bir hesaba aktarabilirler.	Birikimlerini başka hesaba ancak işveren aktarabilir.
Sistemde giriş aidatı ve yönetim gideri kesintisi bulunmaktadır.	Sistemde giriş aidatı ve yönetim gideri kesintisi yoktur.
Emeklilik şirketine bireyler kendileri karar verebilirler.	Emeklilik şirketi seçimine işveren karar verir.
Yabancı uyruklular katılabilir.	Yabancı uyruklu bireyler katılamazlar.
Devlet katkısı ödenen katkı payının %25'i	Ödenen katkı payının %25'i fakat sistemde bir dönem kalınmasına istinaden bir kereye mahsus 1000 TL devlet desteği.
Katkı payı tutarı planda belirtilen asgari tutar ya da üzerindeki herhangi bir tutar.	Katkı payı ödemesi Prime esas kazancın %3'ü.

Kaynak: (<https://www.egm.org.tr/> , Erişim Tarihi: 15.04.2021)

Tablo 2.2.'de BES ve OKS arasında var olan farklar madde halinde yazılmıştır. Bireylerin BES'e katılımda tereddüt etmemesi adına, devletin kamuda veya özelde çalışanlara tanıdığı haklar ile ortaya çıkan bazı avantajlar, OKS katılımcı sayısını artırmak adına oldukça etkin bir uygulama olmuştur. Tabloda, OKS sisteminde uygulanan giriş aidatı ve yönetim gideri kesintilerinin olmaması ve çalışanın bir yıl sistemde kalması sonunda devletin bir kereye mahsus verdiği 1.000 TL katkı gibi avantajlarının olduğu görülmektedir. BES'in avantajı ise bireylerin tamamen kendi inisiyatifinde kararlar

vererek katılımcı şirketini seçme, birikimlerini başka hesaba aktarma gibi haklarını kullanabilmeleridir. BES'te yabancı uyruklu olanlar da katılabilirken OKS'de sadece T.C. vatandaşları katılabilmektedir. Katkı payı ödeme tutarı, BES'te bireylerin emeklilik planı dahilinde veya üzerinde ödeme yapabilirken, OKS'de işverenin çalışanlardan kesinti yaparak ödediği prime esas kazancın %3'ü tutarındadır. BES ve OKS arasındaki en büyük farklardan biri, BES'te katılımcı çalışan olmayabilir fakat OKS'de çalışan olma zorunluluğu vardır.

Bireysel Emeklilik Sisteminin finansman araçları oldukça çeşitlidir. Bunlar arasında, işverenlerce sunulan mesleki emeklilik fonları, yatırım şirketleri ve bankalarca yönetilen fonlar ve bağımsız şekilde sunulan emeklilik fonları bulunmaktadır. OECD üyesi ülkelerde BES'e ilişkin asıl finansman aracı emeklilik fonlarıdır fakat Amerika, Kanada, İsveç, İspanya ve İrlanda gibi ülkelerde finansman araçları birlikte kullanılmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin fonlanması, devlet tarafından uygulanan "Dağıtım Yöntemi" olurken, BES'in finansman araçları, katılımcının seçtiği emeklilik planına girişte seçilen ve ona göre uygulanan kesintilerden ve katkılardan oluşmaktadır (OECD ve Korkmaz vd., akt. Orkunoğlu Şahin, 2016: 131). Bundan dolayı, Türkiye'de özel emeklilik finansman modeli "katkı esaslı" olarak gerçekleştirilmektedir (Orkunoğlu Şahin, 2016: 131). Türkiye'de kullanılan "katkı esaslı" finansman modelinin açıklaması 1. bölümde yapılmıştır.

2.2. Kırgızistan'da Bireysel Emeklilik Sistemi

Kırgızistan'da bireysel emeklilik sistemini açıklamadan öncelikle sosyal güvenlik sisteminin Sovyet zamanından bugüne olan değişimi ve gelişiminden bahsedilmesi uygun olacaktır.

2.2.1. Kırgızistan'da Sosyal Güvenlik Sistemi gelişimi

Kırgızistan'ın sosyal güvenlik başlangıç tarihi 4 aşamada incelenebilmektedir bunlar; 1928-1956, 1956-1990, 1990-2001 ve 2002'den günümüze kadar olan tarihlerdir. Birinci aşama 1928-1956 ve ikinci aşama 1956-1990 yıllarıdır. Bu iki aşamayı oluşturan yıllarda sosyal güvenlik sisteminin oluşum ve gelişimi Kırgızistan'ın Sovyet dönemine denk gelmektedir. Sovyet iktidarının ilk zamanlarında ülkede birleşik bir emeklilik sistemi bulunmamakta ve 1928 yılına kadar devlet sadece engelli kişilere ve geçimini

sağlayamayan kişilere maaş bağlamaktaydı. 1928'ten bu yana ekonominin belirli sektörlerinde çalışanlara emekli maaşı verilmekte fakat yaşlılıkta gelir sağlama sistemi nüfusun en kalabalık tabakası olmalarına rağmen köylüleri kapsam dışı bırakmaktaydı. İkinci aşamaya gelindiğinde emeklilik sistemi genişledikçe, maliyetler artmış ve devlet emekli maaşlarını ödemede zorlanmaya başlamıştır (Ырыспек & Токтосунова, 2018:447-448).

Kırgızistan'ın, Sovyetler Birliğinin çöküşü ile birlikte özgürlüğünü 1991 yılında kazanması, bundan dolayı Sovyetler tarafından sağlanan desteklerin de durması üzerine 1990 yılına gelindiğinde, emeklilik sisteminde reform arayışına girmiştir.

Kırgızistan nüfusunda az sayıda emekli olmasına rağmen, yaklaşık %10 emekli maaşlarının karşılanması devleti zorlamıştır. 1994 yılında emekli fonlarında oluşan açık nedeniyle Kırgız Cumhuriyetinde verilen ortalama emekli maaşı 1990 yılında verilen emekli maaşı düzeyinin %70'ine düşmüş ve emekli aylığını mal ve hizmet olarak sağlanması yaygınlaşmıştır (Бектурганова, 2016: 191-192).

Kırgızistan bağımsızlığını kazandıktan sonra Kırgız Cumhuriyeti olarak emeklilik sisteminde reform yapma aşamaları başlamıştır. 1997'den başlanarak bir dizi reform gerçekleşmiştir. Bunlar;

- Emeklilik yaşının erkeklerde 60'tan 63'e, kadınlarda 55'ten 58'e kademeli arttırılması,
- Erken emeklilik başta olmak üzere belirli meslek temsilcilerine sağlanan yardımların kaldırılması,
- Üç bileşenli emeklilik sistemi; Devlet emeklilik, Zorunlu olarak finanse edilen bileşen ve Gönüllü bireysel tasarruf sistemi (Султаналиева, 2017:51-54).

Bu 3 sistemi açıklayacak olursak;

Devlet emeklilik sistemi: Emekliliğin temel kısmının dağıtım usulüne göre çalışanların kesintilerinden oluşan toplu havuzdur.

Zorunlu olarak finanse edilen bileşen (birikimli emeklilik): Devlet kurumlarında, çeşitli örgütsel ve yasal şekillerde kurulan özel şirketlerde çalışan Kırgız vatandaşlardan maaşının %2'sinin tasarruf amaçlı sigorta primlerine aktarılmasıdır.

Gönüllü bireysel tasarruf sistemi (BES): Bireylerin çalışsın veya çalışmasın gönüllü olarak katılım payı yatırdığı bireysel tasarruf sağlayan bir emeklilik sistemidir.

Tablo 2.3. Kırgız Cumhuriyeti Kamu Emeklilik Sisteminde 2016-2019 yıllarında emeklilik durumu

	2016	2017	2018	2019
Ortalama yıllık çalışan kişi sayısı (bin)	2.363,7	2.351,2	2.382,5	2.442,7
Emekli kişi sayısı	661.202	673.230	694.839	714.937
Ortalama aylık nominal maaş, (som)	14 847	15 670	16 427	17 232
Nüfusun nominal nakit geliri (milyon som).	309.946,4	355.609,3	412.964,5	447.879,2

Kaynak: (Kırgız Cumhuriyeti Ulusal İstatistik Komitesi, <http://www.stat.kg/ru/statistics/zanyatost/>, Erişim Tarihi: 25.04.2021)

Yukarıda yer alan Tablo 2.3'de Kırgızistan'a ait, 2016-2019 yılları arasında gerçekleşen ortalama yıllık çalışan sayısı, emekli kişi sayısı, ortalama aylık nominal maaş ve nüfusun nominal nakit geliri gibi veriler verilmektedir. Bu verilere dayanarak ikinci tablo oluşturulmuş ve Kırgızistan İstatistik Kurum verileri kullanılarak birikimli emeklilik BES'in yaklaşık potansiyeli yorumlanmaya çalışılacaktır.

Tablo 2.3'de ortalama yıllık çalışan sayısı 2016 yılından 2017'ye geçişte azalış gösterirken 2018 ve 2019 yıllarında devamlı artış göstermiştir. Emekli kişi sayısı incelendiğinde ise 2015'ten 2019'a kadar devamlı artış halindedir. Yılların değişmesi ile nüfusun ortalama aylık nominal maaş ve nakit geliri de yıllara bağlı artış göstermektedir. Bu durum Kırgızistan'da işsizlik oranının düştüğünü ortaya çıkarmaktadır.

2.2.2. Kırgızistan’da Bireysel Emeklilik Sisteminin gelişimi

Kırgız Cumhuriyetinin kurulması ile 1990’lı yıllarda merkezi ve planlı ekonomik düzeninden piyasa ekonomisine geçiş aşamasında Kırgızistan, Orta Asya ülkeleri arasında en serbest reformları ve ekonomik politikaları uygulayan devlet olmuştur. Fakat uygulanan serbest reform ve politikaların etkileri 2000 senesinden sonra ortaya çıkmıştır.

Kırgız Cumhuriyeti ekonomisinin gelişimi, kayıt dışı sektörün büyük payı, tarım ekonomisinin ön planda olması, iş gücünün yurt dışına toplu göçü ve tüketimin yurt dışından gelen göçmen dövizlerine artan bağımlılığı tarafından belirlenmektedir. Bu faktörler, cumhuriyetin emeklilik sistemi de dahil olmak üzere sosyal güvenlik sisteminin tümünü de etkilemektedir (Султаналиева, 2017:51-54).

Günümüzdeki kamu emeklilik sistemi, çalışan nüfus sayısının az olması, finans piyasasının az gelişmiş olması, fon eksikliği gibi diğer demografik ve ekonomik sebeplerden dolayı finansman sıkıntısı çekmeye başlamış ve Kırgızistan hükümetini alternatif yollara başvurmak zorunda bırakmıştır. Bu alternatiflerden bazıları, Gönüllü Emeklilik Fonun kurulması ve Kamu Emeklilik Sistemine Zorunlu Birikimli Emeklilik Planları bileşenin katılmasıdır.

Kırgızistan’daki gönüllü emekliliğin rolü, özellikle kendi hesabına çalışanlar olmak üzere, daha yüksek gelir düzeyine sahip kişiler için insana yakışır bir iş geliri ikamesi sağlamaktır. Gönüllü emeklilik, gelecekteki emekli maaşlarını biriktirmek için bir sistemdir ve aynı zamanda emeklilik sisteminin uzun vadede sürdürülebilirliğini sağlayabilecek bir faktördür (Министерство Юстиции Кыргызской Республики, 2021).

Gönüllü emeklilik sistemindeki ana rol, devlet dışı emeklilik fonlarına aittir. Şu anda cumhuriyetin kuruluşundan bu yana sadece bir tane devlet dışı emeklilik fonu olan NPF “Kırgızistan” bulunmaktadır.

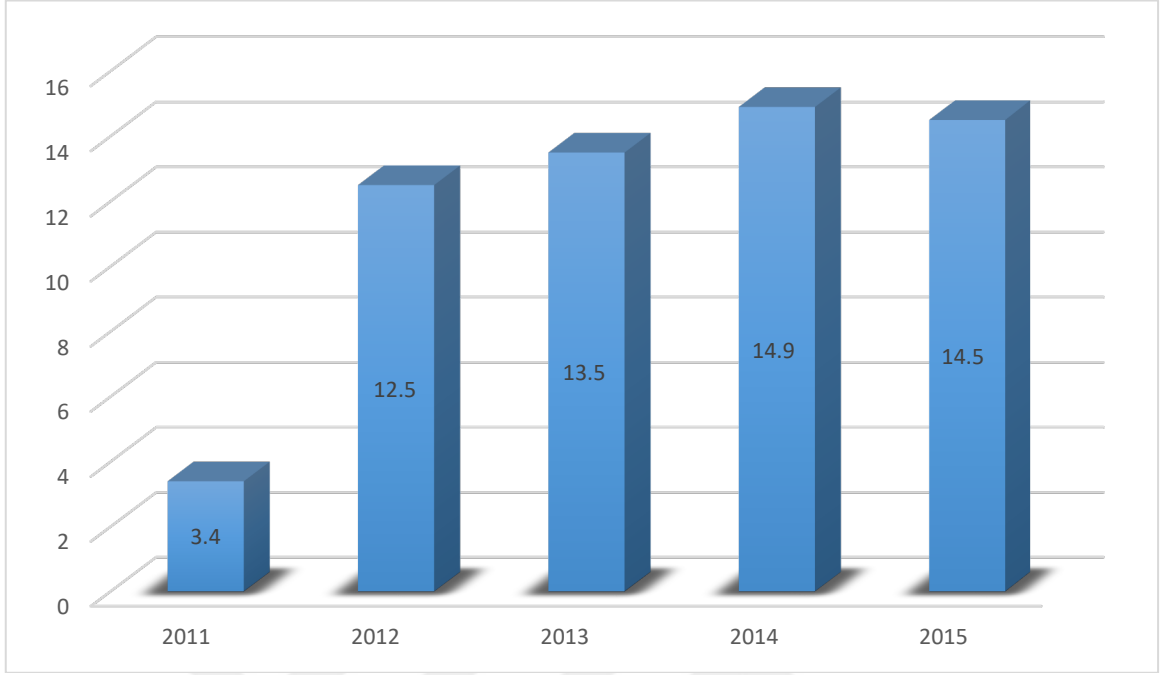
“Kırgızistan Birikimli Emeklilik Fonu” Limited Şirketi, 1994 yılında kurulan ilk devlet dışı emeklilik fonudur. NPF “Kırgızistan”, 16 Ağustos 1995’te, 01 No’lu devlet lisansını alarak Kırgızistan’da devlet dışı emeklilik faaliyetini yürütme hakkı kazanmıştır (NPF, 2021).

Kırgızistan’da "Devlet Dışı Emeklilik Fonlarına Dair Kanun" 2001 yılında kabul edilmiştir. Kırgızistan’da, şu anda bu sistemi gerçekleştiren kurum sayısı sadece bir tane ve o da 1994 yılında kurulmuş olan NPF’dir. Fakat NPF kurumunda yetkili biri ile sağlanan görüşüme sonrası bir diğer NPF kurumunun daha yakın zamanda faaliyete geçeceği duyumu alınmıştır.

Kırgızistan’da gönüllü BES kurumu olan NPF’de, her yaşta katılımcı olabilir ve erken yaşta emeklilik elde edebilirsiniz. Öyle ki, NPF kurumuna, emeklilik planlamaları doğrultusunda çocuk yaşta hatta bebek yaşta bile bireyler katılımcı olabilmektedir.

Gönüllü BES, Kırgızistan’da devlet desteği olmayan, tamamen gönüllü işleyen bir sistem olması, bireylerin sistem hakkında yeterli bilgiye sahip olmamalarından ve devlet güvencesi verilmediğinden yeterince gelişim sağlayamamıştır. Devlet BES’e dikkat çekmek ve katılımcı sayısını artırmak adına, 2010 yılında “Zorunlu Birikimli Emeklilik Fonu”nu bileşen olarak eklemiştir. Kırgız hükümeti daha önceden çalışanların maaşından zorunlu emeklilik için kestiği %8’lik dilimi bu kanundan sonra %10’a çıkararak çalışan bireylere %2’si kadarını “Zorunlu Birikimli Emeklilik Fonu” olarak ayırmıştır. Bu %2’lik ayrılan pay, devlet emeklilik sisteminde uygulanan dağıtım yöntemi gibi işletilememekte ve toplam havuzda yer almamaktadır.

Emeklilik reformunun bir sonraki aşaması olarak Kırgız Cumhuriyeti’nde, 1 Ocak 2010 tarihinden itibaren, mevcut sisteme çalışan katkısının %2’si tutarında zorunlu birikimli emeklilik bileşeni getirilmiştir. Mevcut kamu emeklilik sistemi yapısındaki finanse edilen bu bileşen, emeklilik sisteminin gelecekteki olası demografik sorunlara bağımlılığını azaltmayı ve emeklilik sisteminin çekiciliğini artırmayı amaçlamaktadır. Bu birikimler toplanarak ve çeşitli finansal araçlara ya da fonlara yatırılmaktadır. 2010-2011 hariç, ortalama kârlılık oranı oldukça yüksektir. Finanse edilen bu bileşenin piyasaya sürülmesinin ilk yılında, 2010’da tasarruflar iyi bilinen nedenlerden (ülkedeki siyasi durum, yasal düzenlemelerin olmaması) dolayı yatırılmamış ve aslında 2011 yılının eylül ayında yatırılmaya başlanmış ve bu bağlamda, kârlılık oranı buna göre düşmüştür - %3.4. 2012-2015 yılları arasında birikimli emeklilik fonunun yatırım kârlılığı 2015 yılında %2 artarak % 14,5’e ulaşmıştır (Şekil 2.1.). (Султаналиева, 2017:51-54)



Şekil 2.1. Birikimli emeklilik fonu varlıklarının ağırlıklı ortalama yatırım karlılığı, % (Kırgız Cumhuriyeti Federasyon Konseyi verilerine göre)

Kırgız Cumhuriyeti emeklilik fonlarına ilişkin mevzuattaki değişiklikler nedeni ile 5 Kasım 2014 tarihinde, “Kırgızistan Devlet Dışı Emeklilik Fonu” “Kırgızistan Birikimli Emeklilik Fonu’na dönüştürülmüştür.” (NPF, 2021)

Ocak 2016’dan itibaren Kırgızistan’da sigortalı vatandaşlar, birikimli emeklilik tasarruflarını yönetmek veya emeklilik tasarruflarını devlet dışı emeklilik fonlarına aktarmak için bir yönetim şirketi seçme hakkına sahip olacaklardır (Аширбаева, 2018:236). Bu durumda Kırgızistan’da Gönüllü BES var iken bir de devletin zorunlu olarak çalışan bireylerden kesinti yaptığı %2’lik kısmın bireyler tarafından Gönüllü BES’e aktarması halinde, Kırgızistan’da “Karma BES” uygulandığı söylenebilmektedir.

Tablo 2.4. Çalışan sayısına göre Birikimli Emeklilik potansiyelinin erkek-kadın olarak gösterilmesi

	2016	2017	2018	2019
Erkek (1 Ocak 1964 tarihinden sonra doğan çalışan sayısı)	1.370,6	1.389,8	1.404,6	1.420
Kadın (1 Ocak 1964 tarihinden sonra doğan çalışan sayısı)	899,3	865,1	874,5	894,1
Toplam	2.269,9	2.254,9	2.279,1	2.314,1
Toplam Nüfusa Oranı (Toplam/Nüfus)	-	-	-	%36

Kaynak: (Kırgız Cumhuriyeti Ulusal İstatistik Komitesi, <http://www.stat.kg/ru/statistics/zanyatost/>, Erişim Tarihi: 28.04.2021)

Tablo 2.4., çalışan sayısına göre “birikimli emeklilik” hakkına sahip olabilecek kişilerin sayıları, Kırgızistan İstatistik Kurumundan elde edilen verilerle kadın-erkek olarak oluşturulmuştur. Birikimli emeklilik hakkını elde edebilmek için erkeklerde 1 Ocak 1964 ve kadınlarda 1 Ocak 1969 tarihlerinden sonra doğmuş olmaları şartı aranmaktadır. Buna göre, tablo verileri yıllara ve cinsiyete göre yazılmıştır. 2016 yılında kadınlarda 1.370,6 ve erkeklerde 899,3 olmak üzere toplam 2.269,9 kişinin birikimli emeklilikten BES’e geçtikleri varsayıldığında, katılımcı sayısının ve BES sisteminin oldukça etkin bir hal alabileceği düşünülmektedir. Bu durumu yıllara yaygın düşündüğümüzde, 2016’dan 2017’ye çalışan sayısı düşüş gösterse de daha sonraki yıllarda sürekli artış halinde olduğu görülmektedir.

Kırgızistan’ın 2019 çalışan ve birikimli emeklilikten gönüllü BES’e geçtiği varsayılan toplam çalışan sayısının nüfusa bölünmesi ile nüfusun yaklaşık %36’sının BES’e katılımcı ve fon sağlayan potansiyele sahip olabileceği düşünülmektedir.

2.3. Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları

Her ülke, devlet himayesinde bir kamu sosyal güvenlik sistemine sahiptir. Ancak 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren, demografik eğilimler gibi çeşitli nedenlerden

dolayı sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan krizler, pek çok ülkeyi sosyal güvenliğin yeniden yapılandırılmasıyla ilgili reform çalışmalarını başlatmalarına ve iki ya da üç basamaklı emeklilik sistemi kurmalarına neden olmuştur.

Dünyada farklı uygulamalar incelendiğinde, sosyal güvenlik sistemleri kapsamında gerçekleştirilen bireysel emeklilik uygulamaları, ülkelerin sosyo-ekonomik koşullarına ve siyasi tercihlerine göre gönüllülük, zorunluluk ya da karma esasına dayalı olabilmektedir. BES'i zorunluluk esasına dayalı olarak uygulayan ülkeler Güney Amerika, Orta ve Doğu Avrupa'daki gelişmekte olan ülkeler iken; gönüllülük esasına dayalı olarak uygulayan ülkeler ise Kuzey Amerika ve Batı Avrupa'daki gelişmiş ülkelerdir. Bir de karma uygulamaların olduğu bireysel emeklilik sistemleri bulunmaktadır. Bu uygulamalarda emeklilik programlarının bir kısmı kamu tarafından üstlenilmiş, diğer bir kısmı ise özel olarak yürütülmekle birlikte bazı uygulamalarda kamudan özel sisteme geçiş hakkı tanınmıştır.

Her ülkede farklı düzenlemeler altında uygulanan bireysel emeklilik sistemlerinin ortak özelliği finansman yöntemlerinin biriktirme-fonlama modeli ile gerçekleştirilmesidir. Her bireyin sözleşme süreleri boyunca yatıracığı katkı paylarıyla emeklilik yıllarında karşılaştacağı giderleri finanse etmesi sağlanmaktadır.

2.3.1. Gönüllülük esaslı Bireysel Emeklilik Sistemi uygulayan ülkeler (Amerika, Kanada, Rusya ve Japonya)

Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, Rusya ve Japonya gibi ülkeleri dünya üzerinde gönüllük esasına dayalı bireysel emeklilik sistemlerine örnek ülkeler olarak incelenecektir.

2.3.1.1. Amerika Birleşik Devletleri'nde Bireysel Emeklilik Sistemi

Amerika Birleşik Devletleri (ABD), bireysel emeklilik sisteminin en eski uygulayıcı ülkelerinden biridir. 2019 sonu itibarıyla OECD ülkelerindeki BES varlıklarının dağılımına bakıldığında en büyük pay, (% 65,4) tek başına Amerika Birleşik Devletleri'ne aittir (OECD, 2020).

ABD'de emeklilik sistemi, kamu sosyal emeklilik sistemi ve özel emeklilik sisteminden oluşmaktadır. ABD uygulamasında, özel emeklilik sistemi tamamen

gönüllülük esasına dayalı olarak çalışmakta ve kamu emeklilik sisteminin önemli tamamlayıcısı durumundadır. Burada uygulanan özel emeklilik sisteminin ayırt edici özelliklerinden biri, neredeyse tamamen işverenin sponsorluğu ile çalıştırılmasıdır (Tapia, 2008:3).

Temelde iki tür özel emeklilik sistemi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, katılımcılara işverenlerin düzenli katkıları sayesinde emeklilik dönemlerinde belirli bir maaş miktarını garanti eden ve “defined benefit” denilen maaş esaslı; ikincisi, çoğunlukla çalışanların katkılarıyla, gerçekleştiği dönemle ve yapılan yatırımların getirisiyle belirlenen ve “defined contribution” denilen katkı payı esaslı emeklilik planlarıdır. Birçok katkı payı esaslı emeklilik planları, çalışanların maaşlarından vergi öncesi katkı yapmalarına izin vermektedir. Özellikle, bireysel emeklilik fonlarının yeterliliklerini arttırmak amacıyla maaş esaslı emeklilik planlarına, fonlama standartlarının getirilmesi, çoğu büyük işverenlerin katkı payı esaslı emeklilik planına geçmesine ve dolayısıyla maaş esaslı emeklilik planları kapsamındaki özel sektör çalışan oranının düşmesine neden olmuştur (Tapia, 2020).

Katkı payı esasına dayalı sistemde işleyiş, yetkili olan bankalar, finansal kurumlar, hayat sigorta şirketleri, gayrimenkul yatırım şirketleri ya da portföy yönetim şirketleri tarafından açılan “bireysel emeklilik hesapları” (IRA) ile tasarruf yapmaktır. IRA olarak adlandırılan BES’in temelinde, bazı vergi avantajları ile bireylere uzun süreli tasarruf imkânı tanınması yer almaktadır (Yılmaz, akt. Uyar, 2012 :81).

2.3.1.2. Kanada’da Bireysel Emeklilik Sistemi

Kanada’da bireysel emeklilik sistemleri, sosyal güvenlik sisteminin bir tamamlayıcı unsuru olup ilk olarak 19. yüzyılın sonunda kurulmuş ve 1917 yılından itibaren vergi yardımları ile desteklenmeye başlanmıştır. Gönüllü bireysel emeklilik uygulaması (Kayıtlı Emeklilik Tasarruf Planları) ise 1957 yılında ortaya çıkmıştır (Aydın, akt. Uyar, 2012:81).

Günümüzde Kanada’da, birçok ülkede olduğu gibi sistemin üç basamağı bulunmaktadır. Bunlar: devletin sağladığı sosyal güvenlik sistemi, işverenin katkılarıyla oluşturulan mesleki emeklilik planları ve bireysel emeklilik sistemi yani “Kayıtlı Emeklilik Tasarruf Planları ”dır (RRSP). Kamu tarafından yönetilen emeklilik sistemi ,

“Kanada Emeklilik Planı” (CPP), “Yaşlılık Sonucu Emeklilik Planı” (OAS) ve “Quebec Emeklilik Planı” (QPP) içermektedir. Kanada’da 18 yaşından büyük ve 3,500 dolar üstünde kazanç elde eden herkes CPP ve QPP sistemlerine ödeme yapmak zorundadır. Bu sistemlerde, işçi ve işveren toplam katkı payının yarısını öderken, serbest çalışan işçiler ise tüm miktarı ödemektedir. OAS sisteminde ise 65 yaş ve üstü Kanadalıların çoğuna, gelirin olmaması ya da az olmasına bakılmaksızın yapılan aylık bir ödemedir. OAS emekli maaşının miktarı, 18 yaşından sonra Kanada’da ne kadar süre yaşadığınıza göre belirlenmektedir (Government of Kanada, 2017).

Kanada’da mesleki emeklilik sistemi, katılımcılara işverenlerin düzenli katkıları sayesinde emeklilik dönemlerinde belirli bir maaş miktarını garanti eden maaş esaslı emeklilik planları ve tamamen işverenler ile çalışanların yaptığı yıllık katkılarıyla ve yapılan yatırımların getirisiyle belirlenen katkı payı esaslı emeklilik planlarından oluşmaktadır.

Gönüllülük esasına dayalı kayıtlı emeklilik tasarruf planları, bankalar, yatırım fonu şirketleri, sigorta şirketleri veya diğer aracı kurumlar vasıtasıyla kurulmakta ve yönetilmektedir. Katkı payları ve yatırım kazançları, emekliliğin ödenmeye başlanmasına kadar vergiden muaf tutulmaktadır.

2.3.1.3. Rusya’da Bireysel Emeklilik Sistemi

Rusya emeklilik sistemi, son yıllarda, kamu tarafından yönetilen tek bir dağıtım sisteminden karma bir emeklilik sistemine dönüşerek büyük yapısal değişiklikler geçirmiştir. 2002’de mevcut haliyle uygulanan mevcut sistemi yeniden şekillendiren birkaç kanun kabul edilmiştir. Uygulanan değişiklikler, yalnızca dağıtım modeli kullanan sisteminden hem dağıtım modeli hem de biriktirme-fonlama modeli öğeleri içeren bir sisteme geçişi tetiklemiştir (Чернышова & Полунин, 2013:129-130).

2002-2014 döneminde kamu emeklilik sistemi kapsamında işverenlerin çalışanları için yaptıkları zorunlu emeklilik katkıları ayrılmaya başlanmıştır. Katkıların bir kısmı dağıtım yöntemine göre çalışan kamu Rusya Emeklilik Fonu’na yani devlete ve diğer kısmı çalışanların birikimli emeklilik hesaplarına yönlendirilmiştir (Куликова, 2019: 51).

Bu sistemden faydalanabilmek için 2015 yılı sonundan önce, 1967 doğumlu ve daha genç olan çalışanlar işverenlerine başvurarak emeklilik kesintisinin bir kısmını bireysel emeklilik hesaplarına yönlendirilmesi için talepte bulunma haklarına sahiptiler. Böylece çalışanların maaşlarından yapılan toplam %22 emeklilik kesintisinin %16'sı Rusya Emeklilik Fonu ve %6'sı bireysel olan birikimli emeklilik hesaplarına yönlendirilmiştir (Слепцов, 2019:65).

Çalışanların emeklilik maaşlarını artırabilmek için bireysel hesaplarına kendilerinin de katkı yapabilme hakkı tanınmıştır. Kişisel katkılar yılda 2.000 rubleye ulaştığında, devlet kişinin hesabına aynı miktarda katkıda bulunmuştur (ancak yılda 12.000 ruble 'den fazla değil). Ancak zamanla işverenlerin yaptığı katkılar ile emeklilere yapılan ödemeler arasındaki uçurum artmıştır. Aynı zamanda 2014'ten beri, hükümet emekli maaşının finanse edilen kısmını yani birikimli kısmını “dondurmuş” ve böylelikle emeklilik sistemi yine dağıtım esaslı yönetime dönüşmüştür (Болдырев, 2016:22). 8 Aralık 2020 tarihinde çıkan yasa ile birikimli emeklilik kısmının “dondurulması” 2023 yılına kadar uzatılmıştır. Bunun yanı sıra 2015 yılına kadar yapılmış olan emeklilik tasarrufları bireysel hesaplarda kalmaktadır. Bu birikimleri çalışanlar isteklerine göre “Özel Emeklilik Fon”larına (NPF) yönlendirebilmektedirler (Пенсионный Фонд Российской Федерации, 2020).

Şu anda, Rusya'da iki basamaklı emeklilik sistemi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, zorunlu olan kamu emeklilik sistemi olurken; ikincisi, bireylerin kendileri veya diğer gerçek kişiler adına ya da işverenlerin kendi çalışanları adına düzenli yatırdıkları katkı payları sayesinde emeklilik dönemlerinde belirli bir maaş miktarını garanti eden ve “Kamu olmayan Emeklilik Sistemi” denilen özel emeklilik sistemidir. Rusya'daki özel emeklilik sistemi gönüllülük esasına dayalı olarak çalışmakta ve kamu emeklilik sisteminin tamamlayıcısı durumundadır.

Rusya'da, bireysel emeklilik planları ve mesleki emeklilik planları olarak iki tür özel emeklilik sistemi uygulaması bulunmaktadır. Özel emeklilik anlaşması, bireyin ya da işverenin çeşitli NPF'ler ile imzaladığı bir anlaşma ile uygulanmaktadır. Buradaki özel emeklilik uygulamasında, bir kişinin bir NPF sözleşmesi imzalamak ve bireysel emeklilik planına dahil olmak için iş deneyimine sahip olmasına gerek yoktur. Ayrıca bireysel

emeklilik sistemi katılımcıları, yılda 15.600 rubleye kadar vergi indirimi için başvurabilmektedir ve özel emeklilik fonlarını değiştirme hakları bulunmaktadır (Кравченко, 2019:1206-1213).

2.3.1.4. Japonya’da Bireysel Emeklilik Sistemi

Japonya’daki emeklilik sistemi, tüm savaş sonrası dönem boyunca şekillenmiş ve günümüzde en gelişmiş sosyal güvenlik sistemlerinden birine sahip olmaktadır. Japonya, Dünya Bankası’nın önerdiği çok basamaklı emeklilik sistemi modelini uygulamaktadır. Emeklilik sistemi, kamu emeklilik sigortası (NPI), mesleki emeklilik sigortası (EPI) ve özel emeklilik planlarından oluşmaktadır (Nomura, 2019: 4).

Yalnızca belirli vatandaş kategorilerini (çoğunlukla çalışan ve serbest meslek sahibi kişiler) emeklilik kapsamına alan diğer gelişmiş ülkelerden farklı olarak, Japonya’daki kamu emeklilik sistemi tüm vatandaşları kapsamaktadır. Ulusal emeklilik fonuna 20-60 yaş aralığındaki vatandaşlar aylık ödeme yaparak sisteme dahil olmaktadır. Emeklilik yaşı, kadın ve erkeklerde 65’tir (Лебедева,2016: 25). Emeklilik sistemine kayıtlı olarak çalışanların bakmakla yükümlü oldukları eşleri de sisteme dahil edilmektedir (Nomura, 2019: 4).

Japonya’da ekonomik olarak aktif yaş (yani 15 yaş ve üstü) kategorisindeki nüfus yapısının yanı sıra, ulusal ekonomide çalışanların yapısında da yaşlı vatandaşların oranında hızlı bir artış vardır. İlk gösterge 1990-2017 arası %14,9’dan %31,5’e ve ikinci gösterge sırasıyla %5,6’dan %12,2’ye yükselmiştir (Лебедева,2018: 61). Çalışan nüfusun payının azalması anlamına gelen Japon toplumunun demografik yapısında ileri yaşların baskın olması ve doğum oranında istikrarlı bir düşüş, uzun vadede son derece olumsuz bir makroekonomik faktördür. Bu bağlamda, emekli maaşlarının ödenmesi ve sosyal ve tıbbi programların uygulanması için yapılan harcamalarda önemli bir artış beklenmektedir (Стрельцов, 2006: 1-3).

Japonya’da ayrıca katılımın gönüllü olduğu özel emeklilik planları bulunmaktadır. İki tip özel emeklilik planı bulunmaktadır: biri dağıtım modeline (DB) ve diğeri fonlama modeline (DC) göre işlemektedir. Kamu çalışanları, DB planları kapsamına girmektedir. Emeklilik fonları ve bireysel DC planları bireysel emeklilik planlarıdır. Emeklilik fonları serbest meslek çalışanları ve bireysel DC planları,

çalışmayan eşler dahil olmak üzere aktif yaş kategorisindeki tüm bireyler için hizmet vermektedir. Kriterlere uygun bireyler kendi takdirine bağlı olarak katılabilmektedir (Nomura, 2019:4).

Bireysel DC planlarındaki katılımcı sayısı, 20 ayda üç kattan fazla artarak 2016 sonunda 306.000'den Ağustos 2018'de 1 milyonun üzerine çıkmıştır. Bununla birlikte, potansiyel katılımcı sayısının 60 milyondan fazla olduğu gerçeği göz önüne alındığında, bireysel DC planı katılımcılarının toplam sayısında büyüme için muazzam bir potansiyel bulunmaktadır (Nomura, 2019:7).

2.3.2. Zorunluluk ve karma esaslı Bireysel Emeklilik Sistemi uygulayan ülkeler (Şili, Arjantin ve Macaristan)

Şili, Arjantin ve Macaristan ülkeleri dünya üzerinde zorunluluk ve karma esasa dayalı bireysel emeklilik sistemlerine örnek ülkeler olarak incelenecektir.

2.3.2.1. Şili'de Bireysel Emeklilik Sistemi

Sosyal güvenlik sistemi 1924 senesinde oluşturulan ve dünyada özel emeklilik fonları konusunda en gerçekçi adımların atıldığı Şili'de, 04.11.1980 tarihinde kabul edilen 3500 sayılı Emeklilik Fonları Kanunuyla dağıtım modeline dayalı sosyal güvenlik sistemi yerine bireysel fonlama modeline dayalı özel emeklilik sistemine geçilmiştir (Girgin, akt. Uyar, 2012: 73). Bu uygulamanın amacı, kamu emeklilik sisteminin tamamlayıcısı olmak değil, kâr amacı güden özel fonlar tarafından yönetilmesini teşvik ederek devletin sorumluluğunu azaltmak ve bireylerin çalıştıkları dönemde yaptıkları tasarruflarını, kendi tercihleri doğrultusunda değerlendirmeleri ve bu sorumluluğu bizzat üstlenmeleridir.

Yeni sistemde çalışma hayatına ilk defa giren bireylerin, yeni sisteme dahil olmaları zorunlu tutulurken, eski sistem içinde olanlar ile kendi adına çalışanların katılımı isteğe bırakılmıştır (İnan , 2019:96).

Bu sisteme göre, her işçi özel yatırım fonlarındaki kendi bireysel hesabına ücretinin %10 'u oranında katkı payı, artı sakatlık sigortası payı ve fon kesintisini ödemek zorundadır. Asgari emeklilik hakkından yararlanabilmek için ise işçinin en az 20 yıl prim yatırması zorunludur ve kadınların 60, erkeklerin ise 65 yaşına ulaşmaları gerekmektedir.

Bireysel hesapları idare etmek için Şili, özel fon yönetim firmalarının (olan Administradora de Fondos de Pensiones veya kısaca AFP) fonları yönetmek için rekabet ettiği, sermaye ve yönetsel kriterleri karşılayan firmalar için açık ve belli kuralları olan, organize bir pazar kurmuştur (Barr & Peter , 2016:4-6).

Ayrıca Şili’de bireyler zorunlu bireysel emeklilik hesaplarına ek olarak gönüllü bireysel hesaplarına da katkı yapabilmektedir. Gönüllülük esasına dayanan bu bireysel emeklilik hesapları, 1987 yılında zorunlu bireysel emeklilik hesaplarını tamamlayıcı olarak kullanılmaya başlanmıştır. Gönüllü bireysel hesapları, zorunlu bireysel hesabından bağımsızdır. Bu hesapta katılımcı düzenli ya da başka şekilde para yatırabilir ve yılda dört kere para çekme limiti vardır. Hem çalışan hem de kendi adına çalışan katılımcılar emekli olduklarında emekli maaşlarını artırmak için bu hesaptaki birikimlerinin tamamını veya bir kısmını zorunlu bireysel emeklilik hesaplarına aktarabilmektedirler (Superintendencia de Pensiones, 2021).

2.3.2.2. Arjantin’de Bireysel Emeklilik Sistemi

1900’lerin başlarında oluşturulan Arjantin’deki emeklilik sistemi, dünyanın en eski sistemlerinden biridir. Yüzyılın içinde, sistem sürekli olarak genişlemiş ve neredeyse tüm çalışanlara fayda sağlamıştır. 1990’ların başlarında, Arjantin’in ekonomik krize girmesi nedeniyle reform ihtiyacı artmıştır. Arjantin hükümeti özelleştirme ve ekonomide liberalleşme gibi tedbirler almıştır. Emeklilik sistemindeki reform bunlardan en önemlisi olup konu ile ilgili 1993 Ekim ayında yasa çıkarılmış ve 1994 Temmuz ayında sistem faaliyete başlamıştır (Rofman, 2002).

Arjantin, bireyler ve ülke ekonomisi açısından beklentiyi karşılamayan dağıtım sisteminden basamaklı sisteme geçiş yaparak hem kamu hem de özel bileşenleri olan karma bir emeklilik sistemini uygulamaya başlamıştır.

Arjantin emeklilik sistemindeki temel değişim, sistemde bireysel tasarruf hesaplarının oluşturulması ve bireysel emeklilik fon yönetimi yapan şirketlerin (Argentina as Administradores de Fondos de Jubilaciones Pensiones veya kısaca AFJP) tarafından yönetilmesidir. Emeklilik yaşı ve katkı süresi diğer değişen durumlardandır. Emekli olabilme yaşı kadınlarda 60, erkeklerde 65 olarak düzenlenmiştir. Sisteme zorunlu katkı süresi de 30 yıla yükselmiştir (Tapia, 2020).

Yeni sistem kamu-özel karışımından oluşan ikili bir yapıya sahiptir. Devletin yönettiği birinci yapıdaki işçilerin 30 yıllık zorunlu katılımı söz konusudur. Bu sistem, özel amaçlı vergiler ve genel bütçeden yapılan transferler ile finanse edilmektedir. İkinci yapı, özel ve bireysel birikim hesabına dayalı sistemdir. İşçilerin iki yapıdan birini seçebilme hakları bulunmaktadır. Yapılan düzenlemede, emeklilik sistemleri arasında geçiş yapma imkânları da oluşturulmuştur. Yeni sistemi seçen işçilerin eski sisteme geçme hakkı bulunmazken, eski sistemde olan işçilerin yeni sisteme geçme hakları bulunmaktadır. Özel sistemi seçenlere, kendi hesaplarını yönetecek şirketi seçebilme ve yılda iki kez başka bir şirkete geçme hakkı tanınmıştır (Altan, akt. Uyar, 2012:75-76).

2.3.2.3. Macaristan'da Bireysel Emeklilik Sistemi

Macaristan, Orta ve Doğu Avrupa'da bireysel emeklilik sistemine geçen ilk ülke olmuştur. 1994 yılında, gönüllü özel emeklilik fonlarının kurulmasıyla başlamış ve 1 Ocak 1998'de emeklilik reformu yasasının yürürlüğe girmesiyle zorunlu ve gönüllü bireysel emeklilik planlarından oluşan karma emeklilik sistemine geçmiştir. Bu sistemde katılım, 42 yaşından küçük ve 30 Haziran 1998'den sonra işgücüne yeni katılarak ilk defa sigortalı olanlar için zorunlu olmuştur. Söz konusu tarihten önce sigortalanan ya da çalışan kimselerin 31 Ağustos 1999 tarihine kadar devletin sisteminde kalmayı ya da özel bir emeklilik fonuna katılmayı tercih etme hakları bulunmaktadır (Tapia, 2020).

Bu reform ile ülkedeki emeklilik sistemi çok basamaklı olarak uygulanmaya başlanmıştır. İlk basamak, herkes için zorunluluk esaslı uygulanan sistemden oluşmaktadır. Bu sistem, dağıtım yöntemiyle işverenlerin ve kısmen de çalışanların katkılarıyla finanse edilmektedir. 2008 yılında değiştirilerek emeklilik yaşı kadın ve erkeklerde 62'ye çıkarılmıştır. İkinci basamak, zorunluluk esaslı uygulanan ve çalışan bireylerin tasarruflarıyla finansı sağlanan mesleki emeklilik sistemidir. Son basamak ise bireysel emeklilik fonlarından oluşmaktadır. Hâlihazırda uygulanan bu sistem gönüllü emeklilik fonlarına benzemektedir ve büyük vergi indirimi sağlanmaktadır. Bu fonlar bankalar ve sigorta şirketleri tarafından yönetilmektedir. Ayrıca şeffaflık ile bilgi sağlanması amacıyla kamu tarafından denetlenmektedir (Uyar, 2012:78).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ İLE İLGİLİ LİTERATÜR TARAMASI

3.1. Bireysel Emeklilik Sistemi ile İlgili Literatür Taraması

Akgeyik (2006), Çalışmada, sosyal güvenlik sistemlerinde gerçekleşen yenilikler, OECD ülkelerinden bazı örnekler verilerek incelenmiştir. Ülkelerin sosyal güvenlikte oluşan problemlerini çözmeye çalıştıkları, fakat ideal bir çözüm yolunun bulunmadığı belirtilerek, her ülkenin kendi sosyal, ekonomik ve politik durumuna uygun şekilde uygulamalar gerçekleştirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, bireysel emekliliğin sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcı unsuru olarak bireylere istekleri doğrultusunda gönüllü olarak ek bir gelir oluşturduğu anlaşılmıştır.

Алиев (2016), Çalışmada, gelişmiş ülkelerin bireysel emeklilik sigortası alanındaki deneyimleri ve bu alandaki yasaların uygulamasının sosyal sonuçları incelenmiş ve tartışılmıştır. ABD, İngiltere, Almanya, Kanada, Rusya Federasyonu, Polonya ve diğer ülkelerdeki bireysel emeklilik uygulamaları, emekli aylıkları, kamu-devlet dışı emeklilik oranları gibi verilerin ayrıntısı anlatılmıştır.

Алиев (2016), Çalışmada, ekonomik sürdürülebilirliği sağlamak ve mevcut devlet dışı emeklilik sigortasını geliştirmek için bir dizi teorik ve pratik öneriler geliştirilmiştir. Piyasa ilişkilerinin güçlendirilmesi, çeşitli finansal kuruluşların gelişiminin ayrılmaz bir parçası olması, ekonomik ve sosyal durumdaki değişimi büyük ölçüde belirlemiştir. Bu durum, sosyal sorumlulukta bir artışa neden olurken devletin, toplumun ve işverenlerin vatandaşlara sağladığı ek garantilere yansıdığı ve nüfusa emekli aylığı sağlamanın, toplumun kalkınması için önemli bir sosyal garanti hizmeti olduğu ve böylece tüm nüfusun çıkarlarını etkilediği anlaşılmıştır. Emeklilik yaşam standardını yükseltmek için devlet dışı emeklilik sigortasının geliştirilmesi önerisinde bulunulmuştur.

Антонова ve Орлова (2018), Çalışmada, BDT ülkelerindeki emeklilik sistemlerinin örgütsel temelleri ve sorunları açıklanmıştır. BDT ülkelerinin emeklilik mevzuatı standartları, bu ülkelerde oluşan sosyo-ekonomik değişimlere uyumları, demografik değişimleri, göç yoğunluğu da dikkate alınarak karşılaştırmalı analiz yöntemi

ile incelenmiştir. BDT ülkelerinin hepsinde asgari emeklilik güvence analizi yapılmış ve uluslararası standartlara uygunluğu incelenmiştir. BDT ülkelerinin, mevcut emeklilik mevzuatı çerçevesinde, yeterli düzeyde emeklilik güvencesi sağlayamadıkları görülmüş, BDT ülkelerinin çoğunda emeklilik güvence düzeyinin düşük olduğu ve uluslararası standartları karşılayamadığı anlaşılmıştır. Ayrıca araştırmada, BDT ülkelerinde gönüllü, birikimli emeklilik sigortası sorunu araştırılmış ve bu süreçlerin yasal düzenleme ve kurumsal durumu incelenmiştir. Bu bağlamda, çeşitli BDT ülkelerindeki mevcut gönüllü emeklilik mevzuatının, bu konuda önde gelen ülkelerdeki uygulamalara uygun olarak geliştirilmesi yönünde modernleştirilmesi gerektiği önerisinde bulunulmuştur.

Apak ve Taşçıyan (2010), Çalışmada, Türkiye’de uygulanmaya başlanan bireysel emeklilik sisteminin gelişimi incelenmiştir. Türkiye’de bireysel emekliliğin 2003-2010 yılları arasında gelişme gösterdiği ve ilerleyen zamanlarda daha da gelişeceği tahminlerinde bulunulmuştur.

Asiltürk (2018), Çalışmada, bireysel emeklilik sisteminin yurt içi tasarruflar üzerindeki etkisi, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından incelenmiştir. Bu amaçla, 7 adet gelişmiş ve gelişmekte olan ülkenin, BES’in uygulama tarihi öncesi ve sonrası, yurt içi tasarruf verileri karşılaştırılmıştır. Gelişmekte olan ülkeler olarak ele alınan Arjantin ve Kolombiya’nın yaşadıkları krizden dolayı yurt içi tasarruflarının düştüğü görülürken, Macaristan, Şili, Polonya, Meksika ve Türkiye’nin yurt içi tasarruflarının arttığı tespit edilmiştir. Gelişmiş ülkeler kategorisinde ele alınan İngiltere ve ABD’nin ise tasarruflarında düşüş görülürken emeklilik fonunun GSYH’ye oranının yüksek olduğu anlaşılmış, yurt içi tasarrufu düşük olan diğer iki ülkenin de Fransa ve İtalya olduğu tespit edilmiştir. Bireysel emeklilik sistemini zorunlu mesleki emeklilik haline getirmenin tasarruf eğilimini artıracığı öngörüsünde bulunulmuştur.

Аширбаева (2018), Çalışmada, Kırgızistan Cumhuriyeti’ndeki emeklilik sisteminin Sovyet sonrası durgunluk döneminden sonra, hareketlenmeye başlayan ve emeklilikte yeni sistem programlarının başlamış olduğu 1 Ocak 2010’dan itibaren getirilen bu programların ne olduğu ve finansının nasıl sağlanacağı incelenmiştir. Uygulamada olan bu programların yasal ve kurumsal değişikliklere ihtiyacı olduğu

anlaşılmış ve devlet dışı emeklilik sistemlerinin daha fazla teşvik edilmesi gerektiği önerilmiştir.

Aşkın (2003), Çalışmada, emeklilik sistemlerinde oluşan problemlerin çözümü için sunulan “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi” kanununu inceleyerek öneriler geliştirmek amaçlanmıştır. Sisteme katılımı sınırlandıran bazı unsurların var olduğu tespit edilerek bunların, geçmişte hayat sigortasının bireylere yaşattığı olumsuz durumların olması, aracı kurumlara olan güvensizliğin var olması, işsizlik oranlarının yüksek olması, işgücüne katılımın az olması, düzenli gelir sahibi kişi sayısının az olması, katılımcı sayısının azaltmakta olduğu, kültürel ve çevresel faktörlerin belirleyici olduğu kanısına varılmıştır. Bireysel emeklilik sisteminin başarılı olabilmesi için en başından bireyleri sistem hakkında bilgilendirmek, yatırım konusunda eğitimler vermek ve en önemlisi güven sağlayabilmek adına garanti fonu tarzı bir uygulama ile katılımcıları güvende olduklarına inandırmak gerektiği belirtilmiştir. Sisteme katılımın artmasının, devletin yükünü hafifleteceği, bireylere ek emeklilik güvencesi sağlayacağı ve uzun dönemde ekonomiye katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Bağlan (2006), Çalışmada, dünyada ve Türkiye’de var olan bireysel emeklilik sistemi modelleri incelenmiştir. Dünyada ve Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi ile ilgili yaşanan problemlerin benzer olduğu, gelişmiş ülkelerin bu sorunları daha erken tespit ederek ona uygun çözümler bulmaları, sistemi düzene sokmalarını sağlamıştır. Gelişmekte olan ülkeler için bu durum radikal kararlarla verildiği için uyum sürecinin, gelişmiş ülkelere göre daha zorlu olduğu anlaşılmıştır. Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin gönüllü ve sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı niteliğinde olduğu, sistemin hukuki altyapısının sağlam olduğu ve reklamların yeterli olmadığı durumlar olmasına rağmen sistemde sözleşme sayısı ve fon tutarı bakımından istenilen hedefe ulaşıldığı tespit edilmiştir.

Bağlar (2019), Çalışmada, Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin gelişimi ile Arjantin’de uygulanmış olan bireysel emeklilik sisteminin birbirine benzer ve farklı yönleri karşılaştırılarak, Türkiye için olası bir ekonomik kriz durumunda bireysel emeklilik sisteminin geleceği konusunda tespitlerde bulunulmuştur. Bu maksatla, ele alınan Türkiye ve Arjantin ülkelerindeki bireysel emeklilik verileri karşılaştırılmıştır.

Arjantin ve Türkiye'nin ekonomilerinin benzer olması gibi sisteme geçiş amaçlarının da benzer olduğu, Arjantin'de sisteme katılım zorunlu tutulurken Türkiye'de gönüllü olduğu, Arjantin'de kârlılık kuralı getirilmiş olduğundan en başta sistemde 26 şirket varken zamanla azalmış olduğu, Türkiye'de ise 11 şirket varken zamanla artan özellik gösterdiği, katılımcı sayısı açısından Türkiye'nin Arjantin'e göre daha fazla katılımcıya ulaştığı tespit edilmiştir. Fon tutarı açısından Arjantin'in fonları artan seyir göstermiş fakat 2008 yılında kamulaştırılmıştır. Türkiye'de ise artan ve azalan seyirler izlediği tespit edilmiştir.

Балынин (2017), Çalışmada eski Sovyet Sosyalist ülkelerinin emeklilik sistemlerinin kurulum aşamasının ve devlet emeklilik sistemindeki sorunların reformlarla çözülmesinde belirlenen görevlerin analizleri yapılmıştır. Eski Sovyet Sosyalist ülkelerindeki deneyimlerin yeni reformlar gerçekleşirken halkın hukuki haklarına uygun emeklilik yaşını, kişilerin cinsiyetine bakmadan eşit olarak yükseltmenin, ayrıca emeklilik haklarının oluşumunu gönüllü katılımlarla sağlamlaştırmanın ve kullanmanın mümkün olduğu anlaşılmıştır.

Baltacı (2015), Çalışmada, bireylerin işgücü piyasalarına karşı olan güvenleri ve bireysel emeklilik sistemine katılımı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı konusu incelenmiştir. 2004-2013 yılları arasındaki 3 aylık veriler kullanılarak bireysel emeklilik sistemine katılanların sayısı ile CNBCE güven endeksi, BİST 100 endeksi ve döviz kuru verileri arasındaki ilişki araştırılmıştır. CNBCE güven endeksi ile bireysel emeklilik sistemine dahil olan katılımcı sayısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin pirim tutarını belirlerken iş gücü maliyetinin göz önünde bulundurulması, geliri düşük insanların da sisteme dahil olabilmesi için zorunlu bir sistem kurulması, primlerini devam ettiremeyen bireylerle ilgili sisteme kazanmak adına çalışma yapılması, araçların bireysel emeklilik hakkında katılımcıları ayrıntılı olarak bilgilendirmeleri gerektiği, sosyal güvenlik sistemi ile bireysel emeklilik sisteminin birlikte hareket etmesi gerektiği önerilerinde bulunulmuştur.

Бектурганова (2016), Çalışmada, emeklilik sisteminin gelişim sorunlarının olması, sistemin düzeyinin yükseltilmesi, adalet ve etkinliğinin artırılması için yenilik ihtiyaç durumu incelenmiştir. Kırgızistan'da emeklilik fonlarında yaşanan finansal

sorunların, reform yapma ihtiyacını ortaya çıkardığı görülmüştür. Kırgızistan’da dinamik ve çok kademeli bir emeklilik sisteminin olduğu, bunların devlet emekli maaşının dışında, birikimli emeklilik sistemi ve gönüllülük esaslı emeklilik sisteminin olduğu tespit edilmiştir. Çok çeşitli emeklilik sistemleri bulunduğundan oluşabilecek risklere karşı korumanın artırılmasının gerektiği önerisinde bulunulmuştur.

Болот ve Аташева (2016), Çalışmada, özellikle EAEU (Eurasian Economic Union) Gümrük Birliği üyesi ülkelerin ve diğer ülkelerin birikimli emeklilik sistemini modernize etme konusundaki uluslararası deneyimlerini incelemiştir. Yabancı ülkelerin emeklilik sistemleri incelenmiş ve şu anda birçok ülkenin emeklilik yaşının artırılması uygulamasının var olduğu, ayrıca 18 AB ülkesinin 2020 yılına kadar kadınların emekli yaşını erkeklerin emekli yaşına eşitlemeyi hedeflediği tespit edilmiştir. Kırgız Cumhuriyeti Devlet Birikimli Emeklilik Fonunun, bu devletlerin ekonomilerine yatırım yapma fırsatının araştırılması, bu ülkelerdeki emeklilik yaşı uygulamaları da değerlendirilmiştir.

Болотбеков ve Токтосунова (2018), Çalışmada, Kırgızistan’da emeklilik sisteminin fon akışının sağlanabilmesi ve finansal olarak sıkıntı yaşanmaması için işgücü piyasası, ücret sistemleri, mali ve vergi sistemleri, ülkenin demografik ve sosyal durumu ile bağlantı durumu incelenmiştir. Yeterli olarak sağlanamayan emekli maaşı, emekli olanların çalışanlardan fazla olması, sağlanan fonlarda kaynak dengesizliği, emekli maaş hesaplamalarındaki eksiklikler, emeklilik ayrıcalığının sağlandığı kişilerin fazla olması ve dışarıya çalışan nüfus göçünün fazla olması gibi bazı çözülmeyen sorunların olduğu tespit edilmiştir.

Болотская (2013), Çalışmada, dünyada gelişmiş ülkelerin emeklilik fonu oluşturma deneyimleri incelenerek Ukrayna’da bu emeklilik sistem modellerinin uygulanabilirliği analiz edilmiş ve emekli maaşı iyileştirmeleri için önerilerde bulunulmuştur. Dünyada 21. yüzyılın başında 268 farklı emeklilik sistemi olduğu görülmüş, Avrupa ve Asya deneyimleri incelenmiştir. Bu ülkelerde uygulanan devlet dışı emeklilik sistemlerinin doğrudan olmasa da ulusal özellikler gözeterek Ukrayna’da uygulanabilirliği, bu gönüllü (NPF) emeklilik sisteminin ülke kalkınmasına büyük katkı sağlayacağı örneklerle (Amerika GSYİH %67,8, Hollanda -% 130, Danimarka -% 43,

İngiltere -% 73) açıklanmış, ayrıca yüksek yatırım elde edilebileceği belirtilmiştir. Gönüllü emeklilik sisteminin borsayla daha aktif çalıştığını fakat Ukrayna’da aktif bir borsanın bulunmadığını, ayrıca dünyanın önde gelen ülkelerinin deneyimleri ne kadar incelense de ulusallaştırma durumu, sistemi uygulamasını karmaşıktırabileceği anlaşılmıştır. Bundan dolayı Ukrayna ülkesine daha yakın olan ülkelerin uygulamalarının da incelenmesi gerektiği ve birçok ülkede olduğu gibi vergilerden, sistemin eksik fonları telafi edebileceği(Çifte temettü kavramı) önerisinde bulunulmuştur.

Борис (2018), BDT ülkelerinde, emeklilik politikasını geliştirme deneyimi ve sosyal güvenlik alanındaki mevcut kriz eğilimleri sonucu reformlara duyulan ihtiyaçlar incelenmiştir. Uzun vadede, demografik yükün mevcut büyüme oranlarını korurken, emeklilik ikramiyesi alanında mali zorlukların ortaya çıkaracağı belirtilmiştir. Neredeyse tüm ülkelerin emeklilik sistemlerinin dünya genelinde oluşan görüşlere ve koşullara uyum sağlayabilmesi için reform yapma gereksinimi ortaya çıkmıştır. Emeklilik sistemlerinin işleyişi alanındaki sorunların tespit edilmesine ve gelecekte emeklilik sistemlerinin gelişim eğilimlerinin izlenmesine dair ara sonuçlar verilmiştir.

Çamkaya, Oktay, ve Aydın (2019), Çalışmada, bireysel emeklilik sistem anlayışının ölçülmesi yönünde inceleme yapılmıştır. Bu amaçla, kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 665 kişi üzerinde anket yapılmıştır. Anket katılımcılarının tercihinde etkili olan değişkenlerin %10 önem seviyesiyle değerlendirilerek, ankete katılanların %46.8’inin bireysel emeklilik sistemini tercih ettiği anlaşılmıştır.y

Çıltık (2010), Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin yürürlüğe girmesi ile 2007 yılından itibaren 2010 yılına kadar, her beş kişiden bir kişinin bu sistemde kalmak istememiş olduğu ve incelemelerde Bireysel Emeklilik firmalarının portföyünün Marmara Bölgesinde en yoğun olurken Ege ve Akdeniz Bölgelerinde beklenenden az olduğu ve Karadeniz, Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgelerinde ise katılımcıların en düşük seviyelerde olduğu tespit edilmiştir. Bireysel Emeklilik Sisteminde, katılımcıların sayısını arttırabilmek için, bu sisteme dayanarak birikim yapmak isteyen kişilerin güvenini zedelemekten, iyileştirici olan kesintilerin anaparadan yapılmaması ve katılımcıların transfer ücreti ödemedi emeklilik şirketlerini değiştirebilme hakkı

tanınması, katılımcılarda olumlu etki uyandıracak, kalıcı ve etkin bir çözüm için bilimsel araştırmalar yapılmasının oldukça verimli olacağı tespit edilmiştir.

Colomeischi (2020), Çalışmada, Romanya emeklilik sisteminin temeline katkı sağlayan unsurlar incelenerek emekli maaşlarının düzeyine dair tahminlerde bulunulmuştur. Doğum oranının düşmesi, yaşlı nüfusun artması ve ülkeden göçen vatandaşların olması göz önüne alınarak hesaplamalar yapılmıştır. Hesaplamaya göre, 1 çalışandan 1,3 emekliye katkı sağlanabildiği fakat 2050'den sonra emekliliğin gerçekleşebilmesi için 2'den fazla çalışanın katkısının olması gerektiği tespit edilmiştir. İyi bir yaşlılık geçirebilmek için mali planlamanın dışında, tasarruf ve kişisel hesaplarla bireylerin emekliliğini desteklemesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca bunun için de özel emeklilik sisteminin desteklenmesi ve geliştirilmesi gerektiği önerilerinde bulunulmuştur.

De La Peña, Fernández-Ramos, ve Garayeta (2021), Çalışmada emekli olan vatandaşların artık tamamen bağımlı hale geldiğinde, daha fazla maaş almasına katkıda bulunulacağı düşünülen bir emeklilik dönüşüm sistemi geliştirilmiştir. Burada, bireysel emeklilik planının maliyetini artırmadan bireylerin tercihiye göre LTC denen mekanizmadan destek olarak paraya en çok ihtiyaç duyduğu zaman daha yüksek emekli maaşı alabilmesi ve huzurlu yaşam sürebilmesi amaç edinilmiştir.

Emekli maaşına getirilen LTC desteği sayesinde, yararlanıcının halihazırda aldığı emekli maaşına bir iyileştirme özelliği getirdiği, ciddi derecede ihtiyacı olan bireyler için ölüm oranlarına göre emeklilik tahsilatının yeterli olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu mekanizmanın amacının, ciddi derecede ihtiyacı olan bireyler için bir çözüm sunmak olmadığı, emekliye sağlanan maaşta tutarlılığı sağlayabilmek ve bireylerin yaşam beklentisine göre uyarlayabilmek olduğu belirtilmiştir.

Demirpehlevan (2010), Türkiye'de sosyal güvenlik alanında yaşanan bazı sıkıntılara karşılık, emeklilik yaşını arttırmak, emekli maaşlarında indirim ve pirim miktarının artırılması gibi önlemler alınmış fakat bu önlemlerin geçici olduğu anlaşılmıştır. Çalışmada, sosyal güvenlik sisteminde ortaya çıkan problemler, gelişmeler ve dünyada uygulaması bulunan Bireysel Emeklilik Sistemi uygulamalarının incelenerek Türkiye'deki uygulamalarla karşılaştırılması amaçlanmıştır. Bireysel emekliliğin temel

işlevinin yanında, finansal kurumları geliştirdiği, uzun dönemli tasarruf düzeyini artırdığı, özelleştirmeyi artırarak piyasa ekonomisini canlandığı gibi makro etkilerinin de olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bireysel emeklilik sisteminin daha etkin olabilmesi için toplumda yer alan hemen hemen her kesimin bu uygulamanın fayda sağlayacağına inanması ve katılım sağlamasının şart olduğu ve bunun için de ekonomik ve politik ortamın uygun olmasının gerektiği belirtilmiştir.

Джуматаева (2010), Çalışmada, dünyadaki çeşitli emeklilik sistemleri, Kırgız Cumhuriyeti'nde yürütülen emeklilik sistemi ve ilgili kurumları incelenmiştir. Çalışan maaşları dahil gelir düzenleme politikasında köklü bir değişiklik yapılmadan, emeklilik sisteminde reformların yasallığı tartışılmış ve ülkede faal olan geleneksel emeklilik sistemlerinden tamamen vazgeçmesi için yeterli argümanların bulunmadığı, gönüllü emeklilik sistemlerinin yatırım tasarruflarından gelecek gelirleri artıracığına ve iktisadi gelişim sağlayacağına dair yeterli kanıtın bulunmadığı ve uygun yasal koşulların oluşmadığı kanısına varılmıştır.

Elkatmış (2012), Çalışmada, Türkiye'de uygulanan sosyal güvenlik sistemleri içinde bireysel emeklilik uygulamasının yeri ve uygulaması ile ilgili inceleme yapılmıştır. Bu amaçla bireysel emeklilik sisteminin tarihsel gelişimi, mevzuatı, uygulamaları ve devlet sosyal güvenlik sistemi hakkında bilgi verilmiş; birikimli hayat sigortaları ile karşılaştırma yapılarak sektörde yıllara göre gelişimine bakılmıştır. Türkiye'de gönüllü olarak başlatılan bireysel emeklilik sistemi sürecinde, katılımcı sayısı azlığı ve güvensizlik sorunları yaşandığı görülmüş ve çözüm olarak teşviklerin artırılması ve bireylere yeterli bilgilendirme yapılması önerisinde bulunulmuştur. Ayrıca bireysel emeklilik ile hayat sigortası karşılaştırmasında, birbirlerine ne kadar benzeseler de bireysel emeklilik sisteminin, devletin sağladığı teşvikler ve düzenlemelerle daha kapsamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Емельянцев (2016), Çalışmada, Avrasya Ekonomik İş Birliği (EAEU) ülkelerinde uygulanan emeklilik sistemlerindeki gelişmelerin temeli incelenmiştir. EAEU ülkelerinde (Kazakistan, Kırgızistan, Rusya, Beyaz Rusya, Ermenistan) Sovyet zamanından bu yana getirilen benzer devletçi emeklilik sistemi bulunduğu ve genel olarak 3 temel modelin var olduğu anlaşılmıştır. Halkın yapılacak reformlara tepki

göstereceği bilinse de EAEU ülkelerinin, son yıllarda ortak bir sosyal güvenlik sistemi için yasal entegrasyon adımları atmaya çalıştıkları öğrenilmiştir.

Ertem (2018), Çalışmada, Türkiye’de yaşayan orta sınıf vatandaşların geleceğe güvensiz bakmasının, emeklilik sistemlerine bakış açısını nasıl etkilediği ve bireysel emeklilik sisteminin kamusal alanda temsilinin orta sınıfı nasıl etkilemiş olduğu incelenmiştir. Bu sebeple, Bireysel Emeklilik Sistem uzmanları ile yapılandırılmamış, derinlemesine mülakatlar yapılmış ve nitel veriler elde edilmiştir. Ayrıca orta sınıf vatandaşların gelecek kurgularını da incelemek amacıyla, 2017 yılının mart-ekim arasında yapılan yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakatları incelenmiştir. Türkiye’de bireylerin, özel emekliliğe, gelecek kaygıları, belirsizlikler ve yaşam standardını devam ettirme gibi etkenleri göz önünde bulundurarak karar verdiği anlaşılmıştır. Ayrıca eşit olmayan risk dağılımlarının toplumda da eşitsizlik oluşturduğu tespit edilmiştir.

Ertuğrul , Gebeşoğlu, ve Atasoy (2017), Araştırmada, bireysel emeklilik sisteminin Türkiye’deki en son devlet teşviklerinin etkinliği incelenmiştir. İlk olarak, devlet katkısı ile devlet getirileri ayrıca devlet teşvikine göre sisteme katılanlar arasındaki ilişki; ikinci örneklem olarak da yenilik sonrası dinamik değişen etkileşim olmak üzere iki örneklem olarak ele alınmıştır. Devlet teşvikinin katılımcı sayısını arttırmaya ve devlet gelirlerini çoğaltmaya pozitif etki ettiği ve dinamik sistem içinde kalma durumunda ise devlet katkısının zaman içinde azalış gösterdiği anlaşılmıştır.

Грич ve Валерий (2019), Çalışmada, Rusya’da emeklilik fonunun oluşum tarihi, emeklilik fonunun katkısı, ulusal ekonomiye etkisi ve uluslararası iş birlikleri incelenmiştir. Rusya Federasyonundaki emeklilik reformunun henüz tamamlanmadığı fakat Rusya’daki emeklilik sisteminin sosyal hizmetleri karşılamada en verimli sistem olduğu anlaşılmıştır.

Горлин ve Салмина (2019), Çalışmada, yurt dışı uygulamalarında emeklilik göstergelerinin karşılaştırması yapılmıştır. Bu amaçla, Avrupa Komisyonu Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı, ABD Sosyal Güvenlik İdaresi ve Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliğinin teorik olarak ikame oranlarının belirlenen ampirik tahmin metotları göz önüne alınmıştır. Sözü edilen birliklerin ikame oranları incelendiğinde, Rusya emeklilik sisteminin geliştirilmesi, iyileştirilmesi gerektiği ve emekli aylıklarının sürekli

değerlendirmelere tabi tutularak yeterlilik hesaplamalarına izin verecek Rusya Federasyonu Emeklilik Fonunun en uygun bilgi sistemi ve metodolojinin geliştirilmesini sağlaması gerekliliği tespit edilmiştir.

Горожанкина (2019), Çalışmada, Rusya Federasyonu'nda 2019 yılında yapılan emeklilik sistemi reformlarının kendi vatandaşları için emeklilik sistemi yönündeki düzenleyici yasalarını, sigorta emeklilik türlerini inceleyerek hüküm koşulları tanımlanmış ve “emeklilik öncesi yaş” kavramı ile ilgili açıklama yapılmıştır. Vatandaşların emeklilik sigortası tasarruflarına güvenlerinin artırılması, devlet dışı fonlarda, halka satışını sağlayan banka ve sigorta şirketlerinin eksi-artı tüm yönleriyle vatandaş aydınlatması gerekliliği ve bunun için bu işle uğraşan satıcıların, finansal okuryazarlığının geliştirilmesi gerektiği tespitinde bulunulmuştur. Ayrıca emeklilik sisteminin durmadan geliştiği fakat bu durumun Rusya'yı iyi ya da kötü nasıl etkilediğinin zamanla anlaşılacağı belirtilmiştir.

Грищенко ve Маратканова (2017), Çalışmada, Sibirya Federal Bölgesi örneğinde, bölgedeki nüfusunun bireysel emeklilik tasarruflarının modern olanakları değerlendirilmiş ve nüfusun birikim yapma olanaklarının yanı sıra, gelir düzeyindeki bölgesel farklılıkların, finansal kuruluşlarının (devlet dışı emeklilik fonları, yönetim şirketleri, sigorta ve kredi kuruluşları) ve bireysel emeklilik sermayesinin oluşturulması için sundukları finansal ve emeklilik hizmetlerin erişilebilirliğinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bunun için, karşılaştırma analizi ve ekonomik verileri istatistiksel işleme yöntemi kullanılmıştır. Rosstat, Rusya Bankası, Rusya Federasyonu Emekli Sandığı, sosyolojik ve ekonomik araştırma anketleri baz olarak alınmıştır. Emeklilik reformunun şu anki aşamasının, zorunlu emeklilik sigortasında birikimli bir model bulmaya yönelik olduğu tespit edilmiş, emeklilik maaşının birikim kısmının oluşturulması için mevcut olan düzen, son üç yıldır bir moratoryum altında olmakla birlikte, demografik ve ekonomik nedenlerin baskısının, emeklilik tasarruflarına geri dönüşe neden olduğu tespit edilmiştir. Vatandaşların kavramsal birikimli emeklilik hesaplarının bireysel birikim hesaplarına dönüştürülmesi, onları zorunlu emeklilik sigortasından bireysel düzeye çıkaracağı, bu durumda, nüfusun bireysel yeteneklerini ve mevcut bölgesel farklılıklarını değerlendirme ve izleme ihtiyacını belirleyeceği belirtilmiştir.

Gülhan (2007), Çalışmada, Türkiye’de bireysel emekliliğin tarihçesi, özellikleri, haklar ve yükümlülükleri, denetim mekanizması, finansman kaynakları, vergi düzenlemeleri incelenmiş, hayat sigortaları ve bireysel emeklilik sistemi kıyaslaması yapılmıştır. Ayrıca bireysel emeklilik sistemine getirilen eleştiriler, 2003 yılından bu yana sistemin istatistiki verileri şirket bazında 5 temel göstergeleri ile bireysel emeklilik ve diğer yatırım araçları karşılaştırılması yapılmıştır. Bireysel emekliliğin 2003 yılından bu yana beklentinin de üzerinde geliştiği tespit edilmiştir. Kamu Sosyal Güvenlik Sistemlerinden alınan emekli maaşları ile gelecekte refah içinde hayat sürdürülemeyeceği anlaşılmış ve ek olarak bireylerin vergi teşvikleri sayesinde, bireysel tasarruf yapmaya yönlendirilmeye çalışıldığı anlaşılmıştır.

Ырыспек кызы ve Токтосунова (2018), Çalışmada, Kırgızistan’daki diğer BDT ülkelerinde olduğu gibi emeklilik sistemlerinin incelenerek, bu sistemlerde oluşan boşlukların ve sorunların araştırılması amaçlanmıştır. Kırgızistan’ın emekli maaşının diğer BDT ülkelerine göre oldukça düşük seviyede olduğu tespit edilmiş ve Kırgızistan’da şu anda uygulanan emeklilik sistemlerinin 3 bileşenden oluştuğu; bunların devlet zorunlu danışma emeklilik sistemi, zorunlu olarak finanse edilen ve gönüllü bireysel tasarruf sistemi olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca, emeklilik sistemi, ülkenin ekonomik, sosyal ve politik güçlerinin devlet bütçesinde rol almasının da emeklilik sistemini etkilediği tespit edilmiştir.

Интыкбаева (2015), Çalışmada, EAEU ülkelerinin entegre süreçlerindeki gelişimin bir parçası olarak emeklilik sistemlerinin uyumlaştırılması konusu incelenmiştir. GSYİH, ekonomik kalkınmanın yapısı ve dinamikleri, enflasyon oranları, nüfusun eğitim derecesi, yoksulluk seviyesi, nüfusun gelirlerinin farklılaşması, emekli olma yaşı ve diğer birçok gösterge ele alınmıştır. EAEU üye devletlerindeki mevcut emeklilik sistemlerinin, temelde Uluslararası Çalışma Örgütü’nün tavsiye ve sözleşmelerinin hükümlerine uygun olduğu, aynı zamanda bu ülkelerdeki emeklilik sisteminin gelişiminin, çeşitli yasal ve demografik koşullar sebebi ile sınırlandırıldığı anlaşılmıştır. Asıl problemin ulusal emeklilik sistemlerinin koordine olamamaları, bu konularla ilgili çalışmaların az yapıldığı ve finansman yetersizliğinin var olduğu

görülmüştür. Bundan dolayı, ortak bir emeklilik sistemine geçiş için hazırlıklar yapılması önerisinde bulunulmuştur.

Жантаева (2015), Çalışmada, Kazakistan’da gelecek dönemlerde kadınlar için emeklilik yaşının 58’den 63’e kademeli şekilde çıkarılması ile emeklilik ödemelerinin miktarlarını tahmin etmeyi hedeflemiştir. Göstergelerdeki ana tahminler, çeşitli yaş gruplarındaki emekli kadın sayısına dayandığı, hesaplamalarda yaş koşulu, ortalama emeklilik maaşı ve ücret düzeyi, “МПИ” (asgari hesaplama göstergesi), “МЗП” (asgari ücret), emekli aylığının temel ve sosyal kısmı gibi göstergeler incelenmiştir. Kadınların emekli yaşının yükseltilmesinin temelde iki sebebe bağlı olduğu anlaşılmış; bunlardan birincisinin, kadınların daha fazla çalışabilmesi, tasarruflarını artırabilmeleri ve emekliliğin sosyal kısmının da düşürülmesi; ikincisinin ise, reform bütçe fonlarının daha verimli harcanmasının sağlanması olarak belirtilmiştir.

Janoušková ve Kirschnerová (2018), Çalışmada, yaşlıları, gönüllü ve bireysel tasarruflar ile destekleyerek bu yöntemlerin vergi kuruluşları tarafından nasıl kullanılması gerektiği incelenmiştir. Bu amaçla, Çek İstatistik Ofisi ve Çek Cumhuriyeti’nin mali idaresinin ikincil verileri kullanılmıştır. Her vatandaşın bireysel tasarruflara bakışı başka olmakla birlikte, kişilerin yaşına, eğitimine ve gelirine bağlı olmadığı belirlenmiş, devletin vatandaşa bireysel tasarruf sağlaması yönünde daha uzun süre motive etmesi, sürdürülebilirliğini arttırması için başka araçlar da geliştirmesi gerektiği önerisinde bulunulmuştur.

Капичникова (2019), Çalışmada, birikimli emeklilik sisteminin Rusya’daki uygulama özellikleri incelenmiş ve birikimli emeklilik sistemini iyileştirmek adına tedbirler belirtilmiştir. Araştırma sonunda, Rusya emeklilik sisteminin bütüncül, karmaşık, verimlilik, finansal istikrar, güvenilirlik, yapısal güç ve uyarlanabilir olması gibi niteliksel özelliklere sahip olduğu anlaşılmıştır. Rusya’da emeklilik sisteminde, gelirlerin giderlerden daha az olduğu ve bundan dolayı da istikrarsız olduğu görülmüştür. Ayrıca, Rusya Federasyonu’nda emeklilik sisteminde yapılan 2019 yılı değişiklikleri incelenmiş ve emeklilik gelirlerinin artacağı ve giderlerinin azalacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Киреева (2014), Çalışmada, Rusya emeklilik sisteminde yaşanan gelişmeler, sosyo-ekonomik durum gerçekleri ve finansal sistemlerde yaşanan sıkıntılar incelenmiştir. Emeklilik sisteminde oluşan dengesizliği düzeltebilmek için emekli maaşının büyüklüğü, demografik ve makroekonomik veriler, hizmet süresi gibi parametrelerin dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Devlet ve devlet dışı emeklilik sistemlerinin vatandaşlara uygun bir yaşam standardı çerçevesinde, dengeli ve finansal açıdan sürdürülebilir bir sigorta sistemi oluşturması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Korkmaz (2019), Çalışmada, bireysel emeklilik sisteminin ortaya çıkış sebepleri, ekonomik ve sosyal etkisi konularını incelemiştir. 1980 yılına kadar devlet emeklilik sisteminin işlemesi fakat 1980 sonrasında, finansal krizlerle sistemde problemlerin ortaya çıkmaya başlaması, bireysel emeklilik sistemini ortaya çıkarmış ve bireysel emeklilik sitemini devlet emeklilik sisteminin tamamlayıcı unsuru haline getirmiştir. Bireysel emeklilik sisteminin olumlu yanlarının yanı sıra olumsuz yanlarının da olduğu belirtilmiş; bunların, piyasa tarafından yönetiliyor olmasının toplumu gelir düzeyine göre ayırtırmakta olduğu, gelir eşitsizliğini artırması gibi durumları ortaya çıkardığı tespit edilmiştir.

Курманбеков (2003), Çalışmada, Kırgızistan`da devlet dışı emeklilik fonlarının birikiminin yatırım potansiyeli ve bu sektör üzerinde olumlu etkisi olabilecek faktörler incelenmiştir. Senaryoya göre Kırgız Cumhuriyeti, devlet dışı emeklilik fonlarının kaynak tabanının 1997-2000 yılları için büyüme potansiyeli hesaplanmıştır. Kırgızistan'da devlet dışı emeklilik fonlarının gelişmesinin, kamudaki sosyal güvenlik sistemi için toplanan fonların bir kısmının devlet dışı emeklilik fonlarına yasal olarak aktarılması, emeklilik fonlarına fon aktaran işletmeler için önemli vergi teşviklerinin olması, emeklilik ödemelerinin devlet dışı emeklilik fonlarıyla toplu olarak ödenmesi ile başlanacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Курманбекова (2013), Çalışmada, piyasa ekonomisinde, emeklilik sisteminin sınıflandırılması ve teorik temelleri incelenmiştir. Araştırmanın sonunda, dünyada, fonların yapısına göre 3'e ayrıldığı ve bunların kısmen finanse edilen DB fonları, DC tarafından merkezi olmayan tamamen finanse edilen fonlar ve DC birikimli fonları olduğu görülmüştür. DB fonunun en yaygın fon olduğu ve bu fonun çeşitlerinin olduğu

belirtilmiş, bunların kiminin “kullandıkça öde” sistemine gönderilirken kiminin de gelecekteki alıcının emekli maaşının finanse edilen bileşeni kısmına yönlendirildiği anlaşılmış olup İsveç, Kanada, Japonya, Afrika ve Orta Doğu'da görüldüğü tespit edilmiştir. İkinci fon sisteminin, özel yönetim şirketlerince yönetildiği örneklerinin ise Şili, Hollanda, Büyük Britanya, Avustralya, İsviçre, Latin Amerika Ülkeleri, Macaristan, Polonya olduğu tespit edilmiştir. Üçüncü fon kategorisinde ise, Afrika ve Asya'nın olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca, bunların dışında iki veya üç fon sisteminin de bulunabildiği ülkelerden Kazakistan örnek verilmiştir.

Курманбекова (2014), Çalışmada, emeklilik sistemlerindeki reformların avantaj ve dezavantajları incelenmiştir. ANO "NAAC" emeklilik sisteminde Rus modelinin avantajları ve dezavantajları olmak üzere, Rusya'daki emeklilik üzerine getirilen yenilikleri tanımlayan modeller analiz edilmiştir. Bunun için emeklilik fonu nakit akışlarının senaryo modellemesi yapılmış, emeklilik sisteminde tahmini mevzuat değişiklikleri, Ekonomik Kalkınma Bakanlığınca belirlenen makroekonomik senaryolar, ayrıca Rusya Federasyonu'nun İstatistik Servisindeki demografik tahminleri ele alınmıştır. Bu modelin nicel değerlendirmeleri ve finansal akışların davranışını ayrıntılı olarak incelediği, fakat sadece Rusya emeklilik reformlarına uygun olduğu görülmüştür.

Михайлова ve Александр (2017), Çalışmada, Rusya Federasyonu emeklilik sisteminde yaşanan güncel teorik sorunlar incelenmiştir. Rostat'ın tahminine göre, nüfusun özellikleri ve sigorta durumları incelendiğinde, 2030 yılına kadar, emeklilik çağındaki kişi sayısının 9 milyon artacağını öngördüğü görülmüştür. Rusya Federasyonundaki sosyo - ekonomik ve demografik özelliklerin analizi sonucu, nüfusun yaş yapısının ve devlet bütçesinin emeklilik sistemi ile uyumlu hale getirilmesi gerektiği anlaşılmıştır. Ayrıca Rusya'da da Almanya'daki gibi yaşlanan nüfus dinamiğinin olduğu görülmüştür.

Milaad (2018), Çalışmada, Türkiye'deki bireysel emeklilik sistemi kavramsal olarak incelenmiş, Arap dünyasında ve Libya'da emeklilik sistemleri ile ilgili incelemeler yapılmıştır. Bireysel emeklilik sisteminin etkin işleyebilmesi için Dünya Bankasının 2017 verilerinden yola çıkılarak, Arap bölgesine yatırım yapılması, bölgede yatırımlar ile ilgili genel eğitim verilmesi, emeklilik ve emeklilik fonlarının iyileştirilmesi, Libya

sermaye piyasalarının güçlendirilmesi ve emeklilik fonları için fırsatlar oluşturulması, kurumsal yatırımcıların aracı olarak kullanılması, kurumsal şeffaflığın artırılması gibi gerekliliklerin olduğu tespit edilmiştir. Kurumsal altyapının güçlendirilmesi için devlet eliyle projelerin desteklenmesi, piyasaya yeni ürünler sunulması ve yatırımların kolaylaştırılması önerilerinde bulunulmuştur.

Özkan (2009), Çalışmada, Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin işleyişi, Bireysel Emeklilik Sistemi ve sistem uygulamaları incelenmiştir. Türkiye’de sosyal güvenlik ile ilgili problemler 1990 yılına kadar fark edilmemiş ve o dönemde tartışmalara neden olmuş olsa da bu konuyla ilgili önlemler alınmamış, ancak 1994 yılında sosyal güvenlik sisteminde çıkan kriz neticesinde acil önlemler alınmaya başlandığı anlaşılmıştır. Bu düzenlemelerden 2001 yılında çıkarılan “4632 sayılı Bireysel Emeklilik Sisteminin Kurulmasına İlişkin Kanun” kabul edilmiş ve sistem 2003 yılı ekim ayı içerisinde Türkiye’de uygulamaya girmiştir. Bireysel emeklilik sisteminin uzun süreli fon sağlaması, devletin yükünün hafiflemesi, katılımcıların refahını artırması gibi olumlu özellikleri barındıran ve bazı eksikliklerinin zamanla ve uygulamalarla düzeltilebileceği düşüncesi ile iyi denilebilecek bir sistem olduğu anlaşılmıştır.

Пудова (2017), Çalışmada, Rusya Federasyonu’nda, devlet dışı emeklilik hizmetini geliştirmek amacıyla, OECD ülkelerinde uluslararası uygulaması olan zorunlu ve yarı zorunlu emeklilik sistemlerinin tecrübeleri karşılaştırılarak incelenmiştir. OECD ülkelerinin bilgileri ve analitik materyal ve mevzuatları kullanılmıştır. OECD ülkelerindeki zorunlu ve yarı zorunlu uygulamalara dahil etme usulleri karşılaştırılmış ve Danimarka, Hollanda ve İsveç vatandaşlarının toplu sözleşmeler ile yarı zorunlu mesleki emeklilik programlarına dahil edildiği görülmüştür. Zorunlu ve yarı zorunlu bölünmeyi yalnızca İsveç ve Danimarka gibi iki ülkenin sağladığı ve Rusya’da yarı zorunlu sistemin uygunsuz olduğu görülmüştür.

Росляков ve Старцева (2019), Çalışmada, Rusya Federasyonu ve Çin Halk Cumhuriyeti’nin emeklilik sistemlerinin hukuki olarak karşılaştırmalı analizi yapılmıştır. Rusya Federasyonu ve Çin Halk Cumhuriyeti emeklilik sistemlerinin dinamik olduğu ve sürekli reform aşamasında olduğu görülmüştür. Özelliklerinin, bölgesel ve devlet

yapısına sahip olduğu, ayrıca bu sistemlerin kalkınması için de sosyo-ekonomik koşullarla bağlantılı olduğu ve mekanizmaların işleyişini etkilediği görölmüşür.

Самудинова (2009), Çalışmada, tüm ölkelerde yaşanan reform ihtiyacı ve Kırgızistan’da var olan demografik sorunlar nedeniyle ihtiyaç duyulan sosyal güvenlik sistemi incelenmiştir. Yeni emeklilik sistemine geçişler, kademeli olarak gerçekleşmeli ve devlet dışı emeklilik sisteminin geliştirilmesi için, NPF devlet dışı emeklilik sistemine devlet düzenlemeleri ve yetkilisinin gerekli olduğu, işveren ve çalışanların dahil olması için ekonomik ve sosyal teşviklerle motive edilmesi, vatandaşların NPF’ye yaptıkları yatırımları korumayı garantileyen sistem uygulaması gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca, ölkede sosyo-ekonomik istikrar için yürütölen politikaların oldukça önemli olduğu sonucuna varılmış, sosyo-ekonomik sistemin istikrar ve etkinliğinin oldukça önemli olan temellerinden birinin sosyal sektör reform konuları olduğu konusuna değinilmiştir.

Sevgi (2019), Çalışmada, bireysel emeklilik sisteminin sosyal güvenlik açısından önemi incelenmiştir. Emeklilik Gözetim Merkezi verilerinden faydalanılmıştır. Sistem katılımcılarının giderek arttığı ve sosyal güvenlik açısından alanının genişlediği tespit edilmiş, bunun sebebinin bireysel emeklilik sisteminin tüm uygulamalarının denetim altında olması ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından denetlenmesi ve böylelikle katılımcılara güven aşılması olduğu anlaşılmıştır.

Sezgin ve Yıldırım (2015), Çalışmada, dünyada ve Türkiye’deki bireysel emeklilik uygulamaları incelenerek Türkiye’deki bireysel emeklilik sisteminin etkinliği araştırılmıştır. Bireysel emeklilik sisteminin ilk uygulandığı zamanlarda güvensizliğin fazla ve yatırımcıların az olduğu görölürken, son veriler ışığında, yatırımcıların sayısının çoğaldığı ve bireysel emeklilik sisteminin sosyal güvenlik sisteminin alternatifi değil tamamlayıcısı olduğu görölmüş, ayrıca, vatandaşların ihtiyaçlarının devlet tarafından karşılandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Сыдыгалиева ve Муканбетова (2010), Çalışmada, Kırgızistan’ın 1990’lı yıllarda özgür kalması ile başlayan reform hareketlerinin 2010 yılına kadar devam eden sorunları incelenmiştir. Kırgızistan’da 3 emeklilik sistemi olduğu, bunların: devlet zorunlu emeklilik sistemi, zorunlu finanse edilen ve gönüllü bireysel emeklilik olan sistemlerden oluşmakta olduğu görölmüşür. Ayrıca, Kırgızistan’da emekli yaşının,

erkeklerde 63 kadınlarda 58 olmasının da problem yarattığı anlaşılmıştır. Dünya Sağlık Örgütü araştırmaları, Kırgızistan’da erkeklerin ortalama ömrünün 62 yıl 7 ay ve kadınların ise 74 yıl ömrünün olduğunu, emekli maaşını alamadan ölenlerin de olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca bu duruma düzenleme getirilerek, ülkenin mali istikrarını sağlayıcı bir reform gerçekleştirilmesi gerektiği önerisinde bulunulmuştur.

Solmaz (2016), Çalışmada, Türkiye ve Avrupa’daki bireysel emeklilik sistemlerinin, Avrupa’dan 7 farklı ülke ve Türkiye ile karşılaştırmalı bir analizi yapılmıştır. Bireysel emeklilik sisteminde, emeklilik yatırım fonu en yüksek olan ve en gelişmiş olan ülkenin Hollanda olduğu belirtilmiş (%159.3), fakat fonların varlık toplamının ülkelere dağılımında İngiltere’nin %10.6 ile en yüksek payı aldığı görülmüş; 2. sırada %5.1 ile Hollanda’nın yer aldığı anlaşılmıştır. Türkiye’nin ise % 0.19 seviyesinde bulunduğu kanısına varılmıştır. Fonların reel gelirine bakıldığında 1. sırada %15’lik gelir ile Hollanda olurken, Türkiye’nin reel gelirinin 2013 yılında eksilerde olduğu, 2014 yılında % 5.5 oranında getiriye ulaştığı görülmüştür. 2014 yılı verileri incelendiğinde, Hollanda, yatırımını hisse senetlerine yönlendirirken, Türkiye’nin yatırımlarını mevduat ve nakit olarak gerçekleştirdiği görülmüştür. Türkiye’nin fonlarla ilgili iyileştirme yapması ve fonlarını çeşitlendirerek emeklilik şirketlerinin bireysel emeklilik sistem katılımcılarını bilgilendirip takip etmesi önerilmiştir.

Султаналиева (2017), Çalışmada, BDT ülkelerindeki emekli maaş ortalamaları karşılaştırılarak, Kırgızistan’daki emeklilik sisteminde olan gelişmeler, sorunlar ve sistem beklentileri incelenmiştir. Kırgızistan’ın BDT ülkelerine göre sosyal güvenlik emekli maaş karşılaştırmasında, diğer BDT ülkelerine göre geride kaldığı görülmüş ve bunun için, emekli maaşlarını iyileştirmek ve diğer BDT ülkeleri seviyesine ulaştırmak adına devlet emeklilik sisteminin iyileştirilmesi ve devlet dışı emeklilik sistemlerinin geliştirilmesi için çaba gösterilmesinin gerekli olduğu önerisinde bulunulmuştur.

Şener ve Faruk (2010), Çalışmada, özel emeklilik fonlarının dünyadaki gelişimi, Türkiye’de ortaya çıkışı, durumu ve gelişimi araştırılmıştır. Bu amaçla Türkiye’de uygulanan Emeklilik Sistemi ile ilgili 400 kişiye anket uygulaması yapılmış ve ankete göre gelir düzeyinin sisteme katılımı oldukça etkili olduğu ve gelir seviyesi düşük olanların sisteme katılımı zorlandığı anlaşılmıştır. Ayrıca ankette elde edilen bir diğer

sonucun ise, eğitim seviyesinin yüksek olması durumunun katılımı artırdığı şeklinde olmuştur. Bireylerin sistem hakkında asgari bilgiye sahip olmalarının, sistemi daha etkin ve hızlı hale getireceği belirtilmiştir.

Ташкулова (2015), Çalışmada, emeklilik güvencesi geliştirme sistemi incelenmiş ve tüm bunların Kırgızistan'ın refahı ve ulusal ekonomisinin gelişimi üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Emeklilik sisteminin istikrarsızlık faktörleri incelenmiş ve birçok insanın özel emeklilikten devlete güvendiği, risk almak istemediği, ancak sistemin artık eskisi gibi işlemediği, zorlandığı anlaşılmış; bundan dolayı özel emeklilik sistemine geçişin önemi vurgulanmıştır.

Тентимишова (2018), Çalışmada, Kırgızistan'daki emeklilik fon sisteminin işleyişinin sosyo-ekonomik ve yasal temelleri incelenmiştir. Şu anda sigorta primi ödeyen çalışanların sayısının emekli olanlara göre çok olmadığı ve bu durumun emeklilik fon sistemini oldukça etkilediği görülmüştür. Bu durum göz önüne alındığında, emeklilik sigorta ilkelerinin güçlendirilmesi, adalet ve etkinliğinin artırılması önerisinde bulunulmuştur.

Тентимишова ve Шамыратова (2018), Çalışmada, Kırgızistan'da uygulanan emeklilik sigorta türleri ve sağlanan fonun birikim göstergeleri incelemiştir. Kırgızistan'da uygulaması olan 3 emeklilik sisteminin var olduğu, bunların, devlet zorunlu emeklilik sistemi, devlet birikimli emeklilik sistemi ve gönüllülük esaslı emeklilik sistemi olduğu tespit edilmiş ve özellikleri üzerinde durulmuştur. Kırgız Cumhuriyeti'nde doğurganlık teşvikini düşürmek, kadının emeklilik yaşını kademeli olarak 60'a yükselterek, erkekler ile kadınların emeklilik yaş aralığını 5'ten 3'e düşürmek seçeneğinin değerlendirilmesi gerektiği önerisinde bulunulmuştur.

Васильева (2020), Çalışmada, Rusya ve uluslararası emeklilik sisteminin oluşumu ve geliştirilmesi ile ilgili deneyimler anlatılmış, Rusya ulusal emeklilik sisteminin grafiksel analiz olarak Bismarck ve Beveridge modellerinin yardımıyla hedeflere ulaşma temelleri incelenmiştir. Bismarck Modeli, prim ödeyen katılımcıların yaşam standardını arttırmayı hedeflerken, Beveridge modelinin ise asgari emeklilik desteği sağlamayı hedeflediği belirtilmiştir. Dünya Bankası, Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütünün çok bileşenli modellerini karşılaştırma yöntemi ile incelemiştir.

Rusya emeklilik sistemi, sigorta prim ödemeleri ve çalışanların emeklilik oluşumlarına katılımı motive eden mekanizmaların git gide yok olmakta olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca, dünyada ve Rusya’da da incelenen emeklilik sistemlerinin oluşum ve gelişim süreçlerinde sistemin bütün problemlerini çözebilecek sürdürülebilir evrensel bir modelin bulunmadığı anlaşılmıştır.

Yakıcı (2017), Çalışmada, 2003 yılından bu yana bireysel emeklilik sisteminin nasıl gelişim gösterdiği incelenmiştir. Bu amaçla literatür taraması yapılarak Emeklilik Gözetim Merkezi verileri incelenmiştir. Türkiye’de sistemin faaliyete geçtiği zamandan bu yana pozitif yönde ilerlediği görülmüş; devlet katkısının, bireysel emeklilik sisteminin katılımcı sayısında artırıcı rolü olduğu, 2013 yılında yapılan uygulamalarla anlaşılmıştır. Bundan dolayı, devlet katkısı öncesi ve sonrası dönemlere ayırarak yorumlamanın doğru olduğu neticesi elde edilmiştir. Türkiye’deki bireysel emeklilik sistemindeki gelişim durumu göze alındığında, devlet teşvikinin devam ettirilmesi, dünyadaki uygulamalardan faydalanılması ve bireylerin sistem hakkında bilgilendirilmesi önerilmiştir.

Yanlış (2016), Çalışmada, günümüzde yaygın bir şekilde kullanılan bireysel emeklilik sisteminin gelişimini göstererek, regresyon modelleri ile 2026 yılına kadar olan tahminler yapılmış ve senaryo analizi ile durum çözümlemeleri gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda, yapılan kesintilerin yüksek olması, yabancı uyruklu katılımcıların devlet katkısından muaf olması gibi sebeplerin sistemi olumsuz etkilemekte olduğu ve bunlara çözümler getirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Dünyada, çok farklı uygulamalar olması yerine standart bir uygulamanın olması gerektiği konusunda öneride bulunulmuştur.

Yeh, Cheng, ve Shi (2020), Çalışmada, kamu-özel emeklilik sistemlerinin 6 refah ülkesi örnekleri üzerinden karşılaştırılması amaçlanmıştır. Tayvan ve Çin devletçi emeklilik sistemi, Kore ve Japonya hibrit emeklilik sistemi, Singapur ve Hong Kong bireysel emeklilik sistemleri örnekleri verilerek temsilen karşılaştırma yapılmıştır. Bu sistemlerin kurumsal yapıları, hükümet raporları ve Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü verilerinden alınan bilgiler kullanılmıştır. Yaşlıların güvenliği olarak devlet emeklilik sistemi yaygın görünse de bazı siyasi ve mali çıkmazların olduğu, 3. sistem olan bireysel emeklilikte ise emeklilik gelirlerinin kamu emekli maaşlarının mali

çöküşlerine bağlı olduğu, son olarak da dualist (karma) sistemin ise diğer sistemlerin zorlandığı noktada çok uygun bir yöntem olduğu sonucuna varılmıştır.

Yıldırım ve Şataf (2019), Çalışmada, bireysel emeklilik sisteminin bilinirliği ve insanların sistem hakkındaki düşünceleri araştırılmıştır. Bu amaçla Ordu ilinde çalışan insanlardan rastgele seçilen 371 kişiye 30 soruluk anket uygulanmıştır. Ankete katılanların sisteme tam güven duymadıkları, bireylerin tasarruf için ayıracakları gelir yetersizliği ve devletin katkısından faydalanabilmek için gerekli şartların sağlanamaması korkusunun sisteme katılımı etkilediği görülmüştür. Bunun için sistem hakkında daha fazla bilgilendirme yapılması ve sisteme güvenin artırılması için bazı faaliyetler gerçekleştirilmesi önerilmiştir.

Yıldırım (2010), Çalışmada, dünya ve Türkiye'deki uygulamalar karşılaştırılarak Türkiye'de olan eksikler tespit edilmeye çalışılmıştır. Bireysel emeklilik sisteminin dünyadaki uygulamalarına bakıldığında, bu sistemin gelişmiş ülkelerde gönüllülük esasına göre ve sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak uygulandığı, gelişmekte olan ülkelerde ise zorunluluk esasına dayalı özel emeklilik sistemi olarak uygulandığı tespit edilmiştir. Gelişmiş ülkelerde tasarrufların büyük kısmını bireysel emeklilik sisteminin oluşturduğu ve bu durumun uzun vadede tasarrufları artırmakta olduğu, piyasayı derinleştirdiği ve ekonomiyi oldukça rahatlattığı anlaşılmıştır. Türkiye'de bireysel emeklilik sisteminin gelişmesini engelleyen çeşitli unsurların olduğu belirtilmiş, bunlar arasında, sigorta kültürünün eksikliği, krizlerin yaşattığı güvensizlik gibi sebeplerin olduğu tespit edilmiştir. Bireysel emeklilik sisteminin tabana yayılması ve sistemde oluşan fonların konut finansmanı olarak kullanılmasının gerektiği önerilerinde bulunulmuştur.

Yıldırım (2011), Çalışmada, bireysel emeklilik sisteminin önemi, sosyal güvenlik sistemi içindeki yeri, kurumsal yapısı, işleyişi, denetimi, vergi uygulamaları ve cezaları incelenmiştir. Bireysel emeklilik sisteminin, sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı niteliğinde olup, oldukça şeffaf bir sistem olduğu, %15'ten başlayan vergi indirimi sağlaması ve uzun vadeli yatırım sağlaması, bireylere ek bir emeklilik sağlaması ve ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlaması açısından oldukça etkili bir sistem olduğu anlaşılmıştır. Sisteme katılımı artırabilmek için, bireysel emekliliği tanıtıcı programların

düzenlenmesi, vergi oranlarının daha cazip hale getirilmesi, emeklilik yatırım fonlarına çeşitlilik getirilmesi, belli çalışan sayısına sahip işletmelerin çalışanlara zorunlu bireysel emeklilik yapması, bireysel emeklilik şirketleri arasında olan rekabetin engellenmesi, hayat sigortasına benzer şekilde belirli oranda getiri şartı getirilmesi önerilerinde bulunulmuştur.

Yiğiteli, Karagöz, ve Demirci (2019), Çalışmada, Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine katılımın bireylerin yaşadığı ile, cinsiyete ve yaşa göre farklılaşmasının incelenmesi yanında, devlet desteği ve vergi indirimlerinin sisteme katılım açısından etkisinin olup olmadığı incelenmiş ayrıca devlet katkısı ve vergi indirim teşviki uygulamalarının bireylere sağladığı getiriler karşılaştırılmıştır. Türkiye’de sisteme katılımı, yaşanan ilin, yaşın ve cinsiyetin etkilediği tespit edilirken; uzun vadede bireylere devlet desteğinin vergi indiriminden daha fazla avantaj sağladığı belirlenmiştir. Araştırmacıların bireysel emeklilik sisteminin yurt içi tasarruflarına etkisini incelemeleri önerisinde bulunulmuştur.

Заболотский (2017), Çalışmada, Rusya Federasyonu emeklilik sistemini değiştirerek öneriler geliştirmek amacı ile Avrupa Komisyonu ve Avrupa Birliği ülkelerinin deneyimleri analiz edilmiştir. Bu maksatla, AB’nin önde gelen ülkelerinin finansal istikrar katsayısı, emeklilik ücretlerinin payları, kesinti payları, emeklilik fonunun karlılığı gibi veriler karşılaştırılmıştır. “Kullandıkça öde” ve finanse edilen emeklilik sistemlerinin olumlu ve olumsuz yanlarının olduğu, emeklilik sistemlerinde reform olarak karma sistem (devlet emeklilik, özel emeklilik ve ek ödeme emeklilik sistemi) hizmeti sağlanmaya çalışıldığı görülmüştür. Emeklilik fonlarının bakımı kısmında ülkeler arası önemli farklılıkların olduğu, Rus emeklilik sisteminin emeklilik fonlarının düzenlemeye ihtiyacı olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca, AB deneyiminin örnek alınması, emeklilik tasarruflarının devlet dışı emeklilik fonuna aktarılmasına ilişkin kısıtlamaların kaldırılması ve böylece devlet dışı emeklilik hizmeti veren kurumların geliştirilmesi önerilerinde bulunulmuştur.

Закалашная ve Горькавцева (2020), Çalışmada, Rusya’da bireysel emeklilik sistemi olarak uygulanan IPC’nin özünü tanımlamayı, IPC uygulamasının sorunlarını vurgulamayı ve karakterize etmeyi, IPC’nin Rusya için beklentilerini, yeni eğilimlerini

ve ekonominin tahminini dikkate alarak belirlemeyi amaçlamıştır.2019 yılında Rusya’da emeklilik reformu çerçevesinde, bireysel emeklilik sermayesinin (IPC) uygulanmasının planlandığı, IPC sistemindeki katılımcıların, ilk ödemeden sonraki 30 yıl içinde ömür boyu devlet dışı bir emekli maaşı alabilecekleri, ayrıca hastalık durumunda, birikmiş fonların erken ödenmesi ve Mevduat Sigorta Acentesinden teminat alabilecekleri durumu varsayılmıştır. Bununla birlikte, 2019'un sonunda, Rusya Federasyonu Hükümeti IPK sistemini terk etmeye karar vermiş ve başka bir reform önermiştir. Bu reformun uygulanması 2021 yılı için planlanan GPP (Garantili Emeklilik Planı) sistemi olduğu anlaşılmıştır. PKI’nın reddedilmesi, sadece uygulama sürecini karmaşıktırmamış aynı zamanda uygulamanın olumsuz bir yönünü oluşturan önemli sorunların varlığından kaynaklandığını da ortaya koymuştur.

Zakhartsev, Nikodimov, Mironova, Burmistrov ve Sinyukova (2020), Çalışmada özel emeklilik fonlarının faaliyetlerinin sona ermesindeki yasal düzenlemelere ait özellikler incelenmiştir. Bu maksatla ayrıntıya inilerek genel prosedürler, bireysel emeklilik fonlarının yeniden düzenlenmesi, tasfiyesi ve iflasına ilişkin belgeler kullanılmıştır. Maliye Bakanlığı 2021 yılı ocak ayında, bireylerin kişisel katkıları ve devletin desteğiyle sağlanacak olan yeni bir finansman yöntemi getirmeyi planladığı anlaşılmıştır. Fakat bu sistemin de önceki sistemler gibi olacağını, en iyi emeklilik yönteminin eski SSCB olduğunu ve o yöntemin uygulanmasının doğru tercih olacağı önerisinde bulunulmuştur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

4.1. Araştırmanın Amacı

Dünyada gelişimi oldukça hız kazanmış olan, bazı ülkelere göre sosyal emeklilik sistemine alternatif kabul edilen ve bazı ülkelere göre ise sosyal emekliliğin bir uzantısı, ekstra para tasarrufu yapmak anlamını taşıyan “Bireysel Emeklilik Sisteminin” uygulaması, birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede oldukça yaygınlaşmış ve zorunlu, yarı-zorunlu ve gönüllü olarak uygulandığı belirtilmektedir. Buradan yola çıkarak çalışmada, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler statüsünde olan ve özgürlüğünü 1991 yılında kazanan Kırgızistan’daki emeklilik sektöründe Birikimli Emeklilik Planı (Kamu) ve Gönüllü Emeklilik Sistemi (Özel) olmak üzere iki ayrı bileşenden oluşan Bireysel Emeklilik Sisteminin bulunduğu anlaşılmaktadır. Kırgızistan bireysel emeklilik sisteminin Türkiye’deki kanun ve uygulamaları göz önüne alarak verilerin karşılaştırılması amaçlanmaktadır. Ayrıca Türkiye’de var olan farklı kanun veya uygulamaların Kırgızistan ülkesi üzerinde etkin ve sürdürülebilir bir şekilde uygulanabilirliği ve hatta geliştirilebilme potansiyeli hakkında bilgi sağlanması amaçlanmaktadır. Bununla birlikte eklenmesi veya çıkarılması gerekli uygulamalar anlaşılmış olacak ve emeklilik sisteminde yepyeni bir sistem olan bireysel emeklilik sisteminin gelişimine ön ayak olarak ülke içi ekonominin de hareketlenmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

4.2. Araştırmanın Önemi

Emeklilik, dünyanın neresine giderseniz gidin tüm emek veren, alın teri döken bütün vatandaşların hayali ve hakkı şeklinde tanımlanabilmektedir. Ülkenin kalkınmasına omuz veren her vatandaş, elbette ki çalışması sırasında, zaman ve emek harcadığı gibi yaptığı iş nedeniyle basit yaralanmalar yaşamakta hatta ölümcül düzeyde kazalarla da karşılaşabilmektedir. Biz insanların sosyal varlık olması, aile, dinlenme ve bazen zaruri haller dolayısıyla zaman ayırması gereken durumlar da elbette ki vardır. Bundan dolayıdır ki güvenli gelecekleri için çalışan her vatandaşın doğal hakkı, zamanı geldiğinde

emekliliklerinden faydalanarak, kimseye muhtaç olmadan sağlıklı ve konforlu bir yaşam sürdürebilmektir.

Çalışma hayatları süresince gerekli yatırımları yapan kişilerin emeklilik dönemlerinde de hayat standartlarını koruyabilme yollarından biri Bireysel Emeklilik Sistemi'dir. Kırgızistan'daki "Bireysel Emeklilik Sistemi"nin gelişim tarihçesi Cumhuriyetin kuruluşuna kadar dayanmakta ve günümüzde Hükümet tarafından geliştirilmeye çalışılmaktadır. Kırgızistan'da BES'in gelişimi, 1994 yılında kurulan ve günümüze kadar ülkede tek gönüllü emeklilik fonu olarak kalan Накопительный Пенсионный Фонд (NPF)'un ortaya çıkması ile başlamaktadır. 27 yılı aşkın tecrübesi olan "NPF'nin katılımcı sayısı ve Kırgızistan'daki bilinirliği çok azdır. Bulunan verilere göre, 1 Ocak 2019 tarihi itibari ile "NPF'nin ülke genelinde 1931 katılımcısı bulunmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminin bir türü ve genel kamu emeklilik sisteminin bir parçası olan "Birikimli Emeklilik Planı"nın 2011 yılında uygulanmaya başlaması ile zorunlu da olsa Kırgızistan vatandaşlarının çoğunun BES'den faydalanma ve 2018 yılında "Birikimli Emeklilik Planı"ndaki birikimlerini "NPF" gibi özel emeklilik fonlarına aktarabilme fırsatları ortaya çıkmıştır.

Dünyadaki emeklilik varlıkları, son on yılda birçok ülkede GSYH'den daha hızlı büyümektedir ve bu durum ülkelerdeki bireysel emeklilik planlarının önemine ilişkin bir gösterge olarak düşünülmektedir. Bireysel emeklilik sisteminde yaratılan tasarruflar, reel sektöre kaynak yaratarak istihdamı artırmasına ve ayrıca sağlanacak fonların özelleştirmeye kanalize edilmesiyle sermayenin tabana yayılmasını ve gelir dağılımında adaletin tesis edilmesini sağlayacağı anlaşılmaktadır. Özelleştirilen emeklilik sistemleriyle devletin üzerindeki yük azaltılmış olup ülke ekonomisi aktifleşerek gelirler artmış olacaktır. Bu durum ülkenin gelişmekte olma statüsünden gelişmiş ekonomilere bir adım atarak git gide yaklaşması anlamına da gelecektir.

Bu çalışma ile Kırgızistan'da daha önce yapılmış BES konulu araştırmaların diğer bir ülke ile karşılaştırma niteliğine sahip çalışmaların literatürde yer almadığı görülmüş ve yapılan bu çalışma ile literatürde var olan boşluğun doldurulacağı ve Kırgızistan'ın BES'i geliştirmesi adına analizin fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

4.3. Araştırmanın Yöntemi ve Tekniği

Kırgızistan’da bireysel emeklilik sisteminin teknik ve hukuki alt yapısının, katılım durumunun, nüfusun tasarruf eğilimlerinin, Türkiye’ye göre farklı olup olmadığını tespit etmek amacıyla betimleyici karşılaştırma analiz modeli kullanılmıştır.

“Betimleyici araştırmaların bir türü de karşılaştırmalı araştırmadır. Karşılaştırmalı araştırma, sosyal bilimlerde farklı ülkelerin ya da kültürlerin belirli özellikler açısından karşılaştırılmasını amaçlayan araştırmalara verilen genel addır. Aynı sosyal olguyla ilişkili olarak aralarında benzerlikler ve farklılıklar olan iki ya da daha fazla örneğin karşılaştırılması, olgunun daha iyi anlaşılmasını sağlayabilir. Karşılaştırmalı araştırmalarda, nicel yöntem de nitel yöntem de kullanılabilir. Bu tip araştırmalar, genel olarak kültürler ve ülkeler arasındaki farklılık ve benzerlikleri ortaya koymak amacıyla uygulansa da farklı iş gücü piyasaları, firmalar ya da örgütlerin karşılaştırılması için de uygun bir araştırma tipidir.” (Walliman, 2016 s.40)

4.4. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Bireysel emeklilik sistemi, hem Kırgızistan nüfusuna birikim ve yatırım yapma alışkanlığı kazandırması, hem de devlet ekonomisi için büyük bir katkı sağlaması açısından önemli bir uygulamadır. Kırgızistan’da, BES’in gelişimi yolunda Kırgızistan devleti tarafından önemli adımlar atılmaya çalışılsa da gelişimini engelleyen ve ortaya konulması gereken çeşitli sorunlar bulunmaktadır. BES’in Kırgızistan’daki mevcut durumu ve sorunları ve Türkiye Cumhuriyeti arasında uygulama farklılığı, çalışmanın hem kapsamını hem de sınırını ortaya koymaktadır.

Araştırmada, COVID-19 salgını nedeniyle birincil kaynaktan veri elde etmenin zor olmasından dolayı, belirlenen amaca uygun verileri ikincil kaynaklardan elde etme yoluna gidilmiştir. Bunun için, Kırgız ve Türkiye Cumhuriyetlerinin emeklilik sistemleri ve aralarında var olan farklı uygulamalar hakkında bilgi veren kaynaklar incelenerek karşılaştırma analizi kullanılmıştır.

4.5. Araştırmanın Yaygın Etkisi

Kırgızistan’da, şu anda “Ortak Emeklilik Sistemi” ve “Birikimli Emeklilik Sistemi” olarak iki tane bileşenden oluşan devlet emeklilik sistemi bulunmaktadır ve

cumhuriyetin kuruluşundan sonra kurulan ve bu zamana kadar gelen sadece bir tane Özel Emeklilik kuruluşunun faaliyet gösterdiği bilinmektedir. Karma bireysel emeklilik sistemi özelliklerini taşıyan Kırgızistan'da, kamu emeklilik sisteminin ayakta kalmakta zorlandığını ve ilk başta tamamlayıcısı olma amacını taşıyan BES uygulamasının diğer ülkelere nazaran hem hukuksal hem de uygulama olarak zayıf ve az gelişmiş olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca gerek sektördeki oyuncu eksikliği ve onun getirdiği rekabet yoksunluğu, gerekse halkın yeterli bilgilendirilmemesi ve ülkedeki genel yolsuzluk durumlarından kaynaklanan sistemlere güven eksikliği, BES'in katılımcı sayısının ve toplam fon tutarının az olmasına neden olmaktadır. Bir de diğer ülkelerde uygulanan otomatik katılım sisteminin olmaması, devlet desteğinin ve vergi teşviklerinin sağlanmaması gibi diğer nedenler de bulunmaktadır. Günümüzde, dünyanın dört bir yanında uygulanan BES'in, Kırgızistan gibi nüfusu genç ve az olan bir ülkede gelişmesi ve kullanılması açısından halk arasında yaygınlık kazanmasının hem ülkenin ekonomisi hem de finansal piyasasının gelişmesinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu yapılan çalışmadan yola çıkarak konuya dair konferans bildirisi, makale ve diğer akademik yayınların yer alması beklenmektedir. Ayrıca, çalışma Kırgız- Türk Manas Üniversitesinden gerekli izinler alınarak ilgili kurumlara rapor halinde sunulacaktır.

4.6. Araştırma Bulguları

Ortak tarihe sahip olan Türkiye ve Kırgızistan, günümüzde de ticari ve diğer alanlarda birlikte çalışmalar yürütmektedir. Buna rağmen, çeşitli ekonomik, demografik ve siyasi nedenlerden dolayı bu iki ülkenin birçok sektörlerinde hukuki ve finansal gelişim farklılıkları bulunmaktadır. Uygulamanın bu kısmında, ele alınan Kırgızistan, Türkiye ve dünyadaki bazı ülkelerinin bireysel emeklilik sistemlerinin hukuki gelişimlerinde ve uygulama modellerinde var olan benzerlik ve farklılıklar anlatılacaktır. Bu açıklamalardan sonra ortaya çıkan farklılıklar Kırgızistan'da uygulanabilirliği açısından yorumlanacaktır.

4.6.1. BES ile ilgili ilk kanunun yürürlüğe girmesi

Dünyada BES ile ilgili yasal düzenlemenin ve uygulamanın 1800'lü yılların ortasında Almanya'da ortaya çıktığı görülmektedir. Almanya'yı, Norveç, Fransa, İngiltere ve ABD gibi ülkeler takip etmiştir. Şili 1981 yılında, Brezilya 1977, Avusturalya

1992, Arjantin 1994, Kolombiya ve Meksika 1997, Polonya 1998, Hong-Kong ve Japonya 2000 yıllarında BES’e geçmişlerdir (Tapia, 2020).

Türkiye’de, 28 Mart 2001 tarihinde, 4632 sayılı, “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” kabul edilmiştir. Bu sistem, 7 Ekim 2001 tarihinden itibaren uygulamaya girmiştir. Türkiye’de, 1 Ocak 2017 tarihinde, bireysel emeklilikte katılımı artırmak adına Otomatik Katılım Sistemi getirilmiştir (TC. Cumhurbaşkanlığı Resmi Gazete, 2021).

Kırgızistan’da BES ile ilgili ilk kanun, 31 Temmuz 2001 tarihinde, 80 sayılı kanun ile yürürlüğe girmiştir. Hâlbuki BES ile ilgili ilk uygulama örneğini, 1994 yılında kurulan ve 16 Ağustos 1995’te lisansını almış olan, kamu olmayan emeklilik sistemi olan (NPF) kurumu ile ortaya çıkmıştır. Bu durum, o zamanlarda yürürlükte olan “Lisanslama Kanunu” ile mümkün olmuştur (NPF, 2021).

Kamu emeklilik sisteminin, demografik ve siyasi nedenlerden dolayı finansal sorunlar ile karşılaşması, Kırgız Cumhuriyeti hükümetini emeklilik sektöründe reform yapmak için birtakım adımları atmaya zorlamıştır.

2012-2030 döneminde ve 2040’tan itibaren çalışan ve emekli nüfus sayısı dengesinin en kritik duruma ulaşması ve dolayısıyla emeklilik fonunu da etkilemesi beklenmektedir (Министерство Юстиции Кыргызской Республики, 2021). Bunun önüne geçmek için, 1 Ocak 2010 tarihinden itibaren yürürlüğe giren, Kırgızistan Cumhurbaşkanının kararı ile ekonominin organize sektöründe çalışan tüm işçi kategorileri için Kırgız Cumhuriyeti emeklilik sistemine zorunlu olarak finanse edilen “Birikimli Emeklilik” unsuru dahil edilmiştir. Böylece, işverenden tahsil edilen prim oranı %2’ye(%19’dan %17’ye) kadar düşürülmüş ve çalışan maaşlarından daha önce tahsil edilen prim oranı %8’den %10’a kadar yükseltilmiştir. %2’lik fark, birikimli emeklilik fonundaki çalışanların bireysel hesaplarına aktarılabilir. Zorunlu devlet birikimli emeklilik planı için tahsil edilen prim oranı, her yıl gözden geçirilecek ve onaylanacaktır (Сыдыгалиева & Муканбетова, 2010: 160-161). Kırgızistan bu uygulama ile gönüllü BES’e olan katılımı artırmak adına bir adım atmış ve uygulama olarak da karma sisteme geçiş yaptığı söylenebilir.

Kırgız Cumhuriyeti vatandaşlarına, “Sigortalıların birikimli emeklilik fonu veya bir yönetim şirketi seçme hakkının uygulanmasına ilişkin” 25 Mayıs 2015 tarihindeki bir kararla, birikimli katkı paylarının %2’lik olan kısmını NPF’ye aktarabilme hakkı tanınmıştır. Böylece, Sosyal Fon Bölge Departmanına bir başvuruda bulunarak anlaşma imzalandığı takdirde, artık bir NPF üyeliğini alma imkânı verilmiştir (NPF, 2021).

Dünyanın BES’e geçiş tarihi ile Türkiye ve Kırgızistan ülkelerini karşılaştırsak, Türkiye ve Kırgızistan’da bireysel emeklilik sisteminin geçmişi çok eski değildir. Kırgızistan ve Türkiye için BES’in kanunda kabul tarihinin aynı yıl olduğu görülmektedir. Sadece BES’e katılımı artırma uygulamaları açısından farklı kanuni düzenlemeler gerçekleştirildiği tespit edilmektedir. Şöyle ki, Kırgızistan’ın BES’i desteklemek adına zorunlu kesinti yaptığı, birikimli emeklilik tutarından gönüllü emeklilik sistemine geçmek isteyen bireylere bir nevi devlet desteği gibi hak tanımış olduğu anlaşılmaktadır. Türkiye’de ise bu durum kurumların bireyleri gönüllü emeklilik sistemine dahil ederek daha sonra bireylerin sistemden çıkmak istemeleri durumunda, tercihlerine bırakılmış bir “Otomatik Katılım Sistem” uygulaması olduğu görülmektedir.

4.6.2. Hukuki gelişimi

Dünya üzerinde BES ile ilgili hukuki gelişim, her ülkenin siyasi, demografik ve ekonomik şartlarına göre farklılık göstermiş ve günümüzde en çok örneklendirilen birkaç BES modeli geliştirilmiştir. Bazı BES modelleri ve ülkelerdeki hukuki gelişimi ile ilgili örnekler bu çalışmanın ikinci bölümünde verilmiştir.

Türkiye’de, 28 Mart 2001 tarihli ve 4632 sayılı, “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununu” ile başlayan süreçte kanun olarak;

- **07/04/2001- 24366 sayılı “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununu”**
- **17/12/2016 – 29921 “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”,**
- **24/04/2020 – 31108 sayılı “Bireysel Emeklilik Sistemine Yabancı Para Cinsinden Yapılan Katkı Payı Ödemeleri İçin Devlet Katkısı Oranının**

Belirlenmesine Dair Karar” olmak üzere 3 kanun değişikliği yapılmıştır. Bunun dışında;

- *02/01/2017 tarihinde “Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dahil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik”,*
- *05/12/2018 tarihinde “Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”,*
- *27/12/2018 tarihinde “Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ve “Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dahil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”,*
- *15/05/2019 tarihinde “Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”,*
- *29/05/2019 tarihinde “Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”,*
- *13/06/2019 tarihinde “Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik”,*
- *04/03/2020 tarihinde “Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”,*
- *09/10/2020 tarihinde “Emeklilik Gözetim Merkezi Çalışma Esasları Yönetmeliği”,*
- *23/12/2020 tarihinde “Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”ler* yayınlanmıştır. Bunların dışında genelgeler, tebliğ ve sektör duyuruları gibi yayınlar bulunmaktadır (TC. Cumhurbaşkanlığı Resmi Gazete, 2021).

Türkiye’de, ilk emeklilik planlarının 27 Ekim 2003 tarihinde onaylanması ve akabinde fiilen uygulamaya geçilmesi, BES’in, dünyadaki uygulaması olan örneklerle benzetilmiştir. Bireylerin iş yaşamları süresince tasarruf yapmalarını sağlayarak ve bu tasarrufların emeklilik dönemleri geldiğinde ek gelir olarak kullanmalarına olanak vermek maksadıyla kamu emeklilik sisteminin tamamlayıcı unsuru olarak sistemde yerini almıştır (Erdoğan, 2019: 297). Türkiye’nin BES uygulamalarında dünyayı takip ettiği ve uyguladığı buradan anlaşılmaktadır.

Kırgızistan’da, 31 Temmuz 2001 tarihli, 80 sayılı “Kırgız Cumhuriyeti Gönüllü Bireysel Emeklilik Fonları Hakkında Kanun” yürürlüğe girmiştir. Bu kanun, Kırgız Cumhuriyeti’nde gönüllü BES fonlarının oluşumu, işleyişi, yeniden düzenlenmesi ve tasfiyesi ile ilgili hukuki ve ekonomik ilişkileri düzenleyerek vatandaşların gönüllü BES’ten yararlanabilmek için anayasal haklarını sağlamaktadır. Bu kanunun BES ile ilgili ilk hukuki düzenleme olmasından dolayı, fon ile ilgili temel hususların açıklandığı görülmektedir.

Gönüllü Bireysel Emeklilik Fonları ile ilgili aşağıdaki hukuki düzenlemeler yapılmıştır.

- **27 Ocak 2006 tarihli ve 19 Sayılı “Kırgız Cumhuriyeti’nde Birikimli Emeklilik Fonları Hakkında Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”,**
- **11 Aralık 2013 tarihli ve 216 Sayılı “Kırgız Cumhuriyeti’nde Birikimli Emeklilik Fonları Hakkında Kanun”.** Bu kanunun yürürlüğe girmesi ile 31 Temmuz 2001 tarihli 80 sayılı kanun geçerliliğini yitirmektedir.
- **22 Mart 2016 tarihli ve 24 Sayılı “Kırgız Cumhuriyeti’nde Birikimli Emeklilik Fonları Kanunu’nun Lisanslama İle İlgili Yasal Düzenlemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”,**
- **6 Ağustos 2018 tarihli ve N 88 Sayılı “Kırgız Cumhuriyeti’nde Birikimli Emeklilik Fonları Hakkında Kanunu’nda Terörist Faaliyetlerin Finansmanına ve Cezai Gelirlerin Yasallaştırılmasına (Aklama) Karşı Bazı Yasal İşlemlerde Yapılan Değişiklikler Hakkında Kanun”**

- **25 Temmuz 2019 tarihli ve N 101 Sayılı “Kırgız Cumhuriyeti’nde Birikimli Emeklilik Fonları Hakkında Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”.** Bu kanun düzenlenmesi ile aşağıdaki önemli değişiklik yapılmıştır;

1. Özel emeklilik fonları 3 tipte oluşturulabilmektedir: açık, kurumsal ve mesleki, Bunları kısaca açıklarsak;

- **Açık Fon:** İşlerinin yeri ve niteliği ne olursa olsun katılımcıları herhangi bir birey olabilen birikimli bir emeklilik fonudur.
- **Kurumsal Fon:** Bu birikimli emeklilik fonunun kurucuları ve hissedarları olarak bir veya birkaç tüzel kişiliğin çalışanları olabilmektedir.
- **Mesleki Fon:** Kurucusu (kurucuları), tüzel kişilik dernekleri olabilen birikimli bir emeklilik fonu - işverenler, sendikalar ve bireylerin derneklerinden oluşur. Bu tür bir fonun katılımcıları, ancak fon tüzüğünde tanımlanan mesleki faaliyetlerinin (mesleklerinin) niteliği ile ilgili kişiler olabilir.

2. Kurulacak fonlar, artık anonim şirket şeklinde oluşturulabilmektedir,
3. Bu fonlar, sadece nama yazılı hisse senedi ihraç etme hakkına sahiptir.
4. Fonun yönetim organlarının bileşimi, yapısı ve fonun tüzüğü Kırgız Cumhuriyeti anonim şirketler ile ilgili mevzuat ile belirlenmektedir (Министерство Юстиции Кыргызской Республики, 2021).

İki ülkenin de hukuki gelişimi incelendiğinde, bahsi geçen ülkelerin BES’i, kanunun kabul tarihi aynı olsa da hukuki gelişim aşamalarının farklı olduğu anlaşılmaktadır. Kırgızistan’ın BES konusunda yeterince kanun ve yönetmelik değişikliğine gitmediği ve olabildiğince stabil bir yol izlediği görülmektedir. Бектурганова (2016), çalışmasında Kırgızistan’da emeklilik sistemlerinde gelişim sorunlarının olduğunu ve adalet ve etkinliğin artırılması yönünde yeniliğe ihtiyaç olduğunu, bununla birlikte devlet emekliliği dışında bulunan birikimli ve gönüllü emeklilik türlerinin de bulunduğu kademeli emeklilik sisteminin uygulandığını tespit etmiştir. Türkiye’de ise oldukça aktif değişiklikler yaşanmış ve bunu gerek kanun gerek

yönetmelik, diğer hukuksal ve uygulama içerikleri ile canlı tutmayı başardığı görülmektedir. Kırgızistan'ın bireysel emeklilik ile ilgili kanunlarının ayrıntısına inildiğinde, sistem hakkında detaya girmediği, bu kararların çoğunu sistemi yöneten ve şu anda mevcut olan bir fona bıraktığı anlaşılmaktadır. Türkiye'de ise fonların kuruluşu ve işlevlerinden başlanarak sistemin nasıl yönetileceği, yapılması gereken kesinti oranları, fon kullanıcıların ve fon sağlayıcıların hakları, devletin sağladığı vergi indirimleri ve devlet destek oranı ile ilgili detaya inildiği görülmektedir.

4.6.3. BES'e katılabilme şartı

Dünyadaki uygulamalara bakıldığında, BES'e katılabilmek için her ülkede farklı şartlar aransa da genel olarak fiil ehliyetine sahip olmak ve 18 yaşını doldurmak yeterlidir.

Türkiye'de, 28 Mart 2001 tarihli, 4632 sayılı kanunda belirtildiği üzere, "BES'e fiil ehliyetine sahip kişiler katılabilir. Sisteme katılmak için şirket ile emeklilik sözleşmesi akdedilir." (Maliye Güncel Mevzuat, 2021)

Türkiye'de, 18 yaşını dolduran erkek, kadın, genç, yaşlı herkes, çalışan-çalışmayan ayrımı yapılmaksızın, ayrıca işçi, işveren, memur veya esnaf gibi statülere bakılmadan bireysel emeklilik sistemine dahil olabilmektedir. Ayrıca katılımcı bireylerin herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlılığı, vergi mükellefi olması gibi durumlar sisteme katılımda sağlanması gereken koşullar değildir (Sezgin & Yıldırım, 2015). BES'e katılabilmek için, fiil ehliyetine sahip olmanın yeterli olacağı çıkarımı yapılabilmektedir.

Tablo 4.1. Türkiye'de 1 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe giren Otomatik Katılım Sistemi katılım şartları

Zorunlu Başlangıç Tarihi	Çalışan Sayısı
1 Ocak 2017	1000 ve üzeri
1 Nisan 2017	250 ve üzeri
1 Temmuz 2017	100 ve üzeri
1 Ocak 2018	50 ve üzeri
1 Temmuz 2018	10 ve üzeri
1 Ocak 2019	5 ve üzeri

Kaynak: (<https://www.axahayatemeklilik.com.tr/otomatik-katilim.aspx?pageID=129>, Erişim Tarihi: 05.04.2021)

Tablo 4.1’de, 2017 yılında yürürlüğe giren OKS’nin yıllara göre katılımcı sayısını arttırmak adına kurum ve kuruluşlarda çalışan sayısının git gide azalttığı görülmektedir.

Kırgızistan kanun ve düzenlemelerinde gönüllü BES’e katılabilmek için belli bir yaş sınırlaması belirtilmemektedir. Bu şartları belirleme kararları, BES’i gerçekleştiren ve şu anda aktif olan tek fon NPF’ye bırakılmaktadır.

Türkiye’de bu konu ile ilgili olarak, kanunda açıkça 18 yaşını dolduran her vatandaşın BES’e başvurabileceği belirtilmekte iken Kırgızistan’ın kanunlarında, gönüllü BES’e katılabilmek için herhangi bir kriter belirtilmemektedir. Bu durumda, BES’e giriş kriterlerinin Kırgızistan kanunlarında açıkça belirtilmediği anlaşılmaktadır. Fakat Kırgızistan’da, uygulanan zorunlu birikimli (bireysel) emeklilik sistemine 1 Ocak 1964’ten önce doğmuş erkekler ve 1 Ocak 1969’dan önce doğmuş kadınlar dışında, 18 yaşını dolduran her çalışan birey sisteme otomatik olarak dahil olmaktadır. Katılımcılar, Birikimli Emeklilik Planlarındaki %2’lik ödeneğini gönüllü BES’e aktarabilmektedir ve gönüllü bireysel hesaplarındaki bu birikimlerine ek olarak düzenli ya da başka şekilde para yatırarak kendi bireysel tasarruflarını artırabilmektedir.

Aşkın (2003), yaptığı çalışmada Türkiye’de 2003 yılında “Bireysel Emeklilik Yatırım ve Tasarruf” kanunu incelemiştir. Çalışmada, bireylerin sisteme katılımını engelleyen; aracı kurumlara olan güvensizlik, geçmişte hayat sigortalarının yaşattığı olumsuzluklar gibi sebeplerin olduğu sonucuna varmıştır. Bununla birlikte yazar, sisteme katılımı artırmak için, öncelikle bireyleri bilgilendirmek, yatırım konusunda eğitimler vermek ve güven sağlamak adına garanti fonuna benzer hizmetler sunulması gibi önerilerde bulunmuştur.

Самудинова (2009), çalışmasında Kırgızistan’ın BES’e olan katılımı artırmak için; devlet düzenlemeleri ve yetkilisinin gerekli olduğu, işveren ve çalışanların da dahil olabilmesi için ekonomik ve sosyal teşviklerin olması gerektiği ve özellikle bireylerin yatırımlarını koruyacağı bir destek sisteminin olması gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Bu ve benzeri yapılan çalışmalardan anlaşılabacağı üzere, Kırgızistan ve Türkiye’nin BES’e katılımı artırmak adına, sıralanan uygulamaların benzer nitelikte

olduğu anlaşılmaktadır. Bu gerekliliklerden yola çıkarak Kırgızistan'ın 2015 yılında Sosyal Fon'un tüm çalışanlardan yaptığı zorunlu kesintinin %2'lik kısmını BES'e aktarma özgürlüğü tanınması ve Türkiye'nin de 2017 yılında, girişi zorunlu, çıkışı bireylerin kararına bıraktığı OKS'yi uygulamaya koyması BES'te her iki ülkenin de katılımı artırmak için çalışmalar yaptığını göstermektedir.

4.6.4. BES'den emekli olabilmek için yaş ve yıl sınırlaması

Genel olarak, Bireysel Emekliliğe hak kazanabilmek için BES'e giriş tarihinden itibaren belli süre sistemde kalmak ve belli bir yaşı doldurmak gerekmektedir. Bu şartlardan birini yerine getirmeden katılımcılar emekli olamamaktadırlar.

Dünya genelinde BES'ten emekli olabilme şartları, ülkelerdeki uygulamalara göre değişim göstermektedir. Örneğin Arjantin'de emekli olabilme yaşı kadınlarda 60, erkeklerde 65 ve sisteme zorunlu katkı süresi 30 yıl olarak düzenlenmiş iken, Japonya'da ise emekli olabilme yaşı kadınlarda ve erkeklerde 65 ve zorunlu katkı süresi en az 10 yıldır (Japan Pension Service, 2021). BES'ten emekli olabilmenin şartları, ülkelerin ekonomik yapısı, sosyal yapısı , kültürel anlayışı gibi birçok etkene göre değişkenlik göstermektedir.

Türkiye'de, 4632 Sayılı Kanun, 24366 sayılı Resmi Gazete'de "Katılımcı, sisteme giriş tarihinden itibaren en az on yıl sistemde bulunmak koşulu ile 56 yaşını tamamladıktan sonra emekli olmaya hak kazanır. Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir program dahilinde ödenmesini, tamamının defaten ödenmesini ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi çerçevesinde, kendisine maaş bağlanmasını talep edebilir. 10 yıldan az süreyle sistemde kalarak ayrılma durumunda %15, 10 yıl süreyle sistemde kalmakla birlikte emeklilik hakkı kazanmadan ayrılma durumunda %10, emeklilik, vefat, maluliyet nedeniyle ayrılma durumunda %5 getiri üzerinden stopaj ödenir." (Emeklilik Gözetim Merkezi, 2021)

Kırgızistan kanun ve düzenlemelerinde, gönüllü BES'ten emekli olabilmek için yaş ve sistemde kalma süresi sınırlandırılmamış olup 25 Temmuz 2019 tarihli ve N 101 sayılı kanunun 21. maddesi gereğince sistem katılımcıları, emeklilik sözleşmesinin koşullarına, fonun kurallarına ve emekli maaşı alma gerekçelerinin ortaya çıkmasıyla

seçilen emeklilik planına göre özel emeklilik maaşı alma hakkına sahiptir. Zorunlu birikimli emeklilik planlarında ise %2’lik kısmı, gönüllü sisteme aktarsın ya da aktarmasın bu deneği ancak erkeklerde 25 yılı, kadınlarda 20 çalışma yılını doldurduğu takdirde elde edebilecektir. Ayrıca, erkeklerde 63, kadınlarda 58 yaşı doldurması da gerekmektedir (Социальный Фонд Министерства Здравоохранения И Социального Развития Кыргызской Республики, 2021). Bu durumda, Kırgızistan’da BES’in hem zorunlu hem de gönüllü olarak uygulandığı ve emekli olma şartlarının zorunlu veya gönüllülük esasına göre değiştiği anlaşılmaktadır.

Katılımcılar, Gönüllü BES fonlarının, her yaşa ve her kişiye uygun düzenledikleri programları dahilinde emekli olabilmektedir. Sisteme 0-14 yaş aralığı da dahil katılabilmekte ve tek şart emekli olabilmek için en az 10 yıl sistemde kalabilmektir. Türkiye’de ise BES’e katılabilmek için en az fiil ehliyetine sahip olmak, en fazla 45 yaşını doldurmamak gerektiği belirtilirken, sistemden emekli olabilmek için ise, emeklilik yaşı olan 56 yaşın doldurulması ve sistemde en az 10 yıl kalınmış olunması şartları aranmaktadır. BES’den emekli olabilme ve sisteme katılabilme durumu sorusuna karşılık alınan yanıtlara göre; Kırgızistan’ın BES fonu (NPF)nu katılımcılarına, farklı yaş ve grupta çeşitli ödeme seçenekleri sunan programlar dahilinde uygulamakta olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 4.2. Kırgızistan’da BES’i gerçekleştiren NPF’nin emeklilik programları

Emeklilik Programı İstikrarı	Gönüllü Emeklilik Programı	Çocukların Miras Programı	Emeklilik Programı Emeklilik Politikası	Emeklilik Programında Tek Kez Mevduat
2150 Som Her ay	2591 Som Her ay	2300 Som Her ay	1190 Som Her ay	77.220 Som Her ay
10 ile 20 yaş arası Birikim süresi	10 yaş/ 15 yaş Birikim süresi	10 yıl Birikim süresi	1 ay Birikim süresi	25 ile 40 yaş arası Birikim süresi
10 ile 20 yaş arası Ödeme dönemleri	10 yaş/ 15 yaş Ödeme dönemi	10 yıl Ödeme dönemi	10 yıl Ödeme dönemi	10 ila 40 yaş arası Ödeme dönemi
1000 Som Asgari katkı	1000 Som Asgari katkı	100.000 Som Asgari katkı	100.000 Som Asgari katkı	1000 Som Asgari katkı
Sınırsız Maksimum katkı	Sınırsız Maksimum katkı	1 Milyon Som Maksimum katkı	1 Milyon Som Maksimum katkı	Sınırsız Maksimum katkı

Kaynak: (<https://npf.kg/>, Erişim Tarihi: 31.03.2021)

Tablo 4.2’de BES’i uygulayan NPF’nin her yaşa uygun programlarının olduğu görülmektedir.

Şekil 4.1. NPF yatırılan katkıya göre emeklilik hesaplama

Bireyler Şekil 4.1.’deki Online Hesap Makinesi sayesinde emeklilik dönemlerinde kendilerine sağlanacak maaşlarını hesaplayabilmektedir.

4.6.5. Cayma hakkı ve sistemden ayrılma

Her sözleşmedeki gibi BES'teki katılımcılar da belli bir süre içinde veya sözleşmede belirtilmiş koşullar oluştuğunda herhangi bir gerekçe göstermeksizin ve cezai şart ödemeksizin sözleşmeden cayma hakkına sahiptir. Sözleşmedeki cayma hakkından faydalanabilme şartları, dünyadaki zorunlu ve gönüllü BES uygulamalarına göre değişim göstermektedir.

Türkiye’de, RG-27/12/2018-30638 Sayılı Resmî Gazete’ye göre “Bakanlıkça belirlenen belgelerin imzalanmasını veya onaylanmasını müteakip iki ay içinde cayma hakkına sahiptir. Cayma halinde durum, güvenli elektronik iletişim araçlarıyla yahut postayla şirkete bildirilir. Cayma bildiriminin şirkete ulaştığı tarih itibarıyla cayma hakkı kullanılmış sayılır. En geç, cayma bildiriminin şirkete ulaşmasını takip eden iş günü verilen ödeme talimatları iptal ettirilir ve katılımcının bireysel emeklilik hesabında bulunan birikim bildirimin şirkete ulaşmasını müteakip on iş günü içinde ödeyene iade edilir. Bu kapsamda, şirketçe fon toplam gider kesintisi haricinde yapılan diğer tüm kesintiler de aynı süre içinde ilgiliye iade edilir.” (TC. Cumhurbaşkanlığı Resmi Gazete, 2021)

Türkiye’deki BES uygulamasında, sistemden ayrılma hakkı bulunmaktadır. Fakat 10 yıldan daha az bir zamanda sistemden ayrılma durumunda devlet katkısı alınamamaktadır.

Türkiye’de, BES’e kayıtlı üyeler, emekliliğe hak kazanmadan sistemden çıkmak isterse, ancak şu üç sebep olursa: bireyin isteği doğrultusunda, iş görmezlik durumu ortaya çıkarsa veya ölüm halinde, çıkışları gerçekleştirilmektedir. Katılımcı, kendi isteği ile çıkarsa sistem sözleşmesine göre çıkış yapılır; iş görmezlik sebep gösterilmekteyse bağlı olduğu sosyal güvenlik kurumundan durumu ile ilgili sürekli iş görmezlik ödeneğine hak kazanması gerekirken eğer belli bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı değil ise durumunu resmi sağlık müesseselerinden rapor ile ispatlaması gereklidir. Katılımcı vefat ettiyse kanuni mirasçıları veya varsa lehtarı sistemde bulunan ödemeyi talep edebilmektedir (Uyar, 2012:45-46).

Otomatik katılım sisteminde bireyler, BES'e otomatik olarak katılım sağlamaktadır. Katılım otomatik olsa da bireyler istedikleri zaman sistemden çıkabilmektedir. Sistemin ayrılma hakkının bireylerin tercihine bırakılmış olması, BES'in "Gönüllülük" esasını koruduğunu göstermektedir (Meral & Arıcan, 2020:192).

Kırgızistan'da, 25 Temmuz 2019 tarihli ve N 101 sayılı kanunun 21. maddesi gereğince Gönüllü BES katılımcıları:

- Fonun kurallarına ve emeklilik sözleşme hükümlerine göre itfa bedellerinin ödenmesini veya başka bir fona aktarılmasını fondan talep etme hakkına sahiptir.
- Fonun tasfiyesi üzerine, emeklilik hesaplarında biriken emeklilik birikimlerini alma veya yatırılan tutarları dikkate alarak emeklilik hesaplarında başka fonlara para aktarma hakkına sahiptir;
- Kırgız Cumhuriyeti mevzuatı uyarınca Kırgız Cumhuriyeti dışında kalıcı ikamet için ayrılırken emeklilik tasarruflarını geri çekme hakkına sahiptir (Министерство Юстиции Кыргызской Республики, 2021).

Kırgızistan kanunlarında, birikimli emeklilik sisteminden ayrılma konusunda, "Sigortalının ölümü ve sigortalının mirasçılarına fon ödenmesi veya Sosyal Fona aktarılması durumunda sözleşmenin feshinin Sosyal Fona bildirilir. Mirasçılar belirlenmezse, fon altı ay sonra emeklilik tasarruflarını ilgili bilgilerle Sosyal Fona iade eder." (Министерство Юстиции Кыргызской Республики, 2021)

Kırgızistan'daki Birikimli Emeklilik Sistemi katılımcıları, sisteme otomatik olarak dahil olsalar da sistemden kendi rızası ile ayrılamamaktadırlar. Ancak, Kırgız Cumhuriyeti dışına daimi ikamet için ayrılma durumunda, emeklilik fonlarındaki birikimlerini geri alabilmeleri için katılımcılar, Sosyal Fonun bölgesel departmanına başvurabilmektedir.

BES'te Cayma Hakkı ve Sistemden Ayrılma başlığı incelendiğinde, Türkiye Resmî Gazetesi'nde emekli katılımcılarının bu hakkı nasıl ve ne şekilde kullanacakları, şekil ve süre açısından detay verilerek açıklanmaktadır. Kırgızistan'da, BES katılımcıların daimi ikamet için yurt dışına taşınma ve ölüm dışındaki konularda, cayma

hakkını kullanmada şekil ve süre kararlarını belirlemeyi BES'i yürüten fonun inisiyatifine bıraktığı anlaşılmaktadır.

4.6.6. Sistemin denetleyici ve düzenleyici kurumları

Türkiye 'de BES'in Denetleyici Kurumları;

- T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı
- Sermaye Piyasası Kurulu (SPK)
- İstanbul Takas ve Saklama Bankası A.Ş. (Takasbank)
- Emeklilik Şirketleri
- Emeklilik Gözetim Merkezi A.Ş. (EGM)

Türkiye'de bulunan yetkili kurumları kısaca açıklarsak;

Hazine Müsteşarlığı: Bireysel emeklilik sisteminde gerekli düzenlemeleri yapan, diğer var olan unsurların düzenlemeye uygunluğunu inceleyen ve böylece sistemin güvenle işlemlerini sağlayan kurumdur (İnan, 2019:142).

Sermaye Piyasası Kurulu (SPK): Sistem düzenlemelerini gerçekleştirerek bunun dışındaki diğer düzenlemelerin uygunluğunu denetleyerek güvenli işleyişi sağlar.

İstanbul Takas ve Saklama Bankası A.Ş. (Takasbank): Takas bank, para ve sermaye piyasaları arasında aracılık görevi yapmaktadır. Doğal olarak BES'teki görevi de emeklilik kurumu ile piyasa arasında aracılık görevi gerçekleştirmektir

Bireysel Emeklilik Şirketleri: Emeklilik şirketi, emeklilik ürünleri sunmak üzere uzmanlaşmış bir finansal kuruluştur. Faaliyet gösterebilmesi için Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda öngörülen kuruluş iznini ve faaliyet ruhsatını almış olması gereklidir. Bu izin ve ruhsat, Hazine Müsteşarlığı tarafından şirket yapılabilirlik raporlarının detaylı incelenmesi ve kanunda belirtilen tüm yasal gerekliliklerin yerine getirildiğinin belirlenmesiyle verilmektedir. Emeklilik şirketleri, Bireysel Emeklilik Sistemi faaliyetlerinin yanı sıra gerekli ruhsatlara sahip olmaları koşuluyla hayat sigortalarında da faaliyet gösterebilirler (AddVICE, 2021).

Emeklilik Gözetim Merkezi A.Ş. (EGM): Sistemde, günlük gözetim ve denetimi sağlamak, katılımcı bilgilerini saklama, gözetim raporları, bireysel emeklilik araçlarına ilişkin işlemler, istatistiki analizler, emeklilik planları, teknik alt yapının uygunluğunun sınanması, bilgilendirme ve şikâyetler, bireysel emeklilik sisteminin tanıtımı ve uluslararası kurumlarla ilişkiler ve diğer görevler olmak üzere birçok görev ve sorumluluğa sahiptir (Resmi Gazete, 2008).

Kırgızistan'da BES'in Denetleyici Kurumları;

- Yetkilendirilmiş Düzenleyici Kurum
- Devlet Risk Sınıflandırması Komisyonu
- Vergi Kurumları

Özel emeklilik fonları ve yönetim şirketlerinin faaliyetlerini düzenleme ve denetim işlevlerini yerine getirme prosedürü, Kırgız Cumhuriyeti mevzuatının yetkilendirdiği düzenleyici kurum tarafından belirlenmektedir.

Fon yönetim şirketleri tarafından kullanılan fonların finansal varlıklarının risklerini ve yatırım faaliyetlerine ilişkin ilgili kısıtlamaları sınıflandırmak için, düzenleyici kurum bünyesinde Kırgız Cumhuriyeti Maliye Bakanlığı, Menkul Kıymetler Piyasası Devlet Komisyonu, Kırgız Cumhuriyeti Sosyal Fonu ve Gönüllü Bireysel Emeklilik Fonu temsilcilerinden bir devlet komisyonu oluşturulmaktadır.

Devlet Risk Sınıflandırması Komisyonu, fonun emeklilik varlıklarını korumak için, aynı varlıklara yönelik yatırım kısıtlamaları ve varlıkların türüne ilişkin kısıtlamaları içeren çeşitlendirme önlemleri geliştirmektedir. Gönüllü Emeklilik Fonu, Kırgız Cumhuriyeti Vergi Kanunu'na göre vergilendirilmektedir (Министерство Юстиции Кыргызской Республики, 2021).

BES'in denetleyici kurumları başlığı incelendiğinde, Kırgızistan kanunlarında BES'in denetleyici kurumları olarak Yetkilendirilmiş Düzenleyici Kurum, Devlet Risk Sınıflandırması Komisyonu ve Vergi Kurumları belirtilmektedir. Türkiye kanunlarında, bu konuyla ilgili ayrı bir alt başlık altında sırası ile T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), İstanbul Takas ve Saklama Bankası A.Ş. (Takas bank), Emeklilik Şirketleri, Emeklilik Gözetim Merkezi A.Ş. (EGM) gibi düzenleyen ve

denetleyen devlet ve özel kurumlar olduğu gör÷lmektedir. Buradan anlaşılabacağı üzere, Türkiye ve Kırgızistan'ın BES'i denetleyen ve düzenleyen kurumları bulunmaktadır.

4.6.7. Yapılan Kesintiler

BES fonları ve varlık yönetim şirketleri tarafından giriş aidatı, yönetim gider kesintisi, toplam gider kesintisi, toplam varlık üzerinden kesinti gibi çeşitli sabit ve değişken kesintiler yapılmaktadır.

Türkiye'de;

- 17/12/2016-29921 Giriş Aidatı; giriş aidatı peşin ya da aktarım veya sistemden çıkış tarihine ertelenmiş olarak tahsil edilebilir. Giriş aidatının peşin olarak alınan kısmı, teklifin imzalandığı veya onaylandığı tarihte geçerli aylık brüt asgari ücretin (ABAÜ) %10'unu aşamaz.
- 5/5/2015-29366 Yönetim Gider Kesintisi; Bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı payları üzerinden azami %2 oranında yönetim gider kesintisi alınabilir.
- 17/12/2016-29921 Fon Toplam Gider Kesintisi ve Performans Kesintisi; Fona ilişkin giderlerin karşılanması için fondan gider kesintisi yapılabilir. Bu kapsamda yapılacak toplam kesinti, fon işletim giderine ilişkin kesinti dâhil, aşağıdaki tabloda belirtilen fon grubu bazında belirtilen azami oranları aşmayacak şekilde fon içtüzüğünde belirlenmektedir (TC. Cumhurbaşkanlığı Resmi Gazete, 2021).

Türkiye kanunlarında giriş aidatının üst sınırı sözleşmenin imzalandığı tarihte geçerli olan aylık brüt asgari ücretin yarısıdır. Giriş aidatı katılımcının sisteme ilk katıldığı veya yeni bir sistem hesabı açtığı zaman tahsil edilecek ve kural olarak ödemeyi katılımcı sağlayacaktır. Eğer işveren grup emeklilik sözleşmesi var ise o vakit giriş aidatı sponsor kuruluş tarafından ödenecektir. Yönetim gideri kesintisi üst sınırı %8'dir ve sisteme ödenen katkı paylarından tahsil edilecektir. Fon işletim giderinde ise üst sınır günlük olarak yüz binde on olarak belirlenmiş ve fon net varlık değeri üzerinden hesaplanarak ödenmektedir (Ünan & Karayazgan, 2009:271). Buradan, BES'te yapılan kesintiler açısından, grup emekliliğin bağımsız olarak bireylerin gerçekleştirdiği BES'ten daha avantajlı olduğu anlaşılmaktadır.

Kırgızistan’da;

Gönüllü BES Fonu ve Zorunlu Birikimli Emeklilik Fonu ile ilgili kanunlarında, fonların yapmış olduğu veya yapacağı kesintiler ile ilgili bir kanun maddesi bulunmamaktadır.

BES’te yapılan kesintiler incelendiğinde, Kırgızistan’da BES fonlarının yaptığı kesintilere dair kanuni açıdan detay verilmediği görülürken, Türkiye’nin yapılan kesintiler ile ilgili kanunda ayrı bir alt başlığa sahip olduğu ve ayrıntısı ile tüm yapılması veya muhtemel kesintiler hakkında bilgi verildiği anlaşılmaktadır. Kırgızistan’da yapılan kesintiler, kanunda yer almasa da eğer yapılması gereken kesinti varsa bu kararın BES fonlarına bırakıldığı tespit edilmektedir.

Türkiye’de bu kesintiler, 4632 Sayılı Kanun, 24366 sayılı Resmi Gazete’de belirtildiği gibi bununla beraber, yapılan bu kesintiler için kanunda, ayrı bir başlık altında, bu kesintilerin sınırları hakkında bilgi verildiği de görülmektedir. Bunu bir örnek ile anlatalım:

Örneğin; Sözleşmenin 6. yılından sonra sistemden çıkıldığı takdirde, sözleşmenin başlangıcından itibaren yapılabilecek kesinti toplam tutarı (giriş aidatı, yönetim gider kesintisi ve fon toplam gider kesintisi) sözleşme dahilinde, devlet katkısı hesabında bulunan tutar, aşağıdaki tabloda belirtilen oranları aşamaz. Kontrol tarihinde, fonda toplanan yıllık birikim tutarı, brüt asgari ücretin on katını aşan bir sözleşme ve düzensiz ödeme içeren sözleşmelerde bu yönetmelik kontrolü uygulanmaz (Emeklilik Gözetim Merkezi, 2021).

Tablo 4.3. Türkiye’de uygulanacak olan 1 Ocak 2021 yılından itibaren uygulanacak kesinti oranları

Sözleşme Yılı	Azami Oran
6	60%
7	70%
8	80%
9	90%
10 ve üzeri	100%

Tablo 4.4. Türkiye’de uygulanan kesinti kontrolleri ve iadeleri

Sözleşme Yürürlüğe Giriş Tarihi	01.07.2014
Sözleşme Sonlanma Tarihi	01.07.2021
Sözleşme Yılı	7
Emeklilik Yatırım Fonu Birikim Tutarı Toplamı (TL)	33.475
Devlet Katkısı Birikim Tutarı Toplamı(TL)	2.750
Sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren yapılabilecek azami kesinti tutarı toplamı (giriş aidatı, yönetim gider kesintileri ve fon toplam gider kesintileri) (TL) (7. yıl %70)	1.925
Sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren yapılan kesinti tutarı toplamı (giriş aidatı, yönetim gider kesintileri ve fon toplam gider kesintileri) (TL)	2.255
İade Edilecek Kesinti Tutarı Toplamı(TL)	330

Kaynak: (<https://www.egm.org.tr/1-ocak-2021-tarihinden- itibaren-uygulanacak-kesinti-kontrolleri-ve-iadeleri/>, Erişim Tarihi: 09.04.2021)

4.6.8. BES sözleşmesi katılımcılarının hak ve yükümlülükleri

Katılımcılarının hak ve yükümlülükleri, her ülkede uygulanan hukuki düzenlemeler ve farklı emeklilik şirketleri ile imzalamış oldukları sözleşmeler ile sınırlandırılmaktadır.

Türkiye’de;

- 27/12/2018-30638 sayılı kanunla düzenlenen Fon Dağılımı Değişikliği; bireysel emeklilik hesabındaki birikimin ve ödenen katkı paylarının fonlar arasındaki dağılım oranları veya tutarları, bir yılda azami altı kez değiştirilebilir. Bu yöndeki değişiklik talebi, şirkete yazılı olarak veya şirketin çağrı merkezinden yahut şirketin internet sitesinde katılımcı adına oluşturulan güvenli sayfadan yapılır. Şirket değişiklik talebini, talebin ulaştığı tarihi müteakip iki iş günü içinde gerekli talimatları vermek suretiyle gerçekleştirir.

- 17/12/2016-29921 sayılı kanunla düzenlenen Emeklilik Planı Değişikliği; emeklilik planı bir yılda azami dört kez değiştirilebilir. Bu yöndeki değişiklik talebi, şirkete yazılı olarak veya şirketin çağrı merkezinden yahut şirketin internet sitesinde katılımcı adına oluşturulan güvenli sayfadan yapılır.
- 17/12/2016-29921 sayılı kanunla düzenlenen Birikimin Aktarımı; bir şirketle, başka şirketten aktarımla düzenlenenler hariç, akdedilmiş bir emeklilik sözleşmesi kapsamındaki birikimin başka bir şirkete aktarılabilmesi için sözleşmenin, yürürlük tarihinden itibaren en az iki yıl süreyle şirkette kalması gerekir. Başka şirketten aktarımla düzenlenmiş sözleşmenin tekrar aktarıma konu olabilmesi için ise ilgili şirkette en az bir yıl kalması gerekir. Aktarım, birikimin ve devlet katkısı hesabına ilişkin tutarın tamamını kapsayacak şekilde yapılır. İşveren Grup Emeklilik Sözleşmesi kapsamında yapılan transfer yoluyla aktarımlarda bu fıkra hükmü uygulanmaz. Aktarım talebi, katılımcı veya sponsor kuruluş tarafından yapılır.
- 17/12/2016-29921 sayılı kanun düzenlemesi ile Katkı Payının Değiştirilmesi ve Ödemeye Ara Verme Hakkı,
- RG-17/12/2016-29921 sayılı kanun düzenlemesi ile Sistemden Ayrılma Hakkı,
- RG-27/12/2018-30638 sayılı kanun düzenlemesi ile Emekliliğe Hak Kazanma ve Birikimin Ödenmesi Hakkıdır (TC. Cumhurbaşkanlığı Resmi Gazete, 2021).

Bu karşılaştırma kriterine göre Kırgızistan ve Türkiye’de ortak olan hakların olduğu anlaşılmıştır. Yukarıdaki verilerin ışığında, Türkiye’nin Kırgızistan’daki ortak hak ve yükümlülüklerden bir farklı maddesi bulunmaktadır: Katkı Payının Değiştirilmesi ve Ödemeye Ara Verme Hakkıdır.

Kırgızistan’da;

BES sözleşmesi katılımcılarının hak ve yükümlülükleri 25 Temmuz 2019 tarihli ve N 101 sayılı kanunun 21. maddesinde belirtilmiştir.

- Fonun, emeklilik sözleşmesi hükümlerine uygun olarak, emeklilik maaşlarını ödeme yükümlülüklerini yerine getirmesini talep etmek;
- Yasaya, emeklilik sözleşmesinin şartlarına, fonun kurallarına ve bir emeklilik gerekçesi ortaya çıktığında seçilen emeklilik planına uygun olarak emeklilik maaşı almak;
- Fondan, bireysel emeklilik şartlarının fon kurallarına ve emeklilik sözleşmesinin hükümlerine uygun olarak değiştirilmesini talep etmek;
- Fonun kurallarına ve emeklilik sözleşmesi hükümlerine uygun olarak itfa bedellerinin ödenmesini veya başka bir fona aktarılmasını fondan talep etmek;
- Emeklilik planını seçmek;
- Bir fonun tasfiyesi üzerine, emeklilik hesaplarında biriken emeklilik birikimlerini almak veya yatırılan tutarları dikkate alarak emeklilik hesaplarında başka fonlara para aktarmak;
- Kırgız Cumhuriyeti mevzuatı uyarınca Kırgız Cumhuriyeti dışında kalıcı ikamet için ayrılırken emekli maaşı tasarruflarını geri çekmek;
- Mahkemede fonun eylemlerine itiraz etmek (Министерство Юстиции Кыргызской Республики, 2021).

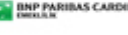
Katkı payının değiştirilmesi ve ödemeye ara verme hakkı; Emeklilik sözleşme süresi içinde, katkı payı emeklilik planında belirlenen asgari katkı payından az olmamak şartıyla değişim sağlanabilir. Sözleşme süresi boyunca katkı payının ödenmesine ara verilebilir. Fakat katkı payının ödenmediği zamanlar, emekli olabilmek için gereken sürenin hesaplamasında göz önünde bulundurulmaz (Ünan & Karayazgan, 2009 : 226-227).

Yukarıdaki cümlede; bireyler sözleşme süresi içinde katkı payı değişimi ve ödemeye ara verme hakkına sahiptir; lakin, emeklilik hesaplarken ödenmeyen katkı payları süresinin emekliliğe dahil edilmediğine de değinilmektedir.

4.6.9. BES'i gerçekleştiren kurum sayısı

Dünyada BES'i gerçekleştiren, yetki belgesine sahip olan bankalar, finansal kurumlar, hayat sigorta şirketleri, gayrimenkul yatırım şirketleri ya da portföy yönetim şirketleri tarafından açılan bireysel emeklilik hesapları gibi kurumlar yer almaktadır (Amfiwebnet, 2021).

Türkiye'de bireysel emeklilik sistemini gerçekleştiren 16 şirket bulunmaktadır.

Emeklilik Şirketi	Şirketin İnternet Adresi
	Aegon Emeklilik ve Hayat A.Ş.
	Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş.
	Allianz Yaşam ve Emeklilik A.Ş.
	Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş.
	Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş.
	Axa Hayat ve Emeklilik A.Ş.
	Bereket Emeklilik ve Hayat A.Ş.
	BNP Paribas Cardif Emeklilik A.Ş.
	Cigna Sağlık Hayat ve Emeklilik A.Ş.
	Fiba Emeklilik ve Hayat A.Ş.
	Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.
	Groupama Hayat A.Ş.
	Katılım Emeklilik ve Hayat A.Ş.
	Metlife Emeklilik ve Hayat A.Ş.
	NN Hayat ve Emeklilik A.Ş.
	Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş.*

Şekil 4.2. Türkiye BES Gerçekleştiren Şirket Adı ve Site Adresleri (<https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/emeklilik-sirketlerine-erisim/>, Erişim Tarihi: 05.04.2021)

“BES’i gerçekleştiren kurum sayısı” incelendiğinde, Türkiye’de BES’i gerçekleştirebilen anonim şirket statüsüne sahip ve şu an faaliyette bulunan 16 özel hayat sigortası yer almaktadır.

Kırgızistan’da ise, BES’i gerçekleştiren ve şu anda faaliyette olan tek fon NPF’dir. Bunun dışında NPF’den alınan bilgilere göre “Kapalı Anonim Şirket Birikimli Emeklilik Fonu Dordoi Salym” adında bir fonun daha yakın zamanda faaliyete geçeceği söylenmektedir (Сервис «ОсОО.KG», 2021). Kırgızistan’da, şu anda Gönüllü BES’i gerçekleştiren sadece 1 kurumun faaliyette olduğu bilinmektedir (NPF).

Şekil 4.2. ve açıklamalar değerlendirildiğinde, dünyada BES’i gerçekleştirebilen kurumların aynı zamanda Türkiye’de de etkin olarak yer aldığı anlaşılmıştır. Kırgızistan’da özel emekliliğin başladığı 1994 yılından günümüze kadar sadece tek bir fonun faaliyette olduğu tespit edilmiştir. Kırgızistan’ın ülke olarak oldukça genç, dinamik ve potansiyeli geniş bir ülke olması, kurumlar açısından büyük bir fırsat oluşturmaktadır. Kurumların çeşitli olması da, gerek ülke ekonomisinin canlanmasına gerekse kurum ve bireylere pozitif etki göstereceği düşünülmektedir.

4.6.10. BES’i tercih eden katılımcı sayısı

Türkiye’de, 26 Mart 2021 Emeklilik Gözetim Merkezi verilerine göre, BES’te katılımcı sayısının 6.907.863 kişi olduğu anlaşılmıştır. Türkiye’de BES’in bir parçası olan, çalışanları kapsayan OKS de yer almakta ve 26 Mart 2021 verilerine göre 5.700.521 kişi de OKS’de çalışan katılımcıların sayısı olarak açıklanmıştır (Emeklilik Gözetim Merkezi, 2021). Türkiye’de uygulanan Otomatik Katılım Sistemini kanunda şöyle açıklanmaktadır:

“4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’nun da değişiklikle 1 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe giren Otomatik Katılım Sistemi (OKS) ile birlikte işverenler; Türk vatandaşı veya 29/5/2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28 inci maddesi kapsamında olup kırk beş yaşını doldurmamış olanlardan; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun

4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre çalışmaya başlayanlar ile 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20'nci maddesi kapsamında kurulmuş olan sandıkların iştirakçisi olarak çalışmaya başlayanları kanun hükümlerine göre düzenlediği bir emeklilik sözleşmesiyle emeklilik planına dâhil etmek zorundadır.” (Resmi Gazete, 2016)

Bireysel emeklilikte sisteme katılımı çoğaltmak için getirilen bu sistemde, çalışan bireylerin işverenleri tarafından otomatik olarak sisteme dahil edilmeleri, fakat çalışanların diledikleri takdirde sistemden çıkma hakkının olduğu uygulamaya “Otomatik Katılım” denilmekte ve birçok ülkede başarılı bir şekilde uygulanmaktadır (Atılğan, 2018:28). OKS dünyada katılımcı sayısını ve fon tutarını artırmak için oldukça etkili bir yöntem olmuş ve Türkiye de dünya uygulamalarını gerçekleştirerek BES’in hareketlenmesini sağlamıştır.

Tablo 4.5. Türkiye’de 2003-2021 Yılları arası Gönüllü BES’deki katılımcı sayısı

Yıllar	Katılımcı Sayısı (kişi)
2003	15.245
2004	334.557
2005	714.146
2006	1.073.650
2007	1.457.704
2008	1.745.354
2009	1.987.940
2010	2.281.478
2011	2.641.843
2012	3.128.130
2013	4.153.055
2014	5.098.027
2015	6.039.300
2016	6.625.759

2017	6.922.615
2018	6.877.737
2019	6.871.132
2020	6.900.565
2021	6.907.863

Kaynak: (<https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>, Erişim Tarihi: 28.03.2021; <https://ms.hmb.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 28.03.2021; Avcı, 2011: 63; Oran, 2017: 130)

Tablo 4.6. Türkiye’de OKS’de 2017-2021 yılları arası yılsonu katılımcı sayısı

Yıllar	Yılsonu Katılımcı Sayısı (kişi)
2017	3.288.423
2018	4.761.668
2019	5.354.242
2020	5.724.081
26 Mart 2021	5.700.521

Kaynak: (https://www.egm.org.tr/Sites/1/upload/files/2017_YGR_TR_BASKI-933.pdf, Erişim Tarihi: 28.03.2021)

Kırgızistan’da 1 Ocak 2019 itibarıyla NPF “Kırgızistan ”da katılımcı sayısı 1.931 kişidir. (Kabar, 2019)

Tablo 4.7. Türkiye ve Kırgızistan’ın nüfusuna göre Gönüllü BES katılımcı oranı

Nüfusa Göre BES %	2019 Yıllık BES Katılımcı Sayısı	2019 En Son Sayıma Göre Ülke Nüfusu	BES Katılımcı Sayısı/Ülke Nüfus Sayısı*100
Türkiye	6.871.132	83.154. 997	%8,263
Kırgızistan	1.931	6.360 398	% 0,030

Kaynak: (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayal%C4%B1-N%C3%BCfus-Kay%C4%B1t-Sistemi-Sonu%C3%A7lar%C4%B1-2020-37210&dil=1>, Erişim Tarihi: 21.04.2021; <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/bes-istatistikleri/katilimci-sayisi/>, Erişim Tarihi: 21.04.2021; <http://www.stat.kg/ru/statistics/naselenie/>, Erişim Tarihi:23.04.2021)

Yukarıdaki Tablo 4.7’de, 2019 yılı Türkiye ve Kırgızistan’a ait nüfusa göre gönüllü BES oranlaması yapılmıştır. Buna göre 2019 verileri dikkate alındığında, Türkiye’nin nüfusunun Kırgızistan’ın yaklaşık 7,64 katı olduğu görülmüştür. Nüfusa göre gönüllü BES oranlaması yapıldığında da Türkiye BES oranının, Kırgızistan BES oranına göre yaklaşık 27 kat daha fazla olduğu hesaplamalar sonucu tespit edilmiştir. Tabloya, 2020 yılı gönüllü BES katılımcı sayısı da eklenmek istenmiş fakat Kırgızistan’da gönüllü BES’e ait sadece 2019 katılımcı sayısına ulaşılabilmiştir.

“BES’i tercih eden katılımcı sayısı” başlığına gelindiğinde, Türkiye’de 26 Mart 2021 Emeklilik Gözetim Merkezi verilerine göre, BES’te katılımcı sayısının 6.907.863 kişi olduğu, ayrıca BES’in bir parçası olan, çalışanları kapsayan OKS’nin sistem içinde düşünüldüğü tespit edilmiştir. OKS’deki katılımcı sayısının 26 Mart 2021 verilerine göre 5.700.521 kişi olduğu anlaşılmıştır. Toplam olarak Türkiye’de, BES’te 12.608,384 katılımcı sayısı bulunmaktadır. Tabloda 2020 yılı gönüllü BES katılımcı sayısı da eklenmek istenmiş fakat Kırgızistan’da gönüllü BES’e ait sadece 2019 yılına ait fonun Yönetim Kurulu Başkanı ve aynı zamanda kurucusu olan Arstanbekov Akylbek Sovetbekovich’in haber portalında belirttiği üzere, Kırgız Cumhuriyetinde BES katılımcı sayısının 1.931 kişi olduğu belirtilmiştir.

4.6.11. BES’e olan devlet katkısı

Bazı ülkelerde, devlet tarafından, katılımcıların BES’e, düzenli veya toplu olarak yatırdıkları tüm katkı paylarının belirli oranında, bireysel emeklilik hesaplarına devlet katkısı yapılmaktadır. Böylece BES sayesinde katılımcılar, devlet katkısından yararlanarak daha fazla birikim yapabilmektedir.

Türkiye’de, 2012 yılının Haziran ayında hazırlanan ve 2013 yılının Ocak ayında yürürlüğe giren düzenlemeler ile katılımcıların hesabına BES’e yatırılan katkı payının %25’i oranında devlet katkısı yatırılma uygulamasına başlanmıştır. Devlet katkısının aylık olarak üst limiti, brüt asgari ücret olarak belirlenmiş ve bu durum da BES’in tasarruf anlayışına daha uygun olduğu anlaşılmıştır (Yiğitli, Karagöz, & Demirci, 2019: 44).

Tablo 4.8. Türkiye’de BES’de kalma süresine göre devlet desteği alma oranı

BES’te Kalma Süresi	Devlet Desteği Alma Oranı
3 Yıldan az süre	Devlet katkı payını alamazsınız.
3. Yılın sonunda	Devlet katkı payının %15ini alabilirsiniz.
6. Yılın sonunda	Devlet katkı payının %35ini alabilirsiniz.
10.Yılın sonunda	Devlet katkı payının %60ını alabilirsiniz.
Emekliliğe hak kazandığınız zaman	Devlet katkı payının tamamını alabilirsiniz.

Kaynak: (<https://www.turkiyehayatemeklilik.com.tr/bireysel-emeklilik/devlet-katkisi>, Erişim Tarihi: 25.04.2021)

Tablo 4.9. Türkiye’de BES’e ödenen katkı payı ve alınan devlet desteği

Katkı Payı (TL)	Devlet Desteği (TL)
100	25
300	75
500	125
700	175
900	225

Kaynak: (<https://www.turkiyehayatemeklilik.com.tr/bireysel-emeklilik/devlet-katkisi>, Erişim Tarihi: 25.04.2021)

Yukarıdaki tablodan anlaşıldığı üzere Türkiye’de, BES’teki devlet katkısından faydalanabilmek için minimum 3 yılı doldurmanın gerekli olduğu ve eğer tamamen devlet katkısı alınmak istenirse, katılımcıların emeklilik yılını ve yaşını doldurması gerekmektedir. Kırgızistan için BES’te devletin herhangi bir katkı payı veya teşviki bulunmamaktadır. Anlaşıldığı üzere Kırgızistan’da BES’e katılım teşvikinin artırmak adına devlet desteği sağlaması gerektiği anlaşılmaktadır; çünkü devlet desteğinin bireylere güven verdiği ve aynı zamanda katkı sağlaması açısından yapılan bazı çalışmalarda devlet desteğinin sistemdeki katılımcı sayısına olumlu etki sağlayacağı

konusu üzerinde durulmaktadır (Elkatmış,2012; Yiğiteli vd.,2019; Ertuğrul vd.,2017; Milaad,2018).

4.6.12. BES’de vergi indirimleri

Türkiye’de; Ücretli olarak çalışıyorsanız, kendiniz ve/veya eşiniz için bireysel emeklilik sistemi dahilinde, aylık olarak elde ettiğiniz brüt ücretin %15’ini ve brüt asgari ücretinizin yıllık tutarını aşmayan kısmı gelir vergisi indirimine tabi tutulabilir. Gelirinizi yıllık beyanname ile beyan ediyorsanız, kendiniz ve/veya eşiniz için ödenen birikim priminin yıllık tutarını, beyan etmiş olduğunuz yıllık gelirin %15’ini ve yıllık olarak brüt asgari ücretinizin yıllık tutarını aşmayan kısmı, vergi matrahının tespitinde indirim konusu olabilir (Koalay.comblog, 2020).

Aşağıda, örnekte görüldüğü gibi, çalışanı adına BES’e katkı payı yatıran işveren %27’lik vergi diliminden hesaplandığında, çalışanın yıllık olarak brüt gelirinden %15’i tutarında, 3.600 TL kadar vergi matrahından indirim yapılabilmekte ve böylece ödeyeceği vergi 6.480 TL yerine 5.508 TL vergi ödemesi yapabilmektedir. Vergiden düşülecek olan tutar, tavan değer yıllık brüt asgari ücret değerini aşamaz (NN Hayat ve Emeklilik, 2021).

Tablo 4.10. Türkiye’de BES’de vergi indirim oranları

	Çalışan için katkı payı ödemesi yapıldığında	Çalışan için katkı payı ödemesi yapılmadığında
Çalışanın vergi dilimi	%27	%27
Çalışan adına ödenen BES katkı payından dolayı işverenin hak kazandığı BES vergi indirimi	%15	%0
Çalışanın yıllık brüt geliri	24.000	24.000
Çalışan adına işverenin ödediği yıllık katkı payı	3.600	(-)
Çalışanın gelir vergisi matrahı	20.400 (işverenin ödediği yıllık katkı payının matrahtan düşmüş hali , güncel matrah)	24.000
İşverenin çalışanı için ödediği vergi tutarı	5.508 (güncel matrah * vergi dilimi)	6.480

İşverenin kazandığı vergi avantajı	972 (yıllık brüt gelir * vergi dilimi)-(güncel matrah*çalışan vergi dilimi)	(-)
Yıllık net katkı payı ödemesi	2.628 (çalışan adına ödenen yıllık katkı payı tutarı)-(işverenin kazandığı vergi avantajı)	(-)

Kaynak: (<https://www.nnhayatemeklilik.com.tr/bireysel-emeklilik/kurumsal-cozumler/vergi-avantajı>, Erişim Tarihi: 01.04.2021)

Kırgızistan’da, tıpkı devlet katkısının olmadığı gibi BES katılımcılarına, herhangi bir vergi indirimi de sağlanmamaktadır. Türkiye’de ise teşvik amaçlı vergi indirimi yapılmaktadır. Türkiye’de gerçekleşen vergi indirimleri ve matrahları ayrıntılı olarak Tablo 4.10.’da açıklanmaktadır.

Kırsıchnerova (2016), çalışmasında vergi indirimlerinin BES’i, tek başına yeterince teşvik etmeyeceğini ve başka araçlar kullanarak bireylerin daha uzun süre desteklenmesi gerektiğini savunmuştur.

Yukarıda yapılan çalışma göstermiştir ki; vergi indirimlerinin geçici etki göstermesi sebebi ile sisteme katılımda, bireyleri yeterince teşvik etmediği bunun yanında her bir bireyin işine yarayacak daha etkili ve uzun süreli teşviklerin yapılması gerektiği önerisi yapılmıştır.

4.6.13. Zorunluluk veya gönüllülük esaslı BES

Dünyada BES, gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerde uzun zamandır uygulanmakta olan bir sistemdir. Sistem, dünyada bazı ülkelerde sosyal güvenlik sisteminin alternatifi olurken, bazı ülkelerde tamamlayıcı olarak uygulanmaktadır. Şili, Uruguay, Bolivya ve Meksika gibi ülkelerde katılımcılar BES’e zorunlu olarak katılmaktadır. OECD ülkelerinde ve OECD ülkeleri üyesi olan Türkiye’de, BES tamamlayıcı unsur niteliği taşıdığından katılım gönüllülük esaslıdır (Uyar, 2012:72). Görünen o ki, BES’in zorunlu ya da gönüllü olması ülkelerin etkilendiği çevre ülkelere ve bağlı oldukları topluluklara göre de değişebilmektedir.

BES, Türkiye’de “Gönüllü” olarak uygulanırken 1 Ocak 2017 yılından itibaren devlet BES’e katılımı artırmak adına zorunlu gibi görünen OKS’yi getirmiştir. Bu sisteme zorunlu katılım olsa da sistemden çıkmak bireylerin tercihinine bırakılmaktadır.

Kırgızistan’da, BES, tamamen gönüllü olarak uygulanmakta iken son zamanlarda devletin aldığı %10 emeklilik ödeneğinden ayrılan %2’lik kısmı bireylerin zorunlu birikimli sistem hesabına ayrılmaktadır. 2015 yılında getirilen yeni düzenleme ile artık devletin bireylere zorunlu olarak ayırdığı %2’lik kısmı, bireyler gönüllü emeklilik sistemine aktarabilme hakkına sahiptirler. Bundan dolayı Kırgızistan’da, BES’te artık karma bir uygulama gerçekleştirilmekte olduğu tespit edilmektedir.

4.6.14. BES’de grup emeklilik

Türkiye’de fonlar, bireysel katılımcılara yönelik olarak bireysel emeklilik yatırım fonu ve fon paylarının emeklilik sözleşmesinde tanımlanmış katılımcı, kişi ya da gruplara tahsis edildiği grup emeklilik yatırım fonu şeklinde kurulabilir. Grup emeklilik yatırım fonları, iş yeri veya belirli meslek grupları bazında, sektör bazında ve Sermaye Piyasası Kurulu’nca uygun görülme koşulu ile fon paylarının belirli kişi ya da gruplara tahsis edilmesi suretiyle oluşturulabilir.

Sponsor kuruluşların katkı sağlamadığı ve sponsor kuruluşların katkı sağladığı emeklilik olmak üzere 2 grup emeklilik çeşidi bulunmaktadır.

Sponsor kuruluşların dahil olduğu grup emeklilik anlaşmalarında, (işveren grup emeklilik sözleşmesi) takip edilirken sponsor kuruluş ve katılımcının tahsil ettiği miktarlar için iki ayrı hesap açılacaktır. İşveren, grup sözleşmelerinde, yönetmelikte, sponsor kuruluşu ilave olarak katılımcı bireylerin de katkı payı ödemesinin bir bölünmeye sebep olacağı için bireysel emeklilik şirketine iki sözleşme yapması gerektiğini belirtmektedir. Sponsor kuruluşun ödemeleri, işveren sistem sözleşmesiyle bağlantılı olarak katılımcı bireylere ait BES hesabında, katılımcı bireylerin ödemeleri ise gruba bağlı BES hesabında toplanacaktır. Eğer sponsor katkısı bulunmayan grup emeklilik var ise bireysel olarak tek bir hesapta takip edilecektir (Ünan & Karayazgan, 2009: 255-257).

Kırgızistan’da ise iki tür grup emeklilik fonu kurulabilmektedir:

- Korporatif emeklilik fonu - birikimli emeklilik fonunun kurucuları ve hissedarları olan bir veya daha fazla tüzel kişiliğin çalışanları (katılımcılar) için kurulabilen fon türüdür.
- Profesyonel emeklilik fonu - kurucusu (kurucuları) tüzel kişilik birlikleri - işverenler, sendikalar dahil gerçek kişi dernekleri. Bu tür fonun katılımcıları, ancak fon tüzüğünde tanımlanan mesleki faaliyetlerinin (mesleklerinin) niteliği ile ilgili gerçek kişiler olabilmektedir (Министерство Юстиции Кыргызской Республики, 2021).

BES’te grup emeklilik var mıdır?” başlığına verilen cevap, her iki ülke için de “var” cevabıdır. Kırgızistan ve Türkiye’de tanımları farklı olsa da iki tür grup emeklilik fonunun olduğu anlaşılmaktadır. Lakin özünde, Kırgızistan ve Türkiye’nin bu soruya verdiği tek bir cevap var o da; belirli kişi veya gruplarca bu sistemin uygulanabilirliğidir.

4.6.15. BES fon tutarı

Dünyada bireysel emeklilik toplam fon değeri, 06.11.2020 raporuna göre, OECD üye ülkelerinde 49,2 trilyon ABD doları, OECD üyesi olmayan ülkelerde ise 1,7 trilyon ABD doları olmak üzere 2019 sonunda, toplamda 50 trilyon ABD dolarını bulmuştur (OECD, 2020).

Türkiye’de 26 Mart 2021 tarihli Emeklilik Gözetim Merkezi verilerine göre, BES’te bulunan katılımcıların fon tutarı 136.204,7 milyon TL, OKS’de bulunan katılımcıların fon tutarı ise 11.902,5 milyon TL’dir (Emeklilik Gözetim Merkezi, 2021).

Günümüzde dünyada olduğu gibi Türkiye’de de salgın nedeniyle BES’te bir dalgalanma yaşanmaktadır. Bu sonuç, aşağıda, 2021 Ocak – 2021 Mart ayları arasında haftalık olarak Gönüllü BES ve OKS verilerini iki ayrı tablo şeklinde gösterilerek belirtilmiştir.

Tablo 4.11. Türkiye’de 2021 yılı Gönüllü BES’deki haftalık katılımcı sayısı ve fonu

2021 Haftalık	Katılımcı Sayısı (kişi)	Katılımcı Fon Tutarı (Milyon TL)
01 Ocak	6.900.580	137.091,4
08 Ocak	6.899.435	137.704,4
15 Ocak	6.896.021	136.885,5
22 Ocak	6.893.577	137.623,4
29 Ocak	6.892.716	136.264,1
31 Ocak	6.893.469	136.264,4
05 Şubat	6.892.358	134.638,3
12 Şubat	6.890.460	134.735,9
19 Şubat	6.893.890	133.632,9
26 Şubat	6.898.738	135.430,8
28 Şubat	6.901.758	135.444,5
05 Mart	6.907.132	135.914,7
12 Mart	6.901.600	137.039,7
19 Mart	6.907.128	134.832,8
26 Mart	6.907.863	136.204,7

Kaynak: (<https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>, Erişim Tarihi:04.04.2021)

Tablo 4.12. Türkiye’de 2021 Yılı OKS’deki haftalık katılımcı sayısı ve fonu

2021 Haftalık	Katılımcı Sayısı (kişi)	Katılımcı Fon Tutarı (Milyon TL)
01 Ocak	5.724.761	11.304,1
08 Ocak	5.751.248	11.440,6
15 Ocak	5.741.770	11.447,5
22 Ocak	5.736.422	11.595,6
29 Ocak	5.724.812	11.542,4
31 Ocak	5.727.061	11.557,5
05 Şubat	5.739.264	11.637,7
12 Şubat	5.744.132	11.703,4
19 Şubat	5.737.895	11.808,6
26 Şubat	5.723.564	11.784,1
28 Şubat	5.725.493	11.839,0
05 Mart	5.740.708	11.894,9
12 Mart	5.735.641	11.953,3
19 Mart	5.722.238	12.059,4
26 Mart	5.700.521	11.902,5

Kaynak: (<https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>, Erişim Tarihi:04.04.2021)

Yukarıda Tablo 4.11. ve Tablo 4.12’deki veriler incelendiğinde, Gönüllü BES ve OKS’de katılımcı sayısı ve katılımcı fon tutarının haftalık hatta günlük olarak bile değişim gösterdiği tespit edilmektedir.

Türkiye’de fon istatistiklerine bakıldığında, en son rapor tarihi olan 26 Mart 2021 Emeklilik Gözetim Merkezi verilerine göre, BES’te bulunan katılımcıların fon tutarı 136.204,7 milyon TL, OKS’de bulunan katılımcıların fon tutarı ise 11.902,5 milyon TL olduğu öğrenilmiştir. Kırgızistan’da Statcom adlı istatistik sitesinde nüfus, çalışan sayısı, emekli sayısı gibi verilerinin bulunmasının ve elde edilebilmesinin yanında Gönüllü BES’e ait fon tutarına ulaşılamamıştır. Kırgızistan’da bu konuyla ilgili olarak yıllara göre

fon tutarının siteye girilmesi halinde diğer yapılacak çalışmalarda Türkiye ile tam bir karşılaştırma analizi yapılabilecektir.

4.6.16. Katkı payı ödeme periyotları

Türkiye’de katkı payları, aylık veya 3,6,9 ve 12 aylık ödemeler halinde planlanabilmektedir.

Kırgızistan’da aylık veya 3,6,9 ve 12 aylık ödemeler halinde planlanabilmektedir.

“Katkı payı ödeme periyotları” başlığında iki ülke içinde aylık veya 3,6,9 ve 12 ay halinde ödeme periyotları planlanabilmektedir. Bu durumda ödeme periyotları, her iki ülkede de aynı olması sebebi ile bir fark olmadığı anlaşılmaktadır.

4.6.17. Devletin destekleyici rolü

Türkiye’de devletin denetleyici rolü dışında destekleyici rolü de vardır.

Kırgızistan’da ise devletin sadece denetleyici rolü varken destekleyici rolü bulunmamaktadır.

Gönüllü BES’te “Devletin uygulayıcı rolü” ne bakıldığında ise Kırgızistan ve Türkiye açısından bir fark görülmemektedir. Bunun sebebi, tamamen gönüllü olan ve devlet dışı veya diğer adı ile özel emeklilik sisteminin bir çeşidi olan Gönüllü BES için teorik olarak devletin uygulayıcı rolünün olmadığı bilinmekte fakat denetleyici bir role sahip olduğu da kanunlardan anlaşılmaktadır.

Kırgızistan ve Türkiye’de, BES Uygulama verileri incelendiğinde, karşılaştırma yapılan iki ülke arasında, uygulamada oldukça fazla fark bulunmaktadır. Bunun sebebinin ülkedeki devletin uyguladığı destekleyici politikalar, ekonomik imkanlar, ülkelerin gelişmiş ülkelerle olan ilişkileri, ülkenin bulunduğu konum, ülke halkının siyasi (devletçilik, devlet-özel karma) alışkanlıkları gibi birçok etken sayılabilmektedir. Bu durumu, söz konusu olan iki ülke açısından ayrı ayrı dile getirildiğinde daha anlaşılır olacağı düşünülmektedir. Bundan dolayı, Kırgızistan ve Türkiye’nin özelliklerinden ve alt başlıklardan çıkan farkların nedenlerinden kısaca bahsedilebilir.

Bu farklardan en belirgin ve önemli olanı, devlet desteği ve vergi indirimidir. Yıllardır ülkelerin, temelde dağıtım modeli esaslı emekli sistemi olan “Devlet Emeklilik

Sistemi” ne olan alışkanlıkları ve güvencesinin devlet desteği olduğu düşüncesi, bireylerin kendilerini güvende ve garantide hissetmelerine sebep olmaktadır. Bu sebepten, devlet dışı emeklilik sisteminin (Özel Emeklilik) sağlayacağı avantajlarda devlet elinin bulunması, yaşayan ülke halkının “Bireysel Emekliliğe” olan talebini arttıracakı düşünülmektedir.

Türkiye’de uygulamalı devlet desteği ve vergi avantajı temalı bir çalışma bulunmaktadır. Çalışma, Yiğitli, Karagöz ve Demirci (2019) tarafından “Bulletin Of Economic Theory And Analysis” adlı dergide yayımlanan “Bireysel Emeklilik Sistemi: Vergi İndirimi ve Devlet Katkısı Uygulamaları Üzerine Bir Değerlendirme” makalesinde, Türkiye’de katılımcıların il, yaş, cinsiyet farklılıkları incelenerek BES’e katılımı, devlet katkısı ve vergi indirimi uygulamalarının sisteme etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışma sonucunda, katılımcıların il, cinsiyet ve yaş gibi değişkenlerden anlamlı olarak etkilendiği, ayrıca devlet desteği ve vergi indirimi gibi uygulamaların da katılımcıları uzun süreli olarak sistemde kalmaya ikna ettiği kanısına varılmış ve daha çok destek sağlanması önerisinde bulunulmuştur (Yiğitli, Karagöz, & Demirci, 2019).

Diğer farklar incelendiğinde, Kırgızistan’da BES, tek bir Gönüllü BES fonu olarak halka hizmet vermektedir. Bu çıkarım, uygulama alt başlığında yer alan sisteme giriş ve emekli olma kriteri incelendiğinde, çocuklar dahil her yaş grubunun sisteme dahil olabildiği gibi en az 10 yıl sistemde kalmasının, emekli olabilmek için yeterli kriter olarak değerlendirilmekte olduğu anlaşılmaktadır.

Türkiye’de uygulanarak BES’e olan katılımcı sayısının artmasına katkıda bulunan OKS’nin, adeta BES’te katalizör etkisi gösterdiği istatistiksel verilerle kanıtlanmaktadır.

Otomatik Katılım Sistemi, BES’ten farklı olarak zorunlu katılım esasıyla yürütülmekte ve Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak ya da mavi kart sahibi olup 45 yaşını doldurmamış, kamu veya özel sektörde bir işverene bağlı olarak ücret alan çalışanlar bu sistemde yer alabilmektedir. OKS’nin gönüllü BES’ten en önemli farkı ise, başlangıçta katılımcının kendi tercihiyle bağlı olmaması ve otomatik olarak çalışanların sisteme kayıt olmalarıdır. İşveren emeklilik şirketini seçtiğinden, çalışanlar yani katılımcılar bu konuda söz sahibi olmamaktadır. OKS’nin BES’e bakarak en önemli artışı, çalışanın prime esas kazancından en az %3 kesilerek aktarılan katkı paylarının girişi

aidatı ve yönetim gideri kesintilerine tabi olmamasıdır (Can & Eyidiker, 2019:631-632). OKS'nin bir çok avantajı olmasına rağmen bireyler emeklilik şirketlerini kendileri seçmemektedir.

Kırgızistan'da ise devlet emeklilik sisteminde, bireylerin ücretinden kesilen ve %10'luk dilimin %2'lik kısmının, bireylerin tercihiyle bırakılan ayrıca özel emeklilik türü sayılan "birikimli emeklilik sistemi"nin var olmasıdır. Kırgızistan vatandaşları, çoğunlukla devlet emeklilik sistemine tabi olmakla birlikte ek olarak belli bir yıldan sonra doğmuş olan (1 Ocak 1969 tarihinden önce doğan bayanlar ve 1 Ocak 1964 tarihinden önce doğan erkekler için ve serbest (patentle çalışan) çalışanlar bu sisteme katılamamaktadır) kişiler, birikimli emeklilik sistemine de dahil olmaktadır. Bu emeklilik sistemi, 23 Ağustos 2011 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Fakat devlet dışı emeklilik olan BES'te durum diğer iki emeklilik türünden farklıdır. Bu sistemi gerçekleştiren şirket (fon) sayısının bir tane olması yanında özel mi ya da devlete mi ait olduğu hakkında da kesin bir bilgi bulunmamaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİ

Bireysel emeklilik sistemi, ortaya çıktığı ilk zamanlardan bu yana kamu emeklilik sisteminin tamamlayıcısı veya alternatifi olarak farklılık göstermektedir. Dünyada bu iki alternatifin dışında daha sonradan uygulanan karma BES de eklenmiştir. Ülkeler; sosyo-ekonomik, politik, kültürel ve demografik gibi etkenlere göre şekillenen kendi bireysel emeklilik sistemlerini kurmaktadır. Genel olarak BES'in ülke ve birey açısından oldukça faydalı bir uygulama olduğu, gerek yapılan çalışmalarda ve gerekse uygulayan ülkelerdeki veriler ışığında anlaşılmaktadır.

BES'in ülke açısından; devletin finansal yükünü azaltması, yatırımların artmasıyla finansal piyasaları canlandırması, ülkenin kalkınmasına destek olması, kriz dönemlerinde etkili bir tasarruf aracı olarak kullanılması gibi faydaları bulunmaktadır. Birey açısından düşünüldüğünde BES'in, çalışan bireyler için devlet emekliliğinin yanında refah seviyelerinin yükselmesini sağlayan ek bir gelir niteliğinde olması, çalışmayan bireyler için yaşlılık döneminde geçim kaynağı olması gibi faydalarının olduğu söylenebilir.

Bireysel emeklilik, çalışan ya da çalışmayan ve 18 yaşını doldurmuş tüm bireylerin katılabileceği, ileriye dönük refah seviyesini artıran, aynı zamanda yatırım olanağı sunan bir sistemdir. Dünyada gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerde, sosyal güvenlik sistemi, 3 koldan oluşmaktadır: Birinci kolu, çalışanlara zorunlu olan dağıtım esaslı ile fonlanan “Devlet Emeklilik”; ikincisi çalışanlar için devlet emekliliğinin yanında gelirini arttırmayı amaçlayan “Özel Emeklilik” ve son kolda ise ister çalışsın ister çalışmasın bireylerin kendine özel ve kendine bağlı olan “Bireysel Emeklilik” sistemleridir. BES dünyada iki şekilde yaygınlık göstermiştir: birincisi sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcı unsuru, ikincisi sistemin alternatif unsurudur. BES'in uygulaması ülkelere göre değişim göstermiş, kiminde tamamen “gönüllük esaslı” olurken, kimi ülkeler “zorunluluk esasını” benimsemiştir. Ayrıca dünyada, bireylerin katılımını arttıracak ve bireylere güven vereceği düşünülerek, “Yarı Zorunlu”, “Karma” veya “Hibrit” adıyla anılan BES'in zorunluluk esasına yakın olan bir uygulama da benimsenmektedir.

Kırgızistan, gerek nüfus sayısının azlığı gerekse ekonomisinin küçüklüğü düşünüldüğünde, bu durumun temel nedeni olarak özgürlüğünü 1991 yılında kazanmış, yeni dünya düzenine ayak uydurmaya çalışan bir ülke olması gösterilebilmektedir. Kırgızistan, Sovyet Rusya hakimiyeti boyunca, komünist politikaların etkisinde olduğundan, emeklilik sistemleri de “Sosyalist Devletçi” bir anlayışla uygulanmaktaydı. 1991 yılında özgürlüğünü kazanan Kırgızistan, en başta yönetim ve doğal olarak ekonomik açıdan oldukça zorlanmış ve emeklilik politikalarına gerektiği kadar önem vermediği görülmüştür. 1994 yılına gelindiğinde, devlet emekliliğinin yanında “Özel Emeklilik Sistemi” getirilmiş ve bu sistemi gerçekleştirecek olan “NPF” fonu kurulmuştur. Aynı zamanlarda dünyada yaşanan krizler, devlet emeklilik sisteminin fonlanmasında tıkanmalar yaşandığı için reformların gerçekleştirilmekte olduğu ve hem devletin yükünün azaltılması hem de bireylere gelecekte refah içinde bir emeklilik sağlanması düşünülmektedir. Ortaya çıkan “Bireysel Emeklilik Sistemi”nin birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde uygulandığı bilgisi yayılmaktaydı.

Kırgızistan’da, Gönüllü BES, 31 Temmuz 2001 tarihinde, yürürlüğe girmiş ve sistemi tek uygulayan kurumun ise NPF olduğu bilinmektedir. Dünyada, birçok ülkede olduğu gibi Kırgızistan’da da BES, gönüllü olarak uygulamaya koyulmuştur. 2010 yılına gelindiğinde, Kırgızistan emeklilik sistemi 3 aylık olmuştur: birinci basamakta Kamu emeklilik eskiden beri süre gelirken, ikinci basamakta kamu emekliliğe kesilen %8’lik çalışan katkısının artık %10’a çıkarılarak %2’lik kısmın, çalışan bireylerin zorunlu ama bireysel katkısı olarak kabul eden “birikimli” emekliliğe devri yer almaktadır. Üçüncü basamakta, Gönüllü BES yerini almaktadır. Kırgız Cumhuriyeti Hükümeti, 2015 yılında, çalışanların kendi hesabı için zorunlu kesinti yaptığı %2’lik kısmı, istekleri doğrultusunda, Gönüllü NPF’ye aktarabilmeleri için hak tanımıştır. Böylelikle BES, önce gönüllü olarak başlamış, daha sonra zorunlu kısmı eklenerek karma BES’e geçilmiştir.

Türkiye BES uygulamasında, tıpkı Kırgızistan gibi dünyanın gerisinde kalmıştır. Türkiye Gönüllü BES’i 2001 yılında yürürlüğe koymuş fakat en başlarda ilgi görmemiştir. Buna sebep gösterilecek olursa, daha önceden var olan hayat sigortalarının halka fazlasıyla sıkıntı yaşatması, başlarda BES hakkında halkın yeterli bilgi sahibi olmaması ve devlet emekliliğinin garanti olarak görülmesi söylenebilir. Buna rağmen

Türkiye’de BES, ilerleyen yıllarda, devletin katılımı artırmak adına uygulamaya koyduğu ilk olarak “vergi indirimi” uygulamaları, daha sonra vergi uygulamalarının her vatandaşa hitap etmemesi ve katılımda gerekli artışı sağlamamasından dolayı, 2013 yılında “devlet desteği” getirilmesi gibi teşvikler, katılımcı sayısının artışına oldukça etki göstermiştir. Devlet desteğinin sağlanması, halka daha bir güven vermiş ve BES’e katılımı artırmıştır. Fakat belli bir süre sonra, katılımcı sayısının istenen seviyeye gelmemesi sebebi ile 2017 yılında OKS adlı, devletin çalışan bireylerin girişini zorunlu fakat çıkışını serbest bıraktığı bir sistem uygulanmaya başlanmıştır. OKS Türkiye’de ciddi manada katılım sayısının artmasına hızlandırıcı bir etki yapmıştır.

Uygulama bölümünde, Türkiye ve Kırgızistan’ın BES’teki hukuki ve uygulama yönünden durumları ayrıntısı ile incelenmiş ve Türkiye ile Kırgızistan karşılaştırması yapılarak birbirinden farklı ve aynı olan uygulamalar ortaya konulmuştur. Ayrıca, dünyadaki BES uygulamaları ile de karşılaştırılarak küresel dünyanın neresinde oldukları ve potansiyellerinin de ortaya çıkarılması sağlanmıştır.

“Kırgızistan’la Türkiye’nin Bireysel Emeklilik Sistemlerinin Hukuki ve Uygulama Karşılaştırması” başlığında, BES ile ilgili ilk kanunun yürürlüğe girmesi, Hukuki gelişimi, BES’e katılabilme şartları, BES’ten emekli olabilmek için yaş ve yıl sınırlaması, cayma ve sistemden ayrılma hakkı, sistemin düzenleyici ve denetleyici kurumları, yapılan kesintiler, BES sözleşme taraflarının hak ve yükümlülükleri, BES’i gerçekleştiren kurum sayısı, BES’i tercih eden katılımcı sayısı, BES’e olan devlet katkısı, BES’te vergi indirimleri, zorunluluk veya gönüllülük esaslı BES, BES’te grup emeklilik, BES fon tutarı, katkı payı ödeme periyotları ve devletin destekleyici rolü olmak üzere, toplam 17 başlıktan oluşan bir dünya, Kırgızistan ve Türkiye karşılaştırması yapılmıştır.

BES ile ilgili ilk kanunun yürürlüğe girmesi, dünya üzerinde 1800’lü yıllarda, Almanya’da gerçekleştiği ve peşinden diğer gelişmiş ülkelerin de sistemi uygulamak adına çalışmalar yaparak, her bir ülkenin kendine özgü tarih ve zamanda kanuni düzenlemeleri ile sisteme giriş sağladığı anlaşılmıştır. Türkiye 7 Ekim 2001 ve Kırgızistan 31 Temmuz 2001 tarihlerinde, BES kanunlarına yer vermişlerdir. Türkiye ve Kırgızistan’ın BES’i dünyaya göre geç uygulamaya başladığı anlaşılmıştır. Bunun yanında Türkiye ve Kırgızistan’ın BES kanun tarihleri fark göstermese de, sisteme

katılımı artırmak adına, daha sonradan kanunlarda yer verdikleri farklı BES uygulamaları olduğu tespit edilmiştir.

BES'in hukuki gelişimi incelendiğinde, dünyada gelişmiş ülkelerin sosyal güvenlikteki problemleri erken fark etmesi ve sisteme erken girmesi, elbette ki hukuki gelişimlerinin de dinamik ve değişken olmasını kaçınılmaz kılmıştır. Türkiye BES'e geçirmiş olsa da kanuni düzenlemeler, yönetmelikler, genelgeler, tebliğler ve sektör yayınları gibi birçok yayın ile sisteme dinamiklik kazandırmayı başarmıştır. Kırgızistan'da Türkiye gibi BES'e geç dahil olmuş fakat sistemi birkaç kanuni değişiklikten öteye taşıyamamış, ayrıca kanunlarında ayrıntıya inmeyerek bu tür önemli kararları BES'i gerçekleştiren fon olan NPF'ye bıraktığı anlaşılmıştır.

BES'e katılabilme şartları, dünya genelinde bazı ufak farklılıklar olsa da temelde 18 yaşını doldurmak ve fiil ehliyetine sahip olmak yeterli şart olarak kabul edilmiştir. Türkiye'nin de dünya genelinin içine giren ülkelerden olduğu anlaşılmıştır. Fakat Kırgızistan'da gönüllü BES'e katılmada herhangi bir yaş sınırlamasının belirtilmediği lakin zorunlu kısmı oluşturan birikimli BES'te, dünya genelindeki kriterlerin uygulandığı tespit edilmiştir.

Dünya genelinde, BES'ten emekli olabilmek için belli bir yaş ve yıl sınırlaması elbette ki vardır. Ülkelerin kendi vatandaşlarına uyguladığı farklı emeklilik yaşı olsa da bireylerin ortalama 55 yaş üstünde emekli olabildiği anlaşılmıştır. Türkiye'de bu 56 yaş, Kırgızistan'da gönüllü BES'te yaş sınırı koyulmamış olsa da birikimli BES'te kadınlarda 58, erkeklerde 63 yaş olarak belirlendiği tespit edilmiştir. Sistemde kalma süreleri, dünyada ülkeden ülkeye farklılık göstermekte iken Türkiye ve Kırgızistan'ın sistemde kalma şartları aynı ve 10 yıl olduğu anlaşılmıştır.

Cayma hakkı ve sistemden ayrılma denildiğinde, dünyada, birey ve kurum arasında imzalanan sözleşmede, birey için gerekli koşulların oluşması, cayma hakkını hiçbir bedel ödemedi elde edebileceği anlamına gelmektedir. Bu durum, her ülkenin kanunlarına ve BES'in zorunlu ya da gönüllü olma esasına göre farklılık göstermiştir. Kırgızistan'da katılımcılar, fonun itfa bedelinin ödenmesini veya başka bir fona aktarılmasını, fon tasfiye olursa biriken katkı paylarını alma veya başka fona aktarma hakkına sahip olmakla birlikte eğer katılımcı, Kırgızistan dışında, başka bir ülkeye kalıcı

taşınacaksa, yine biriken katkı payını alabileceği anlaşılmıştır. Türkiye’de ilgili belgeler imzalandıktan 2 ay içinde caymanın gerçekleştiği ve fon toplam gider kesintisi dışında tüm ödemelerin bireyin hesabına gönderileceği öğrenilmiştir. Türkiye ve Kırgızistan BES’te, cayma hakkının olduğu ve bireylerin birikimlerini, sözleşmeden doğan hak koşulu olduğu durumda alabildikleri anlaşılmıştır. Ayrıca Türkiye’de uygulanan OKS’de giriş zorunlu tutulsa da cayma hakkının olduğu fakat Kırgızistan’daki birikimli emeklilikte cayma hakkının bulunmadığı tespit edilmiştir.

Dünyada BES’i uygulayan ülkelerin düzenleyici ve denetleyici kurumları, ülkelere göre farklılık göstermiştir. Türkiye ve Kırgızistan’ın da kendi ülkelerine özgü düzenleyici ve denetleyici kurumlarının var olduğu anlaşılmıştır. Araştırma sırasında, oldukça etkin rol oynayan bu kurumların gerek şeffaflık ve gerekse açıklık adına paylaşılması gereken istatistiki verilerinin ne kadar önem arz ettiği ortaya çıkmıştır.

BES’te yapılan kesintiler incelendiğinde, Türkiye’de giriş aidatı, yönetim gider kesintisi, toplam gider kesintisi ve toplam varlık üzerinden alınan sabit ve değişken kesintilerin yapıldığı tespit edilmiş ve Kırgızistan kanunlarında BES’e dair herhangi bir kesintiden bahsedilmediği anlaşılmıştır. Türkiye’de 1 Ocak 2021 yılından itibaren uygulanacak olan kesinti oranları tablosu verilmiş ve akabinde bir örnek ile kesintilerin nasıl yapıldığı açıklanmıştır.

BES’te sözleşme, katılımcılarının hak ve yükümlülüklerine baktığımızda, dünyada BES’in değişen hukuki yapısı ve fon yönetim şirketlerinin farklılığı gibi her ülkenin BES katılımcılarına verdiği hak ve yükümlülüklerin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Türkiye’de, fon dağılım değişikliği, emeklilik planı değişikliği, birikimin aktarımı, katkı payının değiştirilmesi ve ödemeye ara verme, sistemden ayrılma hakkı ve son olarak emekliliğe hak kazanma ve birikimin ödenmesi gibi hakların verildiği anlaşılmıştır. Kırgızistan’da, bu haklardan sadece “katkı payının değiştirilmesi ve ödemeye ara verme” hakkı hariç tüm hakların uygulandığı belirlenmiştir. Kırgızistan’da var olan “yurtdışında kalıcı ikamet edilmesi durumunda emekli maaş tasarruflarını geri çekme hakkı”nın Türkiye’de BES hak ve yükümlülükleri arasında yer almadığı tespit edilmiştir.

Dünya genelinde, BES'i gerçekleştiren yetki belgesine sahip olan bankalar, finansal kurumlar, hayat sigorta şirketleri, gayrimenkul yatırım şirketleri ya da portföy yönetim şirketleri tarafından açılan bireysel emeklilik hesapları gibi kurumların olduğu anlaşılmıştır. BES'i gerçekleştiren kurum sayısı olarak, Türkiye'de şekil 4.2'de gösterildiği üzere, 2021 yılında faaliyet gösteren 16 şirketin bulunduğu anlaşılmıştır. Kırgızistan'da, BES'i gerçekleştiren şirket sayısı, sistemin kanunlarda yer almasından bu yana yalnızca 1 kurum olan NPF olduğu tespit edilmiştir. Kırgızistan'da, şu an faaliyete başlamamış, fakat faaliyete geçirilmesi hedeflenen bir "Kapalı Anonim Şirket Birikimli Emeklilik Fonu Dordoi Salym" adlı kurumun açılacağı, NPF kurumundan bizzat öğrenilmiştir. Açıklamalar değerlendirildiğinde, Türkiye dünyaya yakın ilerlerken, Kırgızistan'ın BES'i gerçekleştiren kurum sayısını çeşitlendirmedeği ve hatta BES'in yürürlüğe girdiği tarihteki gibi tek kurumla ilerlemeye çalıştığı anlaşılmıştır.

BES'i tercih eden katılımcı sayısı, OKS ve Gönüllü BES verileri, Türkiye'de bulunan Emeklilik Gözetim Merkezinin istatistik verilerinden faydalanarak Tablo 4.5. ve Tablo 4.6'da açıklanmıştır. Tablo 4.5. Gönüllü BES'te 2003-2021 yılı son verilerine kadar yıllık katılımcı sayısı belirtilirken, Tablo 4.6. OKS'de çıkış yılı olan 2017'den 2021 yılına gelinen son tarihe kadar yıllık katılımcı sayısı gösterilmiştir. Bu duruma göre, Türkiye'de gönüllü BES ve OKS'de çıktıkları yıllardan günümüze kadar katılımcı sayısında genel olarak bir artış sağladığı gözlemlenmiş ayrıca da 2020 yılından bu yana yaşanan salgın sebebi ile de ufak dalgalanmaların yaşandığı tespit edilmiştir. Kırgızistan'ın BES konusunda görevlendirdiği kurumların resmi sayfalarında, katılımcı sayısını belirten herhangi bir istatistiki verinin yayınlanmadığı görülmüştür. 1 Ocak 2019 yılında açıklanan bir habere göre, katılımcı sayısının 1.931 kişi olduğu dışında herhangi bir habere de rastlanılmamıştır. Bu durumda, Türkiye ve Kırgızistan'ın katılımcı sayılarını yıllık olarak karşılaştırabilmek imkânsızlaşmıştır. Tablo 4.7. Türkiye ve Kırgızistan'ın Nüfusuna Göre Gönüllü BES Katılımcı Oranı tablosunda, 2019 yılındaki ülke nüfusu ve gönüllü BES katılım sayısı oranlanarak hesaplamalar yapılmış ve bu hesaplamalar sonucunda, Türkiye nüfusunun, Kırgızistan nüfusunun yaklaşık 7,64 katı olduğu anlaşılmıştır. Buna dayanarak hesaplanan BES oranlarının oranlaması yapıldığında, Türkiye'nin Kırgızistan'a göre yaklaşık 27 kat daha fazla katılımcı sayısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcı sayısına dair bilgilerin oldukça hareketli olması

ve bireysel emeklilik sisteminin bilirliliğinin azlığı sistem verilerinin tutulmasını güçleştirdiği fakat yakın bir gelecekte Kırgızistan Cumhuriyetinin bu konuya düzenlemeler getireceği düşünülmektedir. .

Dünyada, ülkelere göre devlet desteği oranı ve şartlarının, uygulama modellerine göre değişkenlik gösterdiği bilinmektedir. Türkiye’de BES’e olan devlet katkısı, Tablo 4.8. ve Tablo 4.9.’da açıkça gösterilmiştir. Bu tablolara göre devlet katkısından pay alabilmek için minimum 3 yılın sonuna kadar sistemde kalmak gerektiği ve eğer tamamı alınmak isteniyorsa, sistemde emekliliğe hak kazanmış olmanın gerekli olduğu anlaşılmıştır. Kırgızistan’da BES’te devlet katkısı henüz bulunmamaktadır. Türkiye ile Kırgızistan arasında görülen en büyük farklardan birinin de devlet desteği olduğu anlaşılmıştır. Bundan sebep, gelişme potansiyeli geniş olan Kırgızistan’ın gelecek zamanda devlet desteği yönünde atılımlar yapacağı beklenmektedir.

Türkiye’de, BES’te uygulanan vergi indirimleri bulunmaktadır. Bunu Tablo 4.10. BES’te Vergi İndirimleri Oranları verilerinden incelendiğinde, işverenin devlete %27 oranında vergi vermesi ve çalışanın yıllık brüt gelirinden %15 vergi oranından indirim yapılabildiği şeklinde hesaplama yapılabildiği gösterilmiştir. Kırgızistan’da devletin desteği olmadığı gibi BES katılımcılarına uygulanan bir vergi indiriminin de bulunmadığı anlaşılmıştır. Dünyada katılımcı sayısını artırmak adına, her ülkenin kendine has uyguladığı vergi oranı ve matrahı bulunduğu bilinmektedir. Bu bağlamda vergi indirimlerinin, Kırgızistan’ın geliştirmesi gereken bir yönü olduğu tespit edilmiştir.

Dünyada BES, zorunlu veya gönüllü olarak uygulanmaktadır. Ülkelerin BES’i uygulamaları Sosyal Güvenlik Sisteminin tamamlayıcı ya da alternatifi olma niteliğine göre farklılık göstermektedir. Örneğin Şili, Uruguay, Bolivya ve Meksika gibi ülkelerde BES zorunlu olurken, Türkiye’nin de içinde bulunduğu OECD ülkelerinde, gönüllülük esaslı uygulamalar olduğu anlaşılmıştır. Kırgızistan’da ilk olarak gönüllülük esası benimsenirken daha sonra zorunluluk esası da getirilerek “karma” bir BES uygulaması gerçekleştirildiği anlaşılmıştır. Türkiye ve Kırgızistan’ın BES uygulamadaki aşama ve şekilleri fark etse de ikisinin de “karma” BES uyguladığı anlaşılmıştır.

Türkiye’de ve Kırgızistan ülkelerinde uygulanan BES’te, grup emekliliğinin var olduğu anlaşılmıştır. Türkiye’de, grup emeklilik yatırım fonları, işyeri ve belirli meslek

gruplarınca uygulanabilen bir emekliliktir ve sponsorlu ve sponsorsuz olarak 2'ye ayrılmaktadır. Kırgızistan'da ise Korporatif emeklilik fonu ve profesyonel emeklilik fonu olarak 2'ye ayrılmaktadır. Türkiye ve Kırgızistan'ın grup emeklilikte, uygulamada ufak farklılıkları olsa da iki ülkede de gerçekleştirilen bir emeklilik sistemi olduğu anlaşılmıştır.

2019 yılının sonundaki verilere göre, dünyada BES fon tutarının 50 trilyon ABD dolarına ulaştığı ve bunun 49,2 trilyon ABD dolarlık kısmını OECD üyesi ülkeler oluştururken, geriye kalan 1,7 trilyon ABD dolarlık kısmını OECD üyesi olmayan ülkelerin oluşturduğu tespit edilmiştir. Türkiye'nin Emeklilik Gözetim Merkezi sitesinden, 2021 yılına ait gönüllü BES ve OKS haftalık fon verilerinden oluşturulan Tablo 4.11. ve Tablo 4.12. incelenmiştir. Dünyada ve ülkemizde, hızla yayılan salgının ve bundan dolayı, ekonomik dalgalanmaların yaşanması sebebi ile BES fonlarında da iniş ve çıkışlar olduğu görülmüştür. Kırgızistan'da henüz gönüllü BES fon tutarına dair bilgiye erişilemediğinden dünya ve Türkiye ile karşılaştırma olanağı bulunamamıştır.

Dünyada BES'in çıkışı ile birlikte belirlenen katılımcıların ödediği katkı paylarının periyodu 3,6,9 ve 12 aylık olduğu anlaşılmıştır. Bu durumun dünya, Kırgızistan ve Türkiye açısından değişim göstermediği tespit edilmiştir.

Devletin destekleyici rolü, dünya üzerinde BES katılım sayısını artırmak ve devletin vatandaşlarına güven vermek maksatlı gerçekleştirilen uygulamalar olduğu ve ülkeden ülkeye uygulanan devlet desteğinin değiştiği anlaşılmıştır. Türkiye'de gerek vergi indirimleri ve gerekse devlet desteği uygulamaları gerçekleştirildiği anlaşılmıştır. Kırgızistan BES'te ise, devletin sadece denetleyici ve düzenleyici görevinin olduğu ancak BES'i destekleyen herhangi bir uygulamanın da bulunmadığı tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, Türkiye ve Kırgızistan'ın dünya geneli göz önüne alınarak BES'in hukuki ve uygulama karşılaştırmasında benzer ve farklı yönler ortaya çıkmaktadır. Bunlardan benzer olanları;

- BES'e geçiş tarihlerinin yakın olduğu,
- BES'ten emekli olabilmek için sistemde kalma süresi,
- Kanunlarda ayrıntılı olmasa da "cayma hakkı",

- Düzenleyici ve denetleyici kurumlarının var olması,
- İki ülkede de uygulanan birer fark gösteren hak olsa da BES katılımcılarının hak ve yükümlülükleri,
- İki ülkede de hem zorunlu hem gönüllü sistem uygulanmaktadır,
- BES’te grup emeklilik,
- Katkı payı ödeme periyotları gibi benzerliklerin olduğu anlaşılmıştır.

Kırgızistan ve Türkiye’nin BES hukuki ve uygulama karşılaştırmasında ortaya çıkan farklar;

- BES’e geçiş tarihleri yaklaşık aynı olsa da gönüllü BES’in dışında katılımı artırmak adına uygulanan zorunlu BES uygulamaları,
- BES’te yaşanan hukuki gelişim dinamikleri, gerek kanun gerekse yönetmeliklerde belirtilen detaylar,
- Gönüllü BES’e katılabilme şartları,
- Gönüllü BES’ten emekli olabilme yaş sınırlaması,
- Kurum sayısı,
- Devlet katkısı,
- Vergi indirimleri,
- Vergi indirimleri,
- Devletin destekleyici rolü gibi başlıklar bulunduğu tespit edilmiştir.

Kırgızistan’ın BES Katılımcı sayısı ve BES fon tutarı ile ilgili henüz bilgi girişi olmaması sebebi ile bu başlıklarla ilgili karşılaştırma yapılamamıştır.

Türkiye ve Kırgızistan’ın BES karşılaştırmalı analizinde ortaya çıkan farklar ve benzerlikler maddeler halinde özetlenmiştir. Kırgızistan’ın kurulumu yeni olan bir ülke olarak BES’e, Türkiye ile aynı zamanlarda geçiş sağlaması, cayma hakkı ve diğer katılımcıların haklarının Kırgızistan BES’te de olması, potansiyelinin ve dünyaya uyumunun oldukça iyi olduğunu göstermektedir. Bunun yanında, dünyada ve Türkiye’de

olduğu gibi Kırgızistan’da da BES önce gönüllü olarak çıkmıştır. Ayrıca Kırgızistan’ın BES’in hem gönüllü yanını sürdürmesi hem de devletin girişimi ile zorunlu birikimli emeklilik hakkının gönüllü BES’e aktarma hakkının tanınmış olması, dünyada uygulanan başka uygulamaları da takip ederek kendi ülkesinde uygulamaya çalıştığını ve bunun için çalışmalar yaptığını göstermektedir.

Karşılaştırma sonucunda, Kırgızistan ve Türkiye arasında BES uygulama farkları olduğu da ortaya çıkmıştır. Bunlardan biri BES’i uygulayan kurum NPF’nin, sistemi, katılımcılara bir emeklilik birikimi gibi değil de bankada hesap açma durumu gibi uygulamasıdır. Bunun için gönüllü BES’te emekli olabilme süresi en az 10 yıl olurken yaş sınırlaması bulunmamaktadır. Bu durum katılımcılar için emeklilikten çok banka birikimi gibi algılama boşluğu vermekte bu da sistemi asıl amacından uzaklaştırmaktadır.

Çıkan farklardan bir diğeri ise, katılımcı sayısına etki ettiği birçok çalışma ile kanıtlanan “devlet katkısı” ve “vergi indirimleri” dir. Kırgızistan’ın gerek dünyayı ve gerekse Türkiye’yi, BES uygulamalarında, geriden takip etmesinin asıl sebeplerinden olduğu düşünülmektedir. Çünkü Türkiye’de, devlet katkısı ve teşvikinin BES katılımcı sayısına oldukça etki ettiğini gerek karşılaştırma kısmındaki tablo verilerinden gerekse Türkiye’de Yiğiteli vd. (2019), yılında yazdığı vergi indirimi ve devlet katkısı uygulamasını karşılaştırması konulu çalışmasında, BES katılımcı sayısına etkisi bakımından, devlet desteğinin vergi indiriminden daha etkin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bu farklardan en önemlisinin, BES kurum eksikliği ve BES veri eksikliği olduğu düşünülmektedir. Kırgızistan’ın özel emeklilik sistemi kurulduğundan bu yana sadece tek bir kurum olan NPF var olmuştur. NPF’den alınan bilgiler ışığında, Kırgızistan’da yakın zamanda bir BES kurumunun daha açılacağı söylenmektedir. Bu durum, Kırgızistan’ın BES’te kurumsal yanını genişleteceği düşüncesini akla getirmektedir. Kırgızistan’da, araştırma sürecinde en önemli noktalardan birinin BES İstatistiksel güncel verilerinin bulunamaması oldu. Bu durumla ilgili de iyileştirmeler yapılmasının, araştırmalarda karşılaştırma yapılması veya ülke verilerinin objektifliği konusunda oldukça aydınlatıcı olacağı düşünülmektedir.

Kırgızistan’ın BES’i geliştirebilmek ve bu sayede ülke kalkınmasına güç sağlayabilmek için öncelikle, BES’in asıl amacının ne olduğunun ve nasıl işlediğinin

bilgisini medya ve diğer uygulamalar aracılığıyla yaymak ve devlet kolu yardımı ile halka güven duygusunu yaşatmak olduğu düşünülmektedir. Bunun yanında, devletin BES katılımcılarını teşvik maksatlı bütçe yardımı yapmasının ve vergi indirimleri sağlamasının da sistemi aktifleştireceği düşünülmektedir.

Türkiye’de BES’in katılımcı sayısını artırmak adına yapılan OKS uygulamasının sistem katılımında oldukça etkili olduğu istatistiklerle kanıtlanmıştır. Bu uygulamanın Kırgızistan gibi genç bir ülkenin uygulaması BES’in katılımcı ve fon tutarının artırılması ve BES’in yaygınlık kazanması açısından oldukça etkili bir uygulama olacağı düşünülmektedir.

Kanunda, BES’e daha geniş yer verilerek yapılacak uygulamanın detayına inilmesinin, gerek halka güven vermesi ve gerekse bilginin resmi olarak algılanması açısından sistem katılımını artırması adına faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca kurum sayısının artırılması için devlet tarafından teşvik edici çalışmaların yapılması, istatistik verilerinin devlet istatistik kurumunda paylaşılması önerilmektedir.

Ayrıca, Kırgız Cumhuriyetinin gelişime açık yeni bir ekonomi olması, BES’in geliştirilmesi ile taçlandırılması durumunda, reel piyasalara fon sağlayarak gerek dolaylı gerekse doğrudan istihdamın artışını sağlayacağı, ülkenin finansal piyasaların canlanacağı düşünülmektedir. Kırgızistan ve Türkiye’nin iki dost ülke olarak BES’e yönelik geliştirici eğitim projeleri yürütülmesi, Kırgız- Türk Manas Üniversitesi aracılığıyla BES’e dair farklı ülkelerden oluşan deneyimlerin konuşulduğu kongre ve konferans düzenlenmesi önerilmektedir.

Bu çalışma gerçekleştirilirken, Kırgızistan’da BES’e dair araştırmaların oldukça az olduğu ve diğer gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerle karşılaştırılma niteliğine sahip çalışmaların az olduğu görüldüğünden, bundan sonra gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin deneyimleri ile karşılaştırması yapılan çalışmaların artırılması önerilmektedir.

ДИССЕРТАЦИЯНЫН МАЗМУНУ

ИНДИВИДУАЛДЫК ПЕНСИЯЛЫК СИСТЕМА: ТҮРКИЯ ЖАНА КЫРГЫЗСТАН МИСАЛЫНДА

Глобалдашуу менен бирге жүрүп жаткан өлкөлөрдүн ортосундагы эмгек миграциясы, медицинадагы өнүгүүлөр, технологиялык жетишкендиктерден улам келип чыккан машиналык өндүрүштүн көбөйүшү, төрөлүүнүн төмөндөшү сыяктуу ар кандай себептер дүйнө жүзүндө социалдык коргоо тутумундагы активдүү / пассивдүү (кызматкер / пенсионер) мүчөлөрдүн деңгээлине терс таасирин тийгизди жана салттуу коомдук пенсияга чыгуу тутумдун иштешинде көйгөйлөрдү жаратты. Өкмөттөр бул көйгөйдү чечүү үчүн пенсияга чыгуу мезгилинде бардык жарандардын жыргалчылыгын жогорулатуучу альтернативдүү чечимдерди издей башташып жана пенсиялык төлөмдөрдөгү каржылык көйгөйлөрдү жана андан келип чыккан экономикалык тобокелдиктерди жеке пенсиялык ыкмасы болгон "жеке бааракы тутум" менен чечүүгө аракет кылышты.

Бул диссертациянын максаты - Түркиядагы жана Кыргызстандагы жеке пенсиялык тутумдун өнүгүү кырдаалын эске алуу менен эки мамлекеттеги укуктук жана практикалык окшоштуктарды жана айырмачылыктарды аныктоо. Айрыкча иштөө чөйрөсүндө Түркияда колдонулган жана жеке пенсиялык тутумдун өнүгүшүнө салым кошот деп эсептелген айырмачылыктардын алкагында Кыргызстанда да колдонуу, потенциалы дагы бааланат.

Дүйнөдөгү пенсиялык активдер акыркы он жылда көптөгөн өлкөлөрдө ИДПга салыштырмалуу тездик менен өсүп келе жатат жана бул жагдай өлкөлөрдөгү жеке пенсиялык пландардын маанилүүлүгүнүн көрсөткүчү катары каралууда. Жеке Пенсиялык Системасында түзүлгөн аманаттар реалдуу сектор үчүн ресурстарды түзүү менен жумуш менен камсыз кылууну көбөйтөт, ал эми бериле турган каражаттарды менчиктештирүүгө багыттоо кирешелерди бөлүштүрүүдө капиталдын жана адилеттүүлүктүн жайылышын камсыз кылат. Менчиктештирилген пенсиялык тутумдар менен мамлекеттин жүгү жеңилдейт жана өлкөнүн экономикасы активдешип, кирешелер көбөйөт. Бул абал өлкөнүн

өнүгүп жаткан статусунан өнүккөн экономикасына кадам таштап, акырындык менен жакындаганын билдирет.

Бул изилдөөнүн маанилүүлүгү, буга чейин Кыргызстандагы ЖПС боюнча изилдөөлөр башка өлкөлөр менен салыштыруу жана мазмунун талдоо сапаты менен адабиятка кирбей калгандыгы байкалган жана бул изилдөө адабият менен анализдеги боштукту толтурат ЖПСни өркүндөтүү Кыргызстан үчүн пайдалуу болот.

Изилдөөнүн методу жана техникасы

Кыргызстандагы Жеке Пенсиялык Системасынын техникалык жана укуктук инфраструктурасын, катышуу статусун жана калктын үнөмдөө тенденциясын Түркиядан айырмалап тургандыгын аныктоо үчүн сүрөттөөчү салыштыруу анализинин модели колдонулган.

Изилдөөдө, Корона вирусу пандемиясынын кесепетинен баштапкы булактан маалымат алуу кыйынга тургандыктан, изилдөө үчүн ылайыктуу маалыматтарды экинчи булактардан алууга багытталган. Бул үчүн, Мазмундук Анализ ыкмасы Кыргыз Республикасынын жана Түрк Республикасынын пенсиялык тутумдары жана алардын ортосунда болгон ар кандай тажрыйбалар жөнүндө маалымат берген булактарды изилдөө жолу менен колдонулду.

Колдонуу чөйрөсү жана чектөө

Жеке Пенсиялык Система - бул Кыргызстандын калкына акча топтоо жана инвестиция салуу адатын алуу жана мамлекеттин экономикасына чоң салым кошуу жагынан маанилүү практика. Кыргызстанда, жеке менчик пенсиялык тутумду өнүктүрүүгө карата Кыргызстан мамлекети маанилүү кадамдарды жасаганы менен, анын өнүгүшүнө тоскоол болгон ар кандай көйгөйлөр бар жана аларды чечүү керек. Кыргызстандагы жеке пенсиялык тутумдун учурдагы абалы жана көйгөйлөрү жана Түркия Республикасынын ортосундагы ишке ашыруунун айырмачылыгы изилдөөнүн көлөмүн да, чегин да ачып берет.

Изилдөөнүн кеңири таасири

Кыргызстанда учурда "жалпы пенсиялык тутум" жана "топтолгон пенсиялык тутум" деген эки компоненттен турган мамлекеттик пенсиялык тутум иштеп жатат жана республиканын түптөлүшүнөн кийин түзүлгөн бир гана жеке пенсиялык мекеме бар экендиги жана иштегени белгилүү. Аралаш жеке пенсиялык тутумдун өзгөчөлүктөрүнө ээ болгон Кыргызстанда, мамлекеттик пенсиялык тутумдун жашоо кыйынчылыгы бар экендиги түшүнүктүү жана адегенде бири-бирин толуктап турууга багытталган Жеке Пенсиялык Системасынын колдонмосу начар жана аз экөөнө тең башка өлкөлөргө салыштырмалуу мыйзамдуу түрдө өнүкпөгөн. Мындан тышкары, сектордо оюнчулардын жетишсиздиги жана ал алып келген атаандаштыктын жоктугу, коомчулукка жетиштүү маалыматтын жоктугу жана өлкөдөгү жалпы коррупциялык кырдаалдардан келип чыккан тутумдарга ишенимдин жоктугу катышуучулардын санын жана Жеке пенсиялык камсыздандыруу тутумунун жалпы фондунун суммасы төмөн болушу. Башка өлкөлөрдө катышуунун автоматтык тутумунун жоктугу, мамлекеттик колдоонун жана салык жеңилдиктеринин жоктугу сыяктуу башка себептер дагы бар.

Бүгүнкү күндө бүткүл дүйнө жүзүндө ишке ашырылып келе жаткан Жеке пенсиялык пенсиялык тутумду Кыргызстан сыяктуу жаш жана аз калкы бар өлкөдө кеңири колдонуу экономиканын да, каржы рыногунун да өнүгүшүндө натыйжалуу болот деп ойлошот. Ушул изилдөөнүн негизинде конференциянын докладдары, макалалары жана ушул темага байланыштуу башка академиялык басылмалардын болушу күтүлүүдө. Мындан тышкары, изилдөө Кыргыз-Түрк Манас Университетинен керектүү уруксаттарды алуу менен тиешелүү мекемелерге отчет менен тапшырылат.

Диссертациянын мазмуну

Адам баласы жаралгандан бери ар кандай тобокелчиликтерге туш болгон. Бул тобокелдиктер кээде жер титирөө, суу ташкыны же өрт сыяктуу табигый кырсыктар болгон; кээде жумушсуздук, оору, майыптык, өндүрүштүк кырсык же өлүм коркунучу болгон. (Avcı, 2011: 1)

Ал эми адамдар өзүн тобокелдиктерден коргоп, аман калыш керек. Маслоу муктаждыктар иерархиясынын теориясында айткандай, адамдарга эң зарыл болгон

экинчи элемент - бул коопсуздуктун зарылдыгы. Адамдарды өзүлөрүн үй-бүлөсүн коомдун коопсузду жана ишенимди сезүү түрүндө чагылдырылган бул мотивация, адамдарга убакыттын өтүшү менен туш болгон тобокелдиктерден жана коркунучтардан коргонуу үчүн бирдиктүү тутумдарды түзүүгө түрткү берди. (Aygören, Uyar, Morali, & Kelten, 2019: 7)

Өткөн жылдардан бери мамлекеттердин эң маанилүү милдеттеринин бири - элди "социалдык камсыздандыруу" жаатында камтуу жана бул кырдаалды ар кандай ыкмаларды жана чараларды көрүү жана тутумдаштыруу аркылуу консолидациялоо болгон. Бул кырдаал мамлекеттерге "социалдык коопсуздукту" "социалдык саясатка" айландырууга мүмкүндүк берди.

Коомдук мамилелердин тутуму катары социалдык камсыздануунун пайда болушунун башталыштары адамзаттын алгачкы мезгилинде, алгачкы мергенчилерди чогултуучу уруу жамааты пайда болгондо изилдениши керек. Адамзат тарыхынын ушул алгачкы баскычтарында, өз оокаттарын өз алдынча тапканга мүмкүнчүлүгү жок адамдар, урууларга топтошуп, бардык уруу мүчөлөрүнүн жардамы менен ар кимге нан табууга аракет кылышкан. (Шарин, 2013: 32-60) Кийинчерээк социалдык коопсуздукту өнүктүрүүнүн табигый жолу катары пайда болгон үй-бүлөлүк тилектештик жана үнөмдөө өзгөчө айыл чарба экономикасына өткөндөн баштап, индустриалдаштырууга чейинки мезгилде маанилүү ролду ойногон. Өнөр жай төңкөрүшү менен башталган процессте, өндүрүштөгү, жумуштагы жана башка тармактардагы өзгөрүүлөргө, экономикалык жана социалдык өнүгүүлөргө, үй-бүлөлүк тилектештикке, жардам фонддоруна жана диний мекемелердин салттуу социалдык коргоо техникалары жетишсиз болгон.

Социалдык камсыздоо эки тармакта, тар жана кеңири түрдө аныкталат. Ал социалдык коопсуздукту тар мааниде "коомдун бардык мүчөлөрү ушул муктаждыкка муктаж болгондорду куткаруу үчүн биргелешип иш-аракет кылууга макул болгон жалпы жүрүм-турум жана конкреттүү практика" деп аныктайт. (Alper, 1997: 5-6) Социалдык камсыздоо кеңири аныктамасында, коомдун бардык мүчөлөрүнүн атынан кесиптик, физиологиялык жана социалдык-экономикалык

тобокелдиктердин пайда болушуна жол бербөө максатын көздөгөн: коомдун учурун жана келечегин камсыз кылуу максатында бир тутум.

Коомдук коопсуздук концептуалдык жактан илгерки мезгилдерге таандык болсо да, социалдык камсыздандырууга байланыштуу заманбап тиркемелер алгач Германияда башталып, андан кийин башка өлкөлөргө жайылган. Бул практикалар Бисмарк тарабынан 19-кылымдын аягында Германияда социалдык камсыздандыруу тармагындагы экономикалык кыйынчылыктарга байланыштуу оор шарттарды жеңүүгө аракет кылган жумушчу табы үчүн иштелип чыккан. Бисмарк мыйзам долбоорун иштеп чыгуу менен биринчи институционалдык социалдык камсыздандыруу тутумунун пайдубалын түптөдү. (Börsch-Suphan & Schnabel, 1998: 173)

Кийинки маанилүү окуя АКШда 1935-жылы 14-августта Социалдык камсыздандыруу Мыйзамынын кабыл алынышы болду. 1929-жылдагы Улуу Депрессиядан улам келип чыккан социалдык көйгөйлөрдү жана жумушсуздук көйгөйлөрүн чечүү үчүн кабыл алынган Социалдык Коопсуздук Мыйзамынын кабыл алынышы, азыркы социалдык камсыздоонун биринчи пайда болушунун жана мыйзамдуу тартипте кабыл алынышынын символу деп эсептелет. (Martin & Weaver, 2005: 1-2)

Учурда социалдык камсыздандыруу тутумунун эң ири бөлүгү болуп саналган пенсиялык каржылоо эки жол менен жүргүзүлөт: Бөлүштүрүү жана Сактык-Каржылоо Модели.

Бөлүштүрүү модели (Сиз каалаган учурда төлөнүз): Мамлекет тарабынан башкарылуучу бул ыкма, белгилүү бир мезгилде төлөнө турган социалдык камсыздандыруу чыгымдары ошол эле мезгилде алынган кирешелердин эсебинен жабылат деген принципке негизделген. (Экин жана башкалар. Айгерен, Уяр, Моралы, & Кельтен келтирилген, 2019: 10)

Топтоо-каржылоо модели: Бул система, ошондой эле Капитализм модели деп да аталат, камсыздандырылган муун төлөп бере турган төгүмдөрдү алар активдүү болсо, топтоо жана аларга төлөнө турган төлөмдөрдү аларга өткөрүп

берүү принцибине негизделген. Каралып жаткан фонддо топтолгон акча каражаттары жеке адамдарга пенсияга чыкканда төлөнөт. Жеке сектор орун алган бул системада социалдык тилектештиктин ордуна жеке топтоо маселеси турат. (Altaş, 2010: 8)

Бүгүнкү күндө көптөгөн мамлекеттер тарабынан үч тепкичтүү пенсиялык тутум кабыл алынган. Бул система биринчи жолу Дүйнөлүк Банк тарабынан 1994-жылы жарыяланган "Карылык кризисине жол бербөө" изилдөө ишине киргизилген. Бул отчетто улгайган калктын көбөйүшүнөн улам келип чыгышы мүмкүн болгон көйгөйлөргө каршы күрөшүү үчүн кошумча үч баскычтуу пенсиялык тутум сунушталат. (Holzmann & Palacios, 1999)

Таблица 1.1. Үч тепкичтүү пенсиялык тутум

Пенсия деңгээли	Алгачкы кадам	Экинчи кадам	Үчүнчү кадам
Форма	Коомдук пенсия	Жеке ишканалар жүргүзгөн пенсиялык программалар (фонддор)	Жеке пенсиялык фонддор же өмүрдү камсыздандыруу келишимдери
Каржылоонун түрү	Таркатуу модели (Салыктар)	Каржылоо модели	Каржылоо модели
Катышуу	Милдеттүү	Милдеттүү же Ыктыярдуу негиз	Ыктыярдуу негиздер

Бул докладга ылайык, биринчи кадам - мамлекет тарабынан ишке ашырылган жана жалпысынан социалдык камсыздоо уюмдары башкарган мамлекеттик пенсиялык тутум.

Милдеттүү катышууга негизделген бул тутум бөлүштүрүү моделине ылайык каржыланат. Ар бир мамлекетте пенсиялык тутумдун биринчи кадамы

катары жүзөгө ашырылган мамлекеттик пенсиялык тутум кирешелерди муундар ортосунда бөлүштүрүүгө негизделген.

Жеке кесиптик пенсия катары аныкталышы мүмкүн болгон экинчи кадам жалпысынан жумуш берүүчүлөр тарабынан өз кызматкерлерине берилген кесиптик пенсиялык пландарды камтыйт. Кесиптик пенсиялык пландар - бул тутумдун катышуучуларынын катышуусу пенсиялык планды каржылаган мекемелердин ортосундагы жумуштан же кесиптик мамилелерден көз каранды. Кесиптик пенсиянын пландары, адатта, жумушчулардын атынан жумуш берүүчүлөрдүн, жумуш берүүчүлөрдүн топторунун, жумуш берүүчүлөрдүн бирикмелеринин же тармактык уюмдардын демилгеси менен ишке ашырылат.

Пенсиялык мониторинг борбору тарабынан берилген аныктамага ылайык, "Жеке Пенсиялык Системасы (кыскача айтканда "ЖПС") - бул пенсияга чыгуу мезгилинде адамдардын жашоо деңгээлин сактап кала турган киреше табууга мүмкүнчүлүк берген Жеке Пенсиялык Система. Алар жигердүү эмгек өмүрүндө узак мөөнөттүү инвестицияларга жумшашат. Бул тутумга өз ыктыяры менен катышуу менен, адамдар социалдык камсыздоо тутуму берген пенсиялык кирешеге кошумча киреше түзүшөт." (Пенсиялык мониторинг борбору, 2021) Ар кандай булактарда ЖПС аныктамасынын ар кандай версиялары болгонуна карабастан, бул аныктамалардын бардыгы жеке пенсиялык тутумдун масштабын, максатын жана өзгөчөлүктөрүн чагылдырат.

ЖПС маңызында эки негизги максат бар деп айтууга болот. Биринчиси, адамдарды пенсияга чыгууда коопсуз аманат чогултууга үндөө жана ушул топтомдорду багыттоо жана жөнгө салуу. Экинчи негизги максаты - аманаттарды натыйжалуу жана коопсуз баалоо жолу менен катышуучулардын өмүр бою пенсиялык пенсия же бир жолку жардам түрүндө кайтарылышын жөнгө салууну жана көзөмөлдөөнү камсыз кылуу. (Demirpehlevan, 2010: 92)

Жеке Пенсиялык Система жеке адамдар жана мекемелер үчүн артыкчылыкты же кемчиликти жаратышы мүмкүн. Ушул артыкчылыктар менен кемчиликтердин айрымдары төмөнкү таблицада келтирилген.

Таблица 1.4. Жеке пенсиянын артыкчылыктары жана кемчиликтери

Артыкчылыктар	
Жеке	Системага катышуу үчүн, иштейби же иштебейби, этиш жөндөмүнө ээ болуу жетиштүү.
	Социалдык камсыздоо тутумунан алынуучу пенсиялык пенсияга кошумча акча топтоо жана киреше менен камсыз кылуу мүмкүнчүлүгүнүн аркасында калктын жыргалчылыгын жогорулатуу.
	Системанын ачык-айкындуулугу жана катышуучуларга ар кандай жолдор менен маалымат берүү.
	Катышуучулардын ордуна өз ара фондулардагы кесипкөй менеджерлердин үнөмдөөнү башкаруусу.
	Пенсиялык келишимдин чегинде салымдын суммасын жана төлөө мөөнөтүн өзгөртүү жана аманаттарын башка пенсиялык компанияга которуу мүмкүнчүлүктөрү.
	Айрым тиркемелерге автоматтык түрдө катышып жаткандыгына карабастан, чыгып кетүүгө мүмкүнчүлүк берүү.
	Айрым арыздарда мамлекеттик субсидия.
Мекеме	Айрым өлкөлөрдөгү мамлекеттик пенсиялык тутумга акыркы жылдары демографиялык жана каржылык себептер терс таасирин тийгизүүдө жана ал "кошумча" пенсиялык моделдин ролун аткарат.
	Финансы тутумунун өнүгүшүнө өбөлгө түзүүчү фонддун топтолушу, салымдарды бириктирүү менен камсыздалат.
	Пенсиялык фонддордун узак мөөнөттүү кирешеси капиталдык рынокторго узак мөөнөттүү институционалдык инвестицияларды көбөйтүүгө багытталган.

	Айрым өлкөлөрдөгү мамлекеттик пенсиялык тутумга акыркы жылдары демографиялык жана каржылык себептер терс таасирин тийгизүүдө жана ал "кошумча" пенсиялык моделдин ролун аткарат.
Кемчиликтер	
Жеке	Бул узак мөөнөттүү инвестиция.
	Системада белгилүү бир убакытка чейин болуу жана жаш куракты чектөө милдети.
	Системадан минималдуу мөөнөт аныктала электе чыгып кетсе, мамлекеттик кыскартуулар болуп, катышуучулар салыктык жеңилдиктер сакталган фондго өз аманаттарын ала алышпайт.
	Пенсиялык мекемелер тарабынан жылдык же айлык чегерүүлөр.
	Кирешенин деңгээлине экономикада токтоп калуу, инфляциянын жогорку деңгээли жана каражаттарды натыйжасыз башкаруу себеп болгон.
Мекеме	Системада кайтарымдуулуктун минималдуу кепилдигинин жоктугу жана үнөмдөө рыногунун олку-солку болуу коркунучу толугу менен катышуучуларга жүктөлгөн, тутумга кирүүнү каалабагандык, ал тургай системадан чыгуу мүмкүнчүлүгү келип чыгышы мүмкүн.
	Ортомчулардын жеке адамдарга киреше табуу максатында толук эмес же так эмес маалыматтарды бергендигинин натыйжасында сатуулар тутумдун кадыр-баркы жана иштеши жагынан тобокелчиликке алып келет.
	Пенсиялык компаниялардын жашоо тиричилиги; пенсиялык компаниялар башкаруу чыгымдарын чегерүүлөрдү, кирүү акыларын жана башка кирешелерди чектөө боюнча ыйгарым укуктуу орган тарабынан сотко кайрылышы мүмкүн.

Дүйнө жүзү боюнча ар кандай тажрыйбалар каралып жатканда, социалдык камсыздандыруу тутумдарынын чегинде жүзөгө ашырылган пенсиялык жекече иш-аракеттер ыктыярдуулукка, милдеттенмелерге негизделиши мүмкүн же өлкөлөрдүн социалдык-экономикалык шарттарына жана саясий артыкчылыктарына жараша болот. Зарылдыктын негизинде ЖПС колдонгон өлкөлөр Түштүк Америкада, Борбордук жана Чыгыш Европада өнүгүп келе жаткан өлкөлөр; Аны ыктыярдуу негизде колдонгон өлкөлөр Түндүк Америка жана Батыш Европанын өнүккөн өлкөлөрү. Аралаш тиркемелери бар жеке пенсиялык тутумдар дагы бар. Бул ишке ашырууларда пенсиялык программалардын айрымдары коомчулук тарабынан, ал эми айрымдары жеке менчик тарабынан жүзөгө ашырылат, бирок кээ бир ишке ашырууларда коомдук системадан жеке системага өтүү укугу берилген. Ушул контекстте, пенсиялык ыкмаларды ыктыярдуу негизде колдонгон өлкөлөрдө (Америка, Канада, Россия жана Япония) жана пенсиялык милдеттүү жана аралаш негизде иштеген өлкөлөрдө (Чили, Аргентина жана Венгрия) Жеке Пенсиялык Системаларды ишке ашыруу моделдери каралды. .

1990-жылдардын башынан бери Түркиядагы социалдык камсыздандыруу тутумунда, башка өлкөлөрдөгүдөй эле, катталбаган жумушка орношуудан, жумушка орноштуруудагы гендердик тең салмактуулуктан, калктын картайышынын көбөйүшүнөн, жыйналган үстөк акыларды башкаруудан жана узак мөөнөттүү башкаруудан келип чыккан административдик жана каржылык кыйынчылыктар пайда болду. (Yeldan and Köse, Айгерен, Уяр, Моралы, & Келтенде келтирилген, 2019: 28) Министрлер Кеңеши "Жеке пенсиялык топтоо жана инвестиция тутуму жөнүндө" Мыйзамдын долбоору менен, жеке адамдардын негизинде каржыланган системаны түзүүгө багытталган. (Gümüş & Tütüncü, 2012: 22)

Жеке менчик пенсиялык топтоо жана инвестициялоо тутумунун № 4632 Мыйзамы менен түзүлгөн Жеке Пенсиялык Система 2003-жылдын 27-октябрында иштей баштаган. (KPMG, 2017) Түркияда ЖПС социалдык камсыздоо тутумун толуктоочу деп эсептеп, өз ыктыяры менен колдонулган. 2003-жылы ишке

ашырыла баштаган ЖПС тутумдун катышуучуларына гана эмес, улуттук экономикага да салым кошкон.

Түркияда ЖПС ыктыярдуу негизде пайда болду жана мамлекеттин колдоосу менен 2017-жылы катышуучулардын санына таасирин тийгизээрин эске алып, АКС (Автоматтык Каттоо Системасы) тиркемелери башталды. Бул тажрыйбаларга ылайык, иш берүүчүлөр өз кызматкерлерин системага милдеттүү түрдө киргизишет, андан кийин кызматкерлердин каалоосу боюнча жана алардын жеке чечимдери боюнча аларга тутумдан чыгуу укугу берилет. Түркияда жеке пенсиялык каржылоо модели "төгүмдөрдүн негизинде" жүзөгө ашырылат.

Кыргызстандын социалдык камсыздандыруу башталган күнүн 4 этап менен кароого болот. 1928-1956, 1956-1990, 1990-2001 жана 2002-жылдардан бүгүнкү күнгө чейин. Биринчи этап 1928-1956, экинчи этап 1956-1990-жылдар аралыгында. Ушул эки этапты түзгөн жылдары социалдык камсыздоо тутумунун калыптанышы жана өнүгүшү Кыргызстандын советтик мезгилине туура келет. Совет бийлигинин алгачкы мезгилдеринде өлкөдө бирдиктүү пенсиялык тутум болгон эмес, 1928-жылга чейин мамлекет майыптарга жана өз оокатын таба албагандарга гана айлык акы белгилеген. 1928-жылдан тартып, пенсия эл чарбасынын айрым тармактарында иштегендерге берилип келген, бирок карыганда киреше алуу системасы айылдын элин эсептен чыгарат, бирок алар калктын эң көп катмары болсо дагы. Экинчи этапта, пенсиялык тутум кеңейген сайын чыгымдар көбөйүп, мамлекет пенсияны төлөөдө кыйынчылыктарга дуушар боло баштады. (ӨБЫрыспек & Токтосунова, 2018: 447-448)

1991-жылы Советтер Союзунун кулашы менен Кыргызстан эркиндикке жетишип, ошондуктан Советтер Союзунун колдоосу токтоп калганда, 1990-жылы пенсиялык тутумду реформалоону көздөгөн.

Кыргызстан эгемендүүлүккө ээ болгондон кийин, Кыргыз Республикасынын пенсиялык тутумун реформалоо этаптары башталды. 1997-жылдан бери бир катар реформалар жүргүзүлдү. Булар;

- Эркектер үчүн пенсия курагын 60тан 63кө, аялдар үчүн 55тен 58ге чейин акырындык менен жогорулатуу,
- Айрым кесип ээлерине берилген жардамдарды, айрыкча эрте пенсияга чыгуу,
- Үч компоненттүү пенсиялык тутум; Мамлекеттик пенсия, Милдеттүү түрдө каржыланган компонент жана Ыктыярдуу жеке топтоо тутуму. (Султаналиева, 2017: 51-54)

Таблица 2.3. 2016-2019-жылдары Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик Пенсиялык Системасындагы пенсиянын статусу

	2016	2017	2018	2019
Кызматкерлердин жылдык орточо саны (миң)	2.363,7	2.351,2	2.382,5	2.442,7
Пенсияга чыккан адамдардын саны	661.202	673.230	694.839	714.937
Орточо айлык номиналдык эмгек акы, (сом)	14 847	15 670	16 427	17 232
Калктын номиналдуу акчалай кирешеси (миллион сом).	309.946,4	355.609,3	412.964,5	447.879,2

2.3.-таблицада, кызматкерлердин жылдык орточо саны 2016-жылдан 2017-жылга чейин кыскарса, 2018 жана 2019-жылдары тынымсыз көбөйгөн. Пенсияга чыккан адамдардын саны текшерилгенде, 2015-жылдан 2019-жылга чейин тынымсыз көбөйүп турат. Жылдардын өзгөрүшү менен, калктын орточо айлык номиналдык эмгек акысы жана номиналдык акчалай кирешеси да жылдар өткөн сайын жогорулоодо. Бул кырдаал Кыргызстанда жумушсуздуктун деңгээли азайгандыгын көрсөтөт.

Учурдагы мамлекеттик пенсиялык тутум ушул жана башка демографиялык жана экономикалык себептерден улам, эмгекке жарамдуу калктын санынын аздыгы, каржы рыногунун өнүкпөгөндүгү, каражаттын жетишсиздиги сыяктуу эле,

каржылык кыйынчылыктарга дуушар боло баштады жана кыргыз өкмөтү альтернативдик жолдорго кайрылууга аргасыз болду. Бул альтернативалардын айрымдары - ыктыярдуу пенсиялык фондду түзүү жана Мамлекеттик пенсиялык тутумга Милдеттүү Топтолуучу Пенсиялык Пландар компонентин киргизүү.

Учурдагы мамлекеттик пенсиялык тутум ушул жана башка демографиялык жана экономикалык себептерден улам, эмгекке жарамдуу калктын санынын аздыгы, каржы рыногунун өнүкпөгөндүгү, каражаттын жетишсиздиги сыяктуу эле, каржылык кыйынчылыктарга дуушар боло баштады жана кыргыз өкмөтү альтернативдик жолдорго кайрылууга аргасыз болду. Бул альтернативалардын айрымдары - ыктыярдуу пенсиялык фондду түзүү жана Мамлекеттик пенсиялык тутумга Милдеттүү Топтолуучу Пенсиялык Пландар компонентин киргизүү.

"Кыргызстан Топтолуучу Пенсиялык Фонду" Жоопкерчилиги чектелген коому - 1994-жылы түзүлгөн биринчи мамлекеттик эмес пенсиялык фонд. "Кыргызстан" НПФ мамлекеттик эмес пенсиялык ишмердүүлүктү жүргүзүү укугуна 1995-жылдын 16-августунда мамлекеттик No 01 лицензия алуу менен ээ болгон. (NPF, 2021) НПФ - бүгүнкү күндө Жеке Пенсиялык Система жүзөгө ашырган жалгыз мекеме. Бирок, НПФ мекемесинде ыйгарым укуктуу адам менен болгон маегимден кийин жакынкы аралыкта дагы бир НПФ мекемеси иштей турганы угулуп баштаган.

Ыктыярдуу ЖПС жетиштүү деңгээлде өнүккөн эмес, анткени бул Кыргызстанда мамлекеттик колдоосу жок толугу менен ыктыярдуу тутум болгондуктан, алар тутум жөнүндө жетиштүү маалыматка ээ эмес жана мамлекеттик кепилдик жок. 2010-жылы мамлекет ЖПСге көңүл буруу жана катышуучулардын санын көбөйтүү максатында "Милдеттүү Топтолуучу Пенсиялык Фондду" компонент катары кошкон. Кыргыз өкмөтү ушул мыйзамдан кийин кызматкерлердин мажбурлап пенсияга чыгышы үчүн 8% эмгек акысын 10% га чейин көтөрүп, кызматкерлердин 2% ын "Милдеттүү Чогултуу Пенсиялык Фонду" деп бөлүп берди. Бул 2% үлүш мамлекеттик пенсиялык тутумда колдонулган бөлүштүрүү ыкмасы сыяктуу иштетилбейт жана жалпы суммага кирбейт. 2016-жылдын январь айынан баштап, Кыргызстандын

камсыздандырылган жарандары топтолгон пенсиялык топтоо каражаттарын башкаруу же пенсиялык топтоо каражаттарын мамлекеттик эмес пенсиялык фонддорго которуу үчүн башкаруучу компанияны тандоо укугуна ээ болушат. Ошентип, "Аралаш ЖПС" Кыргызстанда колдонулат деп айтууга болот, эгер анын 2% ы жеке адамдар тарабынан Ыктыярдуу ЖПС'ге өткөрүлүп берилсе.

Кыргыз Республикасынын пенсиялык фонддору жөнүндөгү мыйзамдарга киргизилген өзгөрүүлөргө байланыштуу, "Кыргызстан Мамлекеттик эмес Пенсиялык Фонду" "Кыргызстан Топтомо Пенсиялык Фонду" болуп өзгөрүлдү (NPF, 2021).

Таблица 2.4. Кызматкерлердин саны боюнча аялдар жана эркектер сыяктуу топтолгон пенсиянын потенциалын көрсөтүү

	2016	2017	2018	2019
Эркек (1964-жылдын 1-январынан кийин туулган кызматкерлердин саны)	1.370,6	1.389,8	1.404,6	1.420
Аял (1964-жылдын 1-январынан кийин төрөлгөн кызматкерлердин саны)	899,3	865,1	874,5	894,1
Бардыгы	2.269,9	2.254,9	2.279,1	2.314,1
Жалпы калктын катышы (Бардыгы / Калк)	-	-	-	%36

2019-жылы иштеген жана топтолгон пенсиядан Кыргызстандагы ыктыярдуу ЖПСге өткөн деп болжолдонгон кызматкерлердин санын бөлүштүрүү менен болжол менен калктын 36% ы катышууга жана ЖПСни каржылоого мүмкүнчүлүгү бар деп ойлошот.

Кыргызстандагы пенсиялык тутумдар жөнүндөгү изилдөөлөрдөн колдонулган адабияттардан мисал келтирсек; Аширбаева (2018) постсоветтик

Кыргызстанды мобилизациялоодон келип чыккан программалардын иштешин жана мазмунун карап чыгып, бул жаңы программалар иш жүзүндө мыйзамдык жана институционалдык өзгөрүүлөрдү талап кылып, мамлекеттик эмес пенсиялык тутумдарды көбүрөөк кубаттоо керектигин айтты.

Бектурганова (2016) Кыргызстандын пенсиялык тутумундагы көйгөйлөргө байланыштуу инновациянын зарылдыгын иликтеп чыгып, мамлекеттик пенсияга кошумча, пенсиянын көп баскычтуу тутуму болгон Кыргызстанда дагы пенсиялык тутумдун кумулятивдик жана ыктыярдуу ишке ашырылышы бар экендигин аныктады. Пенсиялык тутумдарда ар кандай тобокелчиликтер болушу мүмкүн экендиги жана ага көңүл буруу керектиги баса белгиленди.

Болотбеков (2018) Кыргызстандын пенсиялык тутумундагы эмгек базарындагы каражаттардын агымын жана каржы көйгөйлөрүн, эмгек акы тутумдарын, каржы жана салык тутумдарын, ошондой эле өлкөнүн демографиялык жана социалдык статус менен байланыш статусун абалын иликтеди. Чечилбеген көйгөйлөр бар, мисалы, жетишсиз камсыздалган пенсия, кызматкерлерге караганда пенсияга чыккан адамдар көп, берилген каражаттардагы ресурстардын тең салмактуулугу, пенсияны эсептөөдөгү кемчиликтер, пенсияга чыгуу артыкчылыгы бар адамдардын санын көптүгү жана тышкы миграциянын агышынын көптүгү сыяктуу.

Жуматаева (2010), Изилдөөнүн жүрүшүндө дүйнөдөгү ар кандай пенсиялык тутумдар, Кыргыз Республикасында жүргүзүлүп жаткан пенсиялык камсыздоо тутуму жана ага байланыштуу мекемелер каралды. Кирешелерди жөнгө салуу саясатын, анын ичинде кызматкерлердин эмгек акысын түп-тамырынан бери өзгөртпөстөн, пенсиялык тутумдагы реформалардын мыйзамдуулугу талкууланды жана өлкөдө иштеп келген салттуу пенсиялык тутумдардан толугу менен баш тартууга жетиштүү аргументтер, далилдер жетиштүү болгон жок ыктыярдуу пенсиялык тутумдар инвестициялардын топтолушунан түшкөн кирешелерди көбөйтүп, экономикалык өнүгүүнү жана тиешелүү укуктук шарттарды камсыз кылат.

Емельянцев (2016), Изилдөө Евразия экономикалык кызматташтыгы (ЕАЭБ) өлкөлөрүндө ишке ашырылган пенсиялык тутумдардын өнүгүшүнүн негизин изилдейт. ЕАЭБ өлкөлөрүндө (Казакстан, Кыргызстан, Россия, Беларуссия, Армения) Союз мезгилинен бери киргизилген ушундай статистикалык пенсиялык тутум бар жана жалпысынан 3 негизги модель бар экендиги белгилүү болгон. Жүргүзүлө турган реформаларга коомчулуктун реакциясы белгилүү болгону менен, ЕАЭБ өлкөлөрү акыркы жылдары жалпы социалдык камсыздоо тутуму үчүн мыйзамдуу интеграциялык кадамдарды жасоого аракет кылып жатышканы белгилүү болду.

Ырыспек кызы & Токтосунова (2018), Изилдөөнүн максаты Кыргызстандагы башка КМШ өлкөлөрүндөй эле пенсиялык тутумдарды текшерүү менен ушул тутумдардагы кемчиликтерди жана көйгөйлөрдү иликтөөгө багытталган. Кыргызстандын пенсиясы КМШнын башка өлкөлөрүнө салыштырмалуу кыйла төмөн экендиги аныкталды жана учурда Кыргызстанда жүзгө ашырылып жаткан пенсиялык тутумдар 3 компоненттен турат; бул мамлекеттик милдеттүү консультативдик пенсиялык тутум, милдеттүү түрдө топтолуучу жана ыктыярдуу Жеке Пенсиялык Системасы экендиги аныкталды. Мындан тышкары, пенсиялык камсыздоо тутуму жана өлкөнүн экономикалык, коомдук жана саясий күчтөрүнүн мамлекеттик бюджетте роль ойношу пенсиялык тутумга дагы таасирин тийгизери аныкталды.

Интыкбаева (2015), Изилдөөнүн жүрүшүндө, ЕАЭБ өлкөлөрүнүн интеграцияланган процесстеринде өнүгүүнүн алкагында пенсиялык тутумдарды шайкеш келтирүү маселеси каралды. ИДП, экономикалык өнүгүүнүн түзүмү жана динамикасы, инфляциянын деңгээли, калктын билим деңгээли, жакырчылыктын деңгээли, калктын кирешелеринин дифференциациясы, пенсияга чыгуу курагы жана башка көптөгөн көрсөткүчтөр талкууланат. ЕАЭБге мүчө мамлекеттердеги учурдагы пенсиялык тутумдар негизинен Эл аралык эмгек уюмунун сунуштары менен конвенцияларынын жоболоруна дал келери аныкталды, ошол эле учурда бул өлкөлөрдө пенсиялык тутумдун өнүгүшү ар кандай укуктук жана демографиялык шарттар менен чектелип жатат. Негизги көйгөй - улуттук пенсиялык тутумдарды

координациялоонун мүмкүн эместиги, бул маселелер боюнча аз иш жүргүзүлүп, каржылоонун жетишсиздиги болгон. Ошондуктан жалпы пенсиялык тутумга өтүүгө даярдык көрүү сунушталды.

Milaad (2018), Изилдөөнүн жүрүшүндө, Түркиядагы жеке пенсиялык тутуму концептуалдык түрдө каралып, Араб дүйнөсүндөгү жана Ливиядагы пенсиялык тутумдар боюнча иликтөөлөр жүргүзүлгөн. Жеке Пенсиялык Системасынын эффективдүү иштеши үчүн Дүйнөлүк Банктын 2017-жылдагы маалыматтарына таянуу менен, Араб чөлкөмүнө инвестиция салуу, аймактагы инвестициялар жөнүндө жалпы билим берүү, пенсиялык жана пенсиялык фонддорду жакшыртуу, Ливиянын капитал рынокторун бекемдөө жана мүмкүнчүлүктөрдү түзүү пенсиялык фонддор, институционалдык инвесторлорду ортомчу катары колдонуп, ачык-айкындуулукту жогорулатуу сыяктуу талаптар бар экендиги аныкталды. Институционалдык инфраструктураны чыңдоо максатында, мамлекет тарабынан долбоорлорду колдоо, жаңы өнүмдөрдү рынокко киргизүү жана инвестицияларды жеңилдетүү боюнча сунуштар айтылды.

Курманбеков (2003), Изилдөөнүн жүрүшүндө, Кыргызстанда мамлекеттик эмес пенсиялык фонддордун топтолушунун инвестициялык потенциалы жана бул тармакка оң таасирин тийгизиши мүмкүн болгон факторлор каралат. Кыргызстанда мамлекеттик эмес пенсиялык фонддордун өнүгүүсү мамлекеттик социалдык камсыздандыруу тутуму үчүн чогултулган каражаттардын бир бөлүгүн мамлекеттик эмес пенсиялык фонддорго мыйзамдуу түрдө өткөрүп берүү, каражаттарды пенсияга которгон ишкерлер үчүн олуттуу салыктык жеңилдиктер менен башталат деген тыянак чыгарылды мамлекеттик эмес пенсиялык фонддор менен пенсиялык төлөмдөрдү жамааттык төлөө.

Росляков жана Старцева (2019), Изилдөөнүн жүрүшүндө Россия Федерациясынын жана Кытай Эл Республикасынын пенсиялык тутумдарына салыштырмалуу талдоо жүргүзүлдү. Россия Федерациясынын жана Кытай Эл Республикасынын пенсиялык тутумдары динамикалуу экендиги жана тынымсыз реформалоо баскычында экендиги байкалды. Анын өзгөчөлүктөрү регионалдык жана мамлекеттик түзүлүшкө ээ экендиги, ошондой эле ушул тутумдардын

өнүгүшүнүн социалдык-экономикалык шарттары менен байланышта экендиги жана механизмдердин иштешине таасирин тийгизгендиги байкалган.

Самудинова (2009), Изилдөөнүн жүрүшүндө бардык өлкөлөрдө реформа жүргүзүү зарылчылыгына жана Кыргызстандагы демографиялык көйгөйлөргө байланыштуу социалдык камсыздоо тутуму каралды. Жаңы пенсиялык тутумга өтүү акырындык менен жүрүшү керек жана мамлекеттик эмес пенсиялык тутумду өнүктүрүү үчүн, мамлекеттик эмес пенсиялык камсыздандыруу системасында мамлекеттик жөнгө салуулар жана ыйгарым укуктар талап кылынат, жумуш берүүчүлөрдү жана жумушчуларды экономикалык жана социалдык стимулдар менен катышууга түрткү берет, жарандарды НПФге салган инвестицияларын коргоону камсыз кылат. Аны колдонуу керектиги баса белгиленет. Мындан тышкары, өлкөдө социалдык-экономикалык туруктуулукту камсыз кылуу боюнча жүргүзүлүп жаткан саясат абдан маанилүү деген бүтүмгө келип, социалдык-экономикалык тутумдун туруктуулугунун жана натыйжалуулугунун маанилүү негиздеринин бири социалдык секторду реформалоо экендиги жөнүндө маселелер айтылды.

Сыдыгалиева жана Муканбетова (2010), Изилдөөнүн жүрүшүндө 1990-жылдары Кыргызстанды бошотуудан башталган жана 2010-жылга чейин уланган реформа кыймылдарынын көйгөйлөрү каралды. Кыргызстанда 3 пенсиялык тутум бар экени байкалды, алар: мамлекеттик милдеттүү пенсиялык тутум, милдеттүү каржыланган жана ыктыярдуу Жеке Пенсиялык Системалар. Мындан тышкары, Кыргызстанда пенсияга чыгуу курагы эркектер үчүн 63, аялдар үчүн 58 жаш деп белгиленген. Дүйнөлүк саламаттыкты сактоо уюмунун изилдөөлөрү боюнча Кыргызстанда эркектердин орточо жашоо узактыгы 62 жаш 7 айды, аялдар 74 жашты түзөрүн, пенсиясын албай каза болгондор бар экендигин аныктады. Мындан тышкары, мындай кырдаалды жөнгө салууну жана өлкөнүн каржылык туруктуулугун камсыз кылуу үчүн реформа жүргүзүү керектиги сунушталды.

Султаналиева (2017), Изилдөөдө Кыргызстандагы пенсиялык тутумдун өнүгүшү, көйгөйлөр жана тутумдун күтүүлөрү КМШ өлкөлөрүндөгү пенсиянын орточо көлөмүн салыштыруу менен каралды. КМШ өлкөлөрүнө салыштырмалуу

Кыргызстандын социалдык камсыздандыруу пенсиясын салыштырганда, ал КМШнын башка өлкөлөрүнөн артта калганы байкалып, мамлекеттик пенсиялык тутумду өркүндөтүү жана мамлекеттик эмес пенсиялык тутумдарды өркүндөтүү жана башка КМШ өлкөлөрүнүн деңгээлине жетүү үчүн күч-аракеттерди жумшоо сунушталды.

Ташкулова (2015), Изилдөөнүн жүрүшүндө пенсиянын коопсуздугун камсыз кылуу тутуму каралып, алардын баарынын Кыргызстандын эл чарбасынын жыргалчылыгына жана өнүгүшүнө тийгизген таасири талданган. Пенсиялык тутумдун туруксуздук факторлору талданып, көпчүлүк адамдар жеке пенсияга эмес, мамлекетке таянат, тобокелге баргысы келбейт, бирок система мурдагыдай иштебей жатакандыгы байкалган; Ошондуктан Жеке Пенсиялык Системага өтүүнүн маанилүүлүгү баса белгиленди.

Тентимишова (2018), изилдөөнүн жыйынтыгында Кыргызстандагы пенсиялык фонд системасынын социалдык-экономикалык жана укуктук негиздери каралды. Учурда камсыздандыруу төгүмүн төлөп жаткан кызматкерлердин саны пенсияга чыккандарга караганда анчалык деле көп эмес экендиги байкалган жана бул жагдай пенсиялык фонддун тутумуна олуттуу таасир этет. Ушул кырдаалды эске алып, пенсиялык камсыздандыруу принциптерин бекемдөө жана алардын адилеттүүлүгүн жана натыйжалуулугун жогорулатуу сунушталды.

Тентимишова жана Шамыратова (2018) Кыргызстанда колдонулган пенсиялык камсыздандыруунун түрлөрүн жана берилген фонддун топтоо көрсөткүчтөрүн карап чыгышты. Кыргызстанда 3 пенсиялык тутум ишке ашырылгандыгы аныкталды, алар мамлекеттик милдеттүү пенсиялык тутум, мамлекеттик топтолгон пенсиялык система жана ыктыярдуу пенсиялык тутум жана алардын өзгөчөлүктөрү баса белгиленди. Кыргыз Республикасында төрөт боюнча стимулдарды төмөндөтүү, аялдардын пенсияга чыгуу курагын акырындык менен 60 жашка чейин жогорулатуу жана эркектер менен аялдардын пенсия курагын 5 жаштан 3 жашка чейин төмөндөтүү вариантын карап чыгуу сунушталды.

Yeh, Cheng and Shi (2020), Изилдөөдө мамлекеттик пенсиялык тутум, пенсиялык тутумдарды 6 социалдык мамлекеттин мисалдары менен салыштырууга

багытталган. Тайвань менен Кытайдын мамлекеттик пенсиялык тутуму, Корея менен Япониянын гибридик пенсиялык тутуму, Сингапур жана Гонконгдун Жеке Пенсиялык Системалары мисалдар келтирилген жана өкүлчүлүктүү салыштыруу жүргүзүлгөн. Бул тутумдардын институционалдык түзүмдөрүнүн маалыматтары, өкмөттүн отчеттору жана Экономикалык Кызматташтык жана Өнүгүү Уюмунун маалыматтары колдонулган. Мамлекеттик пенсиялык тутум улгайган адамдардын коопсуздугу катары кеңири көрүнгөнү менен, кээ бир саясий жана каржылык кыйынчылыктарга туш болгон учурларда бул абдан ылайыктуу ыкма, үчүнчү тутумда жеке пенсия, пенсиялык кирешелер мамлекеттик пенсиялардын каржылык кыйроосунан көз каранды жана, акырында, дуалисттик (аралаш) система - бул башка системаларга шек келтирген абдан ылайыктуу ыкма.

Изилдөө колдонмосу

Кыргызстан менен Түркиянын ЖПС'синде жалпысынан 16 субтитр мыйзамдуу жана иш жүзүндөгү тажрыйбаларды салыштырып текшерилгенден кийин

Жеке Пенсиялык Система жөнүндө биринчи мыйзам күчүнө кирген.

Дүйнөдө Жеке Пенсиялык Системанын укуктук жөнгө салынышы жана жүзөгө ашырылышы 1800-жылдардын ортосунда Германияда пайда болгон. Норвегия, Франция, Англия жана АКШ сыяктуу өлкөлөр Германияны ээрчишти. 1981-жылы Чили, 1977-жылы Бразилия, Австралия 1992-жылы, Аргентина 1994-жылы, Колумбия жана Мексика 1997-жылы, Польша 1998-жылы, Гонконг жана Япония 2000-жылы ЖПСге өткөрүлүп берилген. (Таппа, 2020)

Түркияда 2001-жылы 28-мартта 4632 номериндеги "Жеке пенсиялык топтоо жана инвестициялоо системасы жөнүндө" Мыйзам кабыл алынган. Бул система 2001-жылдын 7-октябрынан баштап күчүнө кирген. Түркияда 2017-жылдын 1-январынан тартып жеке пенсияга чыгууну көбөйтүү үчүн Автоматтык Каттоо Системасы киргизилген. (Түркиянын Президентинин расмий гезити, 2021)

Кыргызстандагы жеке пенсиялык тутумга байланыштуу биринчи мыйзам 2001-жылдын 31-июлунда No80 Мыйзамы менен күчүнө кирген. Бирок, ЖПСге

байланыштуу ишке ашыруунун биринчи мисалы, 1994-жылы түзүлгөн жана 1995-жылдын 16-августунда лицензия алган мамлекеттик эмес пенсиялык институт болуп саналат. Мындай кырдаал ошол мезгилде колдонулуп келген "Лицензиялык мыйзам" аркылуу мүмкүн болгон (NPF, 2021).

Кыргыз Республикасынын жарандарына 2015-жылдын 25-майындагы "топтолгон пенсиялык фондду же башкаруучу компанияны тандоо укугун ишке ашыруу жөнүндө" чечим кабыл алуу менен, НПФке 2% топтолгон төгүмдөрүн которуу укугу берилди. Ошентип, Социалдык фонддун регионалдык башкармалыгына арыз берүү менен келишимге кол коюлса, эми ага НПФ мүчөлүгүн алуу мүмкүнчүлүгү берилет (NPF, 2021).

Укуктук өнүгүү

2003-жылы 27-октябрда Түркияда биринчи пенсияга чыгуу пландарынын бекитилиши жана андан кийинки иш жүзүндө жүзөгө ашырылышы дүйнөдө ЖПС колдонуу мисалдары менен салыштырылды. Мамлекеттик пенсиялык тутумдун толуктоочу элементи катары системада өз ордун ээлеп, адамдардын эмгекке жарамдуу мезгилинде топтоо мүмкүнчүлүгүн камсыз кылууга жана пенсияга чыгуу мезгили келгенде бул жыйымдарды кошумча киреше катары колдонууга мүмкүнчүлүк берди (Эрдоган, 2019: 297).

Кыргызстанда 2001-жылдын 31-июлунда жана 80 номеринде "Кыргыз Республикасынын ыктыярдуу жеке пенсиялык фонддору жөнүндө" Мыйзам күчүнө кирди. Бул мыйзам Кыргыз Республикасында ыктыярдуу ЖПС фонддорун түзүү, иштеши, кайра уюштуруу жана жоюу боюнча укуктук жана экономикалык мамилелерди жөнгө салат жана жарандардын ыктыярдуу ЖПСден пайдаланууга конституциялык укуктарын камсыз кылат. Бул мыйзам ЖПСге байланыштуу биринчи укуктук жөнгө салуу болгондуктан, фондго байланыштуу негизги маселелер түшүндүрүлүп берилген.

ЖПСге катышуу талабы

Дүйнөдөгү практикаларды эске алганда, ЖПСге катышуу үчүн ар бир мамлекетте ар кандай шарттар изделип жаткандыгына карабастан, укуктук жөндөмгө ээ болуу жана 18 жаштан жогору болуу жетиштүү.

Түркияда 2001-жылдын 28-мартындагы 4632 номериндеги мыйзамда айтылгандай, "Иш-аракет кылууга жөндөмдүү адамдар жеке пенсиялык тутумга катыша алышат. Тутумга кошулуу үчүн компания менен пенсиялык келишим түзүлөт." (Фискалдык Учурдагы Мыйзамдар, 2021) Бир гана айырмачылыгы, кызматкер Автоматтык Каттоо Системасында болушу керек.

Кыргызстандын мыйзамдарында жана ченемдик актыларында ыктыярдуу ЖПС ке катышуу үчүн атайын курактык чектөө жок. Бирок, 1964-жылдын 1-январына чейин төрөлгөн эркектерден жана 1969-жылдын 1-январына чейин төрөлгөн аялдардан тышкары, 18 жашка толгон ар бир кызматкер автоматтык түрдө Кыргызстандагы пенсиялык милдеттүү тутумга киргизилиши мүмкүн.

ЖПС пенсияга чыгуу үчүн жаш курагы жана жыл чектөө

Дүйнө жүзү боюнча ЖПСден пенсияга чыгуунун шарттары, өлкөлөрдөгү тажрыйбаларга жараша ар кандай. Мисалы, Аргентинада пенсияга чыгуу курагы аялдар үчүн 60 жаш, эркектер 65 жаш жана системага милдеттүү салым кошуу үчүн 30 жаш болсо, Японияда аялдар жана эркектер пенсияга чыгуу курагы 65 жаштан жана милдеттүү түрдө төлөө мөөнөтү кеминде 10 жыл. (Япония Пенсиялык кызматы, 2021)

Түркияда ЖПСге катышуу үчүн минималдуу укук жөндөмдүүлүгүнө ээ болуу жана 45 жаштан ашпоо, ал эми системадан чыгуу үчүн 56 жашка чыгуу пенсияга чыгуу жана 10 жылдан кем эмес система талап кылынат. ЖПС'ден пенсияга чыгып, тутумга кошулуу мүмкүнчүлүгү жөнүндө суроого жооп катары алынган жоопторго ылайык; Кыргызстан ЖПС фондун (НПФ) өзүнүн катышуучуларына ар кандай курактагы жана топтордогу ар кандай төлөм ыкмаларын сунуш кылган программалардын алкагында колдонот деп түшүндүрүлгөн. Бирок, Кыргызстанда ал пенсиянын топтомдуу тутумунан ыктыярдуу жекече пенсияга которулушу мамлекет тарабынан аныкталгандай,

эркектер үчүн 25 жыл, аялдар үчүн 20 жыл иштеген жылы болушу керек . Мындан тышкары, эркектер үчүн 63 жаш, аялдар үчүн 58 жаш талап кылынат.

Тутумдан чыгуу жана чыгуу укугу

Түркиядагы ЖПС тиркемесинде ал тутумдан чыгуу укугуна ээ. Бирок, системадан 10 жылга жетпеген убакытта чыкса, мамлекеттин салымын алуу мүмкүн эмес.

Эгерде Түркия ЖПС системасында пенсияга чыгуу укугу жок системадан чыккысы келсе, анда бул адамдын талабына ылайык, майып болгондо жана каза болгондо гана, төмөнкү үч себептен улам болушу мүмкүн. Эгерде катышуучу өз ыктыяры менен кетсе, чыгуу тутумдук келишимге ылайык жүргүзүлөт; Эгерде эмгекке жарамсыздыктын себеби келтирилген болсо, анда ал өзүнө караштуу социалдык камсыздандыруу мекемесинен өзүнүн статусуна байланыштуу эмгекке жарамсыздыгы боюнча туруктуу жөлөкпул алууга укуктуу. Эгерде катышуучу өтүп кеткен болсо, анда мыйзамдуу мураскорлор же эгер бар болсо, бенефициар системада төлөмдү талап кыла алат. (Уйар, 2012: 45-46)

Кыргызстандагы ыктыярдуу ЖПС катышуучулары, 2019-жылдын 25-июлундагы N 101 Мыйзамынын 21-беренесине ылайык:

- Ал фонддун эрежелерине жана пенсиялык келишимдин жоболоруна ылайык, фонддон сатып алуу суммаларын төлөөнү же аларды башка фондуга которууну талап кылууга укуктуу.
- Фонд жоюлгандан кийин, алардын пенсиялык эсептеринде топтолгон пенсиялык топтоолорду алууга же салынган суммаларды эске алуу менен, алардын пенсиялык эсептериндеги башка каражаттарга акча которууга укуктуу;
- Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык, ал Кыргыз Республикасынын чегинен тышкары туруктуу жашоого кетип жатканда пенсиялык топтоо каражаттарын алууга укуктуу. (Министерство Юстиции Кыргызской Республики, 2021)

Кыргызстандагы Топтолгон Пенсиялык Системанын катышуучулары автоматтык түрдө тутумга киргизилген болсо дагы, өз ыктыяры менен тутумдан чыга алышпайт. Бирок, Кыргыз Республикасынан туруктуу жашаганга кеткен учурда, катышуучулар пенсиялык топтоо каражаттарындагы аманаттарын кайтарып алуу үчүн Социалдык фонддун аймактык бөлүмүнө кайрыла алышат.

Тутумдун көзөмөлдөөчү жана жөнгө салуучу органдары

ЖПСнин Түркиядагы көзөмөлдөөчү органдары; Т.Р. Премьер-министрликтин казыналык кеңешчиси, Капитал Рыноктор Башкармасы (СМВ), Стамбул Клиринг жана Сактык Банки А.Ş. (Takasbank), Пенсиялык компаниялар, Пенсиялык мониторинг борбору А.Ş. (EGM).

Кыргызстандагы ЖПСнин көзөмөлдөөчү мекемелери; Ыйгарым укуктуу жөнгө салуу агенттиги, Мамлекеттик тобокелдиктерди классификациялоо комиссиясы, Салык органдары.

Фондду башкаруучу компаниялар тарабынан колдонулган каражаттардын финансылык активдеринин тобокелдиктерин жана ага байланыштуу инвестициялык иш-аракеттерге байланыштуу чектөөлөрдү классификациялоо үчүн жөнгө салуучу органдын курамында Кыргыз Республикасынын Финансы министрлигинин, Баалуу кагаздар рыногу боюнча мамлекеттик комиссиянын, Кыргыз Республикасынын Социалдык Фонду жана Ыктыярдуу Жеке Пенсиялык Фонду биргелешкен.

Жасалган чегерүүлөр

Түркияда жасалган; Кирүү акысы, башкаруу чыгымдары жана фонддун жалпы чыгымдары бар, жана чегерүү чендери жөнүндө толук маалыматтар мыйзамдарга жана эрежелерге киргизилген. Келишим жылына ылайык аныкталган максималдуу чендер 2021-жылдын 1-январында аныкталган.

ЖПСде жасалган чегерүүлөр изилденгенде, ЖПС фондунун Кыргызстандагы чегерүүлөрү боюнча юридикалык деталдары жок экендиги байкалган, ошол эле учурда Түркиянын мыйзамдарда чегерүүлөргө карата өзүнчө суб-аталышы бар деп түшүндүрүлөт жана толук чегерүүлөр же мүмкүн болгон

чегерүүлөр келтирилген. Кыргызстанда жүргүзүлгөн чегерүүлөр мыйзамга киргизилбесе дагы, эгер кандайдыр бир үзгүлтүккө учуроо болсо, анда бул чечим ЖПСнин каражаттарына калтырылаары аныкталды.

ЖПС келишиминин катышуучуларынын укуктары жана милдеттери

Түркиядагы катышуучулардын укуктары жана милдеттери; Фонддун бөлүштүрүлүшүн өзгөртүү, Пенсиялык планды өзгөртүү, Топтолгон каражатты которуу, Салымдын үлүшүн өзгөртүү, Системадан чыгуу укугу жана пенсияга чыгуу жана аманат төлөө.

Кыргызстанда; Пенсияны төлөө, Пенсиялык планга ылайык пенсия алуу, акча каражаттарын өзгөртүү өтүнүчү, сатып алуу төгүмдөрүн төлөөнү же башка фондго которулуу, пенсиялык планды тандоо, аманаттарды алуу же башка фонддорго которулуу, пенсиялык топтоолорду алуу Кыргыз Республикасынын чегинен тышкары туруктуу жашоо, жана Катышуучу фонддун аракеттерине сотто каршы чыгуу сыяктуу укуктарга жана милдеттерге ээ.

Сиздин Түркияда иштеп Кыргызстанда иштебеген укугу булар; Салым акыны өзгөртүү жана төлөөнү токтото туруу укугу.

ЖПСни жүргүзгөн мекемелердин саны

Дүйнөдө, банктар, каржы институттары, өмүрдү камсыздандыруу компаниялары, кыймылсыз мүлк инвестициялары боюнча компаниялар же жеке менчик пенсиялык эсептери бар, бул портфолиону башкаруу компаниялары тарабынан ачылган жана уруксат сертификаттары бар. (Amfiwebnet, 2021)

Түркияда ЖПС жүргүзгөн 16 компания бар. Бүгүнкү күнгө чейин Кыргызстанда бир гана НПФ мекемеси бар жана жакынкы келечекте дагы бир НПФ ачылаары белгилүү болду.

ЖПСни жактырган катышуучулардын саны

Түркиядагы ыктыярдуу ЖПС жана АКС катышуучуларынын номерлери төмөндө көрсөтүлгөн.

Таблица 4.5. 2003-2021-жылдардагы Түркиядагы ыктыярдуу ЖПСге катышуучулардын саны

Жылдар	Катышуучулардын саны (адам)
2003	15.245
2004	334.557
2005	714.146
2006	1.073.650
2007	1.457.704
2008	1.745.354
2009	1.987.940
2010	2.281.478
2011	2.641.843
2012	3.128.130
2013	4.153.055
2014	5.098.027
2015	6.039.300
2016	6.625.759
2017	6.922.615
2018	6.877.737
2019	6.871.132
2020	6.900.565
2021	6.907.863

Таблица 4.6. 2017-2021-жылдар аралыгында Түркиядагы АКС катышуучуларынын саны

Жылдар	Жылдын аягындагы катышуучулардын саны (адам)
2017	3.288.423
2018	4.761.668
2019	5.354.242
2020	5.724.081
26 Март 2021	5.700.521

Кыргызстанда ыктыярдуу ЖПСге таандык статистикалык маалыматтарга 2019-жылында Башкаруу төрагасы жана негиздөөчүсү болгон Арстанбеков Акылбек Советбекович жаңылыктар порталында кабар берген. Кыргызстанда 2019-жылдын 1-январына карата "Кыргызстан" НПФ катышуучуларынын саны 1931 адамды түзөт. (Кабар, 2019) Демек, төмөндө, 2019-жылга карата калктын санына жараша ЖПС катышуучуларынын санынын катышы эсептелеген.

Таблица 4.7. Ыктыярдуу ЖПС катышуучуларынын көрсөткүчү Түркия жана Кыргызстандын калкынын санына жараша

Калктын% ЖПС	2019 ЖПС катышуучуларынын жылдык саны	Өлкөнүн калкынын саны 2019-жылдын акыркы чыгарылышына ылайык	ЖПС Катышуучулары / Өлкөнүн Калкы * 100
Түркия	6.871.132	83.154. 997	%8,263
Кыргызстан	1.931	6 360 398	%0,030

ЖПСге мамлекеттик салым

Түркияда, 2012-жылдын июнь айында даярдалган жана 2013-жылдын январь айында күчүнө кирген регламенттер менен, катышуучулардын эсебине ЖПСге салынган салым суммасынын 25% өлчөмүндө мамлекеттик салымды

колдонуу башталды. Мамлекеттик төгүмдүн айлык жогорку чеги эмгек акынын дүң көлөмү катары аныкталды жана бул жагдай ЖПСнин үнөмдөө түшүнүгүнө ылайыктуу деп түшүнүлдү. (Yigiteli, Karagöz, & Demirci, 2019: 44) ЫКыргызстан үчүн ЖПСде мамлекеттин эч кандай салымы же стимулу жок.

ЖПСдеги салыктык чегерүүлөр

Кыргызстанда мамлекеттин салымы жок сыяктуу эле, ЖПС катышуучуларына эч кандай салыктык жеңилдиктер каралган эмес. Түркияда жеңилдиктер үчүн салыкты төмөндөтүү бар.

Милдеттүү же ыктыярдуу негизделген ЖПС

ЖПС - өнүгүп келе жаткан жана өнүккөн өлкөлөрдө дүйнөдө көптөн бери колдонулуп келе жаткан система. Система дүйнөнүн айрым өлкөлөрүндө социалдык камсыздоо тутумуна альтернатива болсо, кээ бир өлкөлөрдө толуктоочу катары ишке ашырылат. Чили, Уругвай, Боливия жана Мексика сыяктуу өлкөлөрдүн катышуучулары ЖПСге милдеттүү түрдө катышышат. OECD өлкөлөрүндө жана OECD өлкөсү болгон Түркияда катышуу ыктыярдуу, анткени ЖПС бири-бирин толуктап турат. (Уйар, 2012: 72)Түркияда 2017-жылдын 1-январынан тартып мамлекет милдеттүү түрдө өтүү жана ыктыярды чыгып кетүү АКС колдонмосун баштады.

Кыргызстанда ЖПС толугу менен ыктыярдуу түрдө колдонулат, ошол эле учурда мамлекет алган 10% пенсиялык фонддун 2% жеке адамдардын милдеттүү топтоо тутумунун эсебине чегерилет. 2018-жылы киргизилген жаңы жобого ылайык, эми адамдар жеке жактарга бөлүнгөн милдеттүү бөлүктүн 2% ын ыктыярдуу пенсиялык тутумга которууга укуктуу. Ошондуктан, Кыргызстанда азыр ЖПСде аралаш тажрыйба жүргүзүлүп жаткандыгы аныкталды.

ЖПСдеги топтук пенсия

Түркиядагы фонддор жеке катышуучулар үчүн жеке пенсиялык инвестициялык фонддор жана пенсиялык келишимде аныкталган катышуучуларга, жеке адамдарга же топторго фонд үлүштөрү бөлүнгөн топтук пенсиялык өз ара фонддор катары түзүлүшү мүмкүн. Эгерде топтук пенсиялык үлүштүк фонддор

жумуш ордунун же белгилүү бир кесиптик топтордун негизинде, тармактык негизде жана фонддун үлүштөрүн айрым адамдарга же топторго бөлүштүрүү жолу менен, Капитал Рыноктору Башкармасы тарабынан ылайыктуу деп табылса. Пенсиянын 2 түрү бар, алар демөөрчү уюмдар тарабынан эмес жана демөөрчү уюмдар тарабынан деп аталат.

Кыргызстанда топтук пенсиялык фонддордун эки түрү түзүлүшү мүмкүн; Корпоративдик пенсиялык фонд жана Кесиптик пенсиялык фонд.

ЖПС фондунун суммасы

06.11.2020 отчетуна ылайык, дүйнөдөгү жеке пенсиялык фонддордун жалпы наркы 2019-жылдын акырына карата ОЭСРдин мүчө өлкөлөрүндө 49,2 триллион АКШ долларына, ал эми ОЭСРден тышкаркы өлкөлөрдө 1,7 триллион АКШ долларына жетип, жалпы 50 триллион АКШ долларын түздү. (OECD, 2020)

Түркиядагы Пенсиялык мониторинг борборунун 2021-жылдын 26-мартындагы маалыматы боюнча, ЖПСнин катышуучуларынын фондунун суммасы 136 204,7 миллион түрк лираны, ал эми АКС катышуучуларынын каражаттары 11 902,5 миллион түрк лираны түзгөн (Пенсиялык мониторинг борбору, 2021)

Эгерде сайттарга жылдарга карата каражаттын көлөмү киргизилсе, Кыргызстанда башка изилдөөлөрдө Түркия менен толук салыштыруу анализин жүргүзсө болот.

Салымды төлөө мезгилдери

Аны Түркияда жана Кыргызстанда ай сайын же 3,6,9 жана 12 айлык төлөм катары пландаштырса болот.

Мамлекеттин көмөкчү ролу

Түркияда мамлекеттин көзөмөлдөөчү ролунан тышкары, колдоочу ролу бар. Кыргызстанда мамлекеттин көзөмөлдөөчү ролу гана бар болсо, колдоочу ролу жок.

Диссертациянын жыйынтыгы

Түркия менен Кыргызстандын бүткүл дүйнө жүзүн эске алганда, ЖПСнин мыйзамдарын жана практикасын салыштырууда окшош жана ар башка аспектилер пайда болот.

Окшоштор;

- ЖПС тин өтүү даталары жакын,
- ЖПС пенсияга чыгуу үчүн тутумунда болуу узактыгы,
- Мыйзамдарда толук көрсөтүлбөсө дагы, "чыгуу укугу",
- Көзөмөлдөөчү жана көзөмөлдөөчү мекемелердин болушу,
- Эки мамлекетте тең ар кандай укуктар колдонулганы менен, ЖПС катышуучуларынын укуктары жана милдеттери сыяктуу наамдар бар.
- Милдеттүү жана ыктыярдуу тутум эки мамлекетте тең ишке ашырылат,
- ЖПС тобундагы пенсияга чыгуу,
- Салымдарды төлөө мезгилдери сыяктуу окшоштуктар бар экени түшүнүктүү.

Кыргызстанда пайда болгон айырмачылыктар жана Түркиянын ЖПС укуктук жана практикалык салыштыруу;

- ЖПСге өтүү даталары болжол менен бирдей болсо да, ыктыярдуу ЖПСден тышкары катышууну көбөйтүү үчүн колдонулган ЖПС милдеттүү тиркемелери,
- ЖПС тажрыйбасында укуктук өнүгүүнүн динамикасы, мыйзамдарда жана ченемдик укуктук актыларда көрсөтүлгөн,
- Ыктыярдуу ЖПСге катышуу шарттары,
- Ыктыярдуу ЖПСден пенсияга чыгуу курагын чектөө,
- Мекемелердин саны,
- Мамлекеттик салым,
- Салыкты төмөндөтүү,

- Мамлекеттин көмөкчү ролу сыяктуу темалар бар экени аныкталды.
- Салыкты төмөндөтүү,
- Мамлекеттин көмөкчү ролу сыяктуу наамдар бар экени аныкталды.

Кыргызстандагы ЖПС катышуучуларынын саны жана ЖПС каражаттарынын көлөмү жөнүндө маалыматтын жетишсиздигинен, бул аталыштар боюнча салыштыруу жүргүзүлгөн жок.

Түркия менен Кыргызстандын ЖПС салыштырмалуу анализинде пайда болгон айырмачылыктар жана окшоштуктар пункттарда жалпыланган. Кыргызстан Түркия менен бир мезгилде ЖЭБге өтүүнү орнотуу үчүн жаңы өлкө экендиги, чыгып кетүү укугу жана башка катышуучулардын укуктары дагы Кыргызстан ЖПСде экендиги анын потенциалынын жана дүйнөгө адаптацияланышынын жакшы экендигин көрсөттү. Кошумчалай кетсек, дүйнөдө жана Түркиядагыдай эле, ЖПС алгач Кыргызстанда өз ыктыяры менен чыккан. Мындан тышкары, Кыргызстан ЖПСнин өз ыктыярдуу тарабын жана пенсияга чыгуунун милдеттүү жыйынтыгын ыктыярдуу ЖПСге өткөрүп берүү укугун сактап калганы, аны өз өлкөсүндө дүйнөдөгү башка тажрыйбаларды кармануу жана ал үчүн иштөө менен бирге жүзөгө ашырууга аракет кылып жаткандыгын айгинелейт.

Салыштыруунун натыйжасында Кыргызстан менен Түркиянын ортосунда ЖПСни ишке ашырууда айырмачылыктар бар экени аныкталды. Алардын бири - ЖПСни ишке ашырган НПФ институту, катышуучуларга тутумду пенсиялык топтоо катары эмес, банкта эсеп ачкан учурда колдонот. Бул үчүн, ыктыярдуу ЖПС пенсияга чыгуу мөөнөтү 10 жылдан кем эмес, бирок жаш курагы боюнча чектөө жок. Бул кырдаал катышуучулар үчүн пенсияга эмес, банктык аманат сыяктуу кабылдоонун ажырымын жаратат, бул тутумду негизги максаттан алыстатат.

Дагы бир айырмачылык - катышуучулардын санына таасир этүүчү көптөгөн изилдөөлөрдүн натыйжасында далилденген "мамлекеттин салымы" жана "салыктык чегерүүлөр". Бул Кыргызстандын ЖПС тиркемелеринде дүйнөнү да,

Түркияны да артта калуусунун негизги себептеринин бири деп ойлошот. Себеби, Түркияда, мамлекеттин салымы жана кызыктыруусу ЖПС катышуучуларынын санына чоң таасирин тийгизет деп айтылат, салыштыруу бөлүмүндөгү таблицанын маалыматтары боюнча дагы, ошондой эле Түркиядагы Йигители Н. жана башкалар. 2019-жылы жазылган салыктарды төмөндөтүү жана мамлекеттин салымдарын төлөө арызын салыштыруу боюнча изилдөөсүндө, ЖПС катышуучуларынын санына таасири жагынан мамлекеттик колдоону салыктарды төмөндөтүүгө караганда эффективдүү деген жыйынтыкка келген.

Бул айырмачылыктардын эң маанилүүсү ЖПС институтунун жоктугу жана ЖПС маалыматтарынын жоктугу деп эсептелет. Кыргызстандын Жеке Пенсиялык Системасы түзүлгөндөн бери бир гана институт - НПФ иштеп келген. НПФден алынган маалыматтын негизинде, жакынкы аралыкта Кыргызстанда дагы бир ЖПС институту ачылат деп айтылып жатат. Бул жагдай Кыргызстан ЖПС боюнча институционалдык тарабын кеңейтет деген ойду эске салат. Кыргызстанда изилдөө процессиндеги маанилүү учурлардын бири ЖПСнин учурдагы статистикалык маалыматтарынын жоктугу болду. Ушул жагдайга байланыштуу жакшыртууларды киргизүү, изилдөөлөрдө салыштыруу жүргүзүү же өлкөнүн маалыматтарынын объективдүүлүгү жагынан кыйла жарык болот деп ойлошот.

Кыргызстандын ЖПСнин өнүктүрүү жана ошону менен өлкөнүн өнүгүүсүн бекемдөө максатында, ЖПСтин негизги максаты - бул эмне экендигин жана ал кандайча иштей тургандыгы жөнүндө билимди жайылтуу, ошондой эле элди ишендируу деп ойлошот. Керек болсо жарнамалар же өлкөнүн колдоо жардамы менен ишендируу. Мындан тышкары ЖПС катышуучуларын стимулдаштыруу жана салыктары боюнча төмөндөтүү, өкмөттүн бюджеттик колдоосу тутумду активдештирет деп ойлошот.

Мыйзамда ЖПСге кененирээк маалыматты орун берүү менен бериле турган арыздын чоо-жайына токтолуу, коомчулукка ишеним көрсөтүү жагынан дагы, тутумдун расмий кабыл алуу жагынан катышуусун жогорулатуу жагынан дагы пайдалуу болот деп ойлошот. Мындан тышкары, мекемелердин санын көбөйтүү максатында мамлекет тарабынан түрткү берүүчү изилдөөлөрдү жүргүзүү жана

статистикалык маалыматтарды мамлекеттик статистикалык мекемеде бөлүштүрүү сунушталат.

Мындан тышкары, эгерде Кыргыз Республикасы өнүгүүгө ачык болгон жана ЖПСнин өнүгүшү менен таажы ээлеген жаңы өлкө болсо, анда ал өлкөнүн экономикасына чоң салым кошот деп ойлошот. Изилдөө жүргүзүлүп жатканда, Кыргызстанда ЖПС боюнча изилдөөлөр өтө эле аз экени байкалды, мындан ары дагы изилдөө жүргүзүү сунушталат.



KAYNAKÇA

- AddVICE. (2021, Şubat 18). *BES'te Faaliyet Gösteren Emeklilik Şirketleri*. AddVICE: <https://addvice.com.tr/icerik/beste-faaliyet-gosteren-emeklilik-sirketleri> adresinden alındı
- Akgeyik, T. (2006). Sosyal Güvenlikte Reform Eğilimleri: Geleneksel Sistemlerden Bireysel Emeklilik Programlarına Dönüşüm. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 47-99.
- Alper, Y. (1997). Türkiye'de sosyal güvenlik ve Sosyal Sigortalar (SSK). *Çimento İşveren Dergisi*.
- Altaş, G. (2010, Ağustos). Özel Emeklilik Sistemleri. *Türkiye Sermaye Piyasası Aracı Kuruluşları Birliği Sermaye Piyasasında Gündem Dergisi*, s. 8-32.
- Amfiwebnet. (2021, Mart 04). *Ülkelere Göre Bireysel Emeklilik Sisteminin Uygulanış Şekli*. Amfiwebnet: <https://www.amfiweb.net/ulkelere-gore-bireysel-emeklilik-sisteminin-uygulanis-sekli/> adresinden alındı
- Apak, S., & Taşçıyan, K. H. (2010). Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin gelişimi. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 121-129.
- Asiltürk, M. T. (2018). Bireysel Emeklilik Sisteminin Yurt İçi Tasarruflar Üzerindeki Etkisi: Türkiye İle Farklı Gelişmişlik Düzeyindeki Ülkeler İçin Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi SBE.- Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Aşkın, U. (2003). Bireysel Emeklilik Rejimi: OECD Ülkeleri ile Karşılaştırılarak Türkiyede Uygulanabilirliği. *Ankara Üniversitesi SBE. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Atılğan, M. H. (2018). Etkin bir bireysel emeklilik sistemi için öneriler. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 23-35.
- Avcı, E. (2011). *Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Etkinliği*. İstanbul: Beta Basım.
- Aygören, H., Uyar, U., Moralı, T., & Kelten, G. S. (2019). *Yatırımcı ve Yönetici Penceresinden Bireysel Emeklilik Sistemi*. İstanbul: Ekin Yayınevi.
- Bağlan, C. (2006). Dünyada ve Türkiye ‘de Bireysel Emeklilik Sistemi. *Dumlupınar Üniversitesi SBE.- Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Bağlar, M. (2019). Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye ile Arjantin Bireysel Emeklilik Sisteminin Karşılaştırılması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi SBE.- Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Baltacı, Z. (2015). İş Gücü Piyasalarında Artan Güvensizliğin Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerine Etkileri. *Adnan Menderes Üniversitesi SBE.- Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Barr, N., & Peter, D. (2016). Reforming pensions in Chile. *Polityka Społeczna*, 4-8.

- Börsch-Suphan, B., & Schnabel, R. (1998). Social security and declining labor-force participation in Germany. *The American Economic Review*, 173-178.
- Büyükkara, G., & Balcı, G. (2014). Bireysel emeklilik sisteminde eski ve yeni teşvik düzenlemeleri üzerine karşılaştırmalı bir değerlendirme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37-53.
- Çamkaya, S., Oktay, E., & Aydın, S. (2019). Bireysel Emeklilik Sistemini Tercih Etmede Etkili Olan Faktörlerin Araştırılması: Erzurum İli Örneği . *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 524-546.
- Can, Y., & Eyidiker, U. (2019). Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılımın Türkiye’de Gelişiminin İzlenmesi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 626-642.
- Çıltık , M. M. (2010). Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi: Sorunlar ve çözüm önerileri. *Çanakkale 18 Mart Üniversitesi SBE. - Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Colomeischi, T. (2020). Evolution of Contributions Paid by Pension Participants. *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series*, 288-293.
- De La Peña, J. I., Fernández-Ramos, M. C., & Garayeta, A. (2021). Cost-Free LTC Model Incorporated into Private Pension Schemes. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 1-16.
- Demirpehlevan , B. (2010). Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi. *İstanbul Üniversitesi SBE.- Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Dilik, S. (1988: 48-70). Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 41-80.
- Elkatmış , M. A. (2012). Bireysel Emeklilik Sistemi. *Atatürk Üniversitesi SBE.- Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Emeklilik Gözetim Merkezi. (2021, Mart 12). *1 Ocak 2021 Tarihinden İtibaren Uygulanacak Kesinti Kontrolleri ve İadeleri*. Emeklilik Gözetim Merkezi: <https://www.egm.org.tr/1-ocak-2021-tarihinden- itibaren-uygulanacak-kesinti-kontrolleri-ve-iadeleri/> adresinden alındı
- Emeklilik Gözetim Merkezi. (2021, Mart 12). *BES Özet Verileri*. [egm.org.tr: https://www.egm.org.tr/](https://www.egm.org.tr/) adresinden alındı
- Emeklilik Gözetim Merkezi. (2021, Nisan 04). *Bilgi Merkezi*. Emeklilik Gözetim Merkezi: <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/> adresinden alındı
- Emeklilik Gözetim Merkezi. (2021, Nisan 15). *OKS Nedir?* Emeklilik Gözetim Merkezi: <https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks-nedir/> adresinden alındı
- Emeklilik Gözetim Merkezi. (2021, Nisan 15). *Tarihçe*. Emeklilik Gözetim Merkezi: <https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/tarihce/> adresinden alındı
- Erdoğan, N. (2019). Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi uygulanmasındaki sorunlar ve çözüm önerileri. *International Congress on Business and Marketing*, 291-306.

- Ertem , E. (2018). Orta Sınıfın Emeklilik Üzerinden Gelecek İnşası: Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistem. *Orta Doğu Teknik Üniversitesi SBE. - Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Ertuğrul , H. M., Gebeşoğlu, P. F., & Atasoy, B. S. (2017). Boşluğa dikkat edin: Türkiye'de bireysel emeklilik programlarındaki politika değişikliği vaka çalışması. *Borsa İstanbul Review*, 140-149.
- Gökbayrak, Ş. (2010). Türkiye’de sosyal güvenliğin dönüşümü. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 141-162.
- Gökçeoğlu, Ş. (2015). *İnsan hakları perspektifinden sosyal güvenlik hakkının anlamı ve kapsamı. Vii. Ulusal Sosyal İnsan Hakları Sempozyumu Kitabı*. Ankara: Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Yayınları.
- Gollier, J. J. (2000). *Insurance and Private Pensions Compendium For Emerging Economies Book 2*. OECD.
- Government of Kanada. (2017, Nisan 28). *Government of Kanada*. Government of Kanada: <https://www.canada.ca/en/financial-consumer-agency/services/financial-toolkit/retirement-pensions/retirement-pensions-2/3.html> adresinden alındı
- Gülhan, C. (2007). Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Gümüş, S., & Tütüncü, M. (2012). *Hizmet, Hizmet Pazarlaması, Türkiyede Bireysel Emeklilik Sistemi ve Pazarlama Stratejileri*. Türkiye-İstanbul: Hiperlink Yayıncılık.
- Güvercin, C. H. (2004). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiyede Sosyal Güvenlik Tarihçesi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 89-95.
- Güzel, A. (2005). Türk sosyal güvenlik sisteminde öngörülen reform mevcut sorunlara çözüm mü. *Çalışma ve Toplum*, 61-76.
- Güzel, A., & Okur, A. R. (2004). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları 10. Basım.
- History of PBGC | Pension Benefit Guaranty Corporation. (2020, Ağustos 17). *History of PBGC | Pension Benefit Guaranty Corporation*. History of PBGC | Pension Benefit Guaranty Corporation: <https://www.pbgc.gov/about/who-we-are/pg/history-of-pbgc> adresinden alındı
- Holzmann, R., & Palacios, R. (1999, Ocak). *A World Bank perspective on pension reform*. World Bank: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/348031468739766346/pdf/multi-page.pdf> adresinden alındı
- İLO. (2021, Nisan 11). *Conventions ratified by Turkey (ILO-Ankara)*. <https://www.ilo.org>: <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--en/index.htm> adresinden alındı

- İnan, M. (2019). *Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi Beklentiler ve Gerçekleşmeler*. İstanbul-Konya-Ankara: Çizgi Kitabevi.
- Janoušková, J., & Kirschnerová, P. (2018). Tax Policy of the Czech Republic and Securing Funds for Retirement. *Ekonomický časopis*, 888-908.
- Japan Pension Service. (2021, Nisan 10). *National Pension System*. National Pension System -www.nenkin.go.jp: <https://www.nenkin.go.jp/international/japanese-system/nationalpension/nationalpension.html> adresinden alındı
- Kabar. (2021, Mart 06). *Арстанбеков: Накопительный пенсионный фонд - уверенное будущее для каждого кыргызстанца*. Арстанбеков: Накопительный пенсионный фонд - уверенное будущее для каждого кыргызстанца: <http://kabar.kg/news/arstanbekov-nakopitel-nyi-pensionnyi-fond-uverennoe-budushchee-dlia-kazhdogo-kyrgyzstantca/> adresinden alındı
- Katılım Emeklilik ve Hayat A.Ş. (2020, Aralık 05). *Bireysel Emeklilik Sistemi Bilgilendirme Kılavuzu*. https://www.katilimemeklilik.com.tr:https://www.katilimemeklilik.com.tr/sites/1/upload/files/bes_kilavuz-yayinV2-272.pdf adresinden alındı
- Kılıç, M. (2017). Sosyal Güvenlik Hakkının Kapsamı ve Sınırı. *İş ve Hayat*, 378-398.
- Koalay.comblog. (2020, Ocak 07). *Bireysel Emeklilik'te Vergi Avantajı Var mı?* Koalay.comblog: <https://www.koalay.com/blog/detay/bireysel-emeklilikte-vergi-avantaji-var-mi> adresinden alındı
- Korkmaz , S. (2019). Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişim Süreci ve Etkileri. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi SBE.- Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- KPMG. (2021, Şubat 09). *Türkiye'de ve Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemleri*. <https://assets.kpmg:https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/tr/pdf/2017/02/bes.pdf> adresinden alındı
- Küçükkalay, M. (1997). Endüstri devrimi ve ekonomik sonuçlarının analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 51-68.
- Maliye Güncel Mevzuat. (2021, Mart 28). *Alomaliye.com Güncel Mevzuat ve Ekonomi*. Bireysel Emeklilik 4632 Sayılı Kanun - www.alomaliye.com:https://www.alomaliye.com/2001/03/28/bireysel-emeklilik-tasarruf-ve-yatirim-sistemi-kanunu-4632-sayili-kanun/ adresinden alındı
- Martin, P. P., & Weaver, D. A. (2005). Social Security: A program and policy history. *Social Security Bulletin*, 1-14.
- Meral, H., & Arıcan, E. (2020). Bireysel Emeklilik Sistemine Otomatik Katılım: Türkiye İçin Bir Uygulama. *Finansal Araştırma ve Çalışma Dergisi*, 190-212.
- Milaad , M. (2018). Bireysel Emeklilik Sistemi: Libya'da Emeklilik Sistemine Ait Bir Değerlendirme. *Kastamonu Üniversitesi SBE.- Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.

- NN Hayat ve Emeklilik. (2021, Mart 30). *Bireysel Emeklilik Vergi Avantajı*. NN Hayat ve Emeklilik: <https://www.nnhayatemeklilik.com.tr/bireysel-emeklilik/kurumsal-cozumler/vergi-avantaji> adresinden alındı
- Nomura, A. (2019). Japan's pension system: Challenges and implications. *Journal of Asian Capital Markets*, 4-9.
- NPF. (2021, Ocak 14). *О Фонде - НПФ Кыргызстан*. О Фонде - НПФ Кыргызстан: <https://npf.kg/about.php> adresinden alındı
- OECD. (2020, Kasım 06). *Global pension statistics*. Global pension statistics - OECD: <https://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/globalpensionstatistics.htm> adresinden alındı
- OECD. (2020, Aralık 15). *OECD Pension Markets in Focus 2020*. OECD Pension Markets in Focus 2020: <http://www.oecd.org/pensions/pensionmarketsinfocus.htm> adresinden alındı
- OECD. (2020, Aralık 15). *Pension Markets in Focus - OECD*. Pension Markets in Focus - OECD: <https://www.oecd.org/pensions/private-pensions/pensionmarketsinfocus.htm> adresinden alındı
- Orkunoğlu Şahin, I. F. (2016). Bireysel Emeklilik Sistemi: Güncel Gelişmeler ve Elde Edilen Gelirin Vergilendirilmesi. *Vergi Sorunları Dergisi*, 129-140.
- Özer, A. C., & Gürel, H. (2014). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi Bilgi Düzeyi ve BES’e Katılımda Devlet Katkısının Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 159-166.
- Özkan, H. S. (2009). Sosyal güvenlik ve bireysel emeklilik sisteminin Türkiye’de uygulaması. *Selçuk Üniversitesi SBE.- Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Özmen, Z. (2017). Refah Modelleri Açısından Avrupa’da Ve Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanı. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 88-117.
- Resmi Gazete. (2021, Nisan 25). *Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunda*. Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/08/20160825-4.html> adresinden alındı
- Resmi Gazete. (2021, Ocak 12). *Emeklilik Gözetim Merkezi Çalışma Esasları*. TC. Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/01/20080112-1.htm> adresinden alındı
- Rofmann, R. (2002). *The Pension System and the Crisis in Argentina: Learning the Lessons*. Office of the Chief Economist, Latin America and Caribbean Region: The World Bank.
- Şener, O., & Faruk, A. (2010). Özel Emeklilik Fonları Ve Türkiye’de Bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 291-321.

- Sevgi, I. (2019). Sosyal Güvenlik Açısından Bireysel Emeklilik Sisteminin Önemi. *İktisadi Yenilik Dergisi*, 10-29.
- Sezgin, S., & Yıldırım, T. (2015). Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin etkinliği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 123-140.
- SGK. (2021, Nisan 10). *Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kurumu*. Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kurumu: <http://www.sgk.gov.tr> adresinden alındı
- Sığın, A. (2016). Çalışma Hayatı ve Emeklilik Bağlamında Türkiye’de Yaşlılık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 87-101.
- Solmaz , A. (2016). Bireysel Emeklilik Fonlarının Türkiye Ekonomisindeki Önemi, Gelişimi ve Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırılması. *Adnan Menderes Üniversitesi SBE.- Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Superintendencia de Pensiones. (2021, Ocak 05). *Superintendencia de Pensiones*. Superintendencia de Pensiones: <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-channel.html> adresinden alındı
- Tapia . (2020, Aralık 16). *Description of private pension systems 2008*. <https://www.oecd.org/> <https://www.oecd.org/finance/private-pensions/41408080.pdf> adresinden alındı
- Tarhan, S. (2012). BAĞ-KUR'un Bünyesi ve Gelişmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 67-104.
- TC. Cumhurbaşkanlığı Resmi Gazete. (2021, Ocak 14). *Mevzuat Bilgi Sistemi*. Mevzuat Bilgi Sistemi: <https://www.resmigazete.gov.tr/> adresinden alındı
- Türkoğlu, İ. (akt. 2013). Sosyal Devlet Bağlamında Türkiye’de Sosyal Yardım ve Sosyal Güvenlik. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 275-305.
- Uğur, S. (2004). Özel Emeklilik Türleri ve Bireysel Emeklilik. *Çimento İşveren Dergisi*, 22-37.
- Ünan, A. S., & Karayazgan, A. (2009). *Bireysel Emeklilik Hukuku*. İstanbul: Scala Yayıncılık.
- Uyar, H. İ. (2012). *Bireysel Emeklilik Sistemi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Walliman, N. (2016). *Social research methods: The essentials*. London-Singapore-California-New Delhi: SAGE Publications .
- World Social Protection Report 2017–19*. (2021, Mart 5). International Labour Organization: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf adresinden alındı
- Yakıcı , E. (2017). Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye'deki Gelişimi ve Değerlendirilmesi. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi SBE.- Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Yanlış , N. (2016). Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansmanı ve Öngörüler. *Gazi Üniversitesi SBE.- Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.

- Yeh, C.-Y., Cheng, H., & Shi, S. J. (2020). Public–private pension mixes in East Asia: institutional diversity and policy implications for old-age security. *Ageing & Society*, 604-625.
- Yiğiteli, N., Karagöz, D., & Demirci, Y. (2019). Bireysel emeklilik sistemi: Vergi indirimi ve devlet katkısı uygulamaları üzerine bir değerlendirme. *Bulletin of Economic Theory and Analysis*, 33-63.
- Yıldırım, A. (2010). Bireysel Emeklilik Sisteminde Fonların Yönetimi, Türkiye Uygulamaları, Örnek Ülkelerle Karşılaştırılması. *Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Bilimleri Enstitüsü- Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Yıldırım, O., & Şataf, C. (2019). Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi’nin (BES) algılanma düzeyi: Ordu ili örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 572-588.
- Yıldırım, İ. (2011). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Bireysel Emeklilik. *Niğde Üniversitesi SBE.- Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Zakhartsev, S. I., Nikodimov, I. Y., Mironova, E. A., Burmistrov, I. A., & Sinyukova, T. N. (2020). Pension Reform as a Continuation of Economic Policy Russian Federation. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 269-275.
- Алиев, Б. Д. (2016). Опыт развития негосударственного пенсионного страхования в зарубежных странах. *Научный альманах*, 48-56.
- Антонова, Л. И., & Орлова, И. С. (2018). Пенсионное законодательство стран СНГ: проблемы, тенденции реформирования. *Евразийская Интеграция: экономика, право, политика*, 58-63.
- Аширбаева, М. М. (2018). Национальные особенности развития накопительной пенсионной системы. *Современное состояние и перспективы развития национальной финансово-кредитной системы*, 233-237.
- Балынин, И. В. (2017). Особенности построения пенсионных систем стран бывшего СССР. *Бизнес Образование*, 195-199.
- Бектурганова, К. А. (2016). Развитие пенсионной системы в кр. *Известия Кыргызского государственного технического университета и м. И. Раззаков*, 191-198.
- Болдырев, Б. М. (2016). Особенности пенсионного страхования в РФ, мораторий на взносы накопительной части пенсии. *Экономика и Юриспруденция*, 1-5.
- Болот , Т., & Аташева, А. (2016). Международный Опыт Модернизации Накопительной Пенсионной Системы. *М. Рыскулбеков атындагы Кыргыз экономикалык университетинин кабарлары*, 93-99.
- Болотбеков, А. Б., & Токтосунова, Ч. Т. (2018). Проблемы финансирования и накопления Пенсионного фонда Кыргызской Республики сегодня. *Современное состояние и перспективы развития национальной финансово-кредитной системы*, 252-256.

- Болотская, Д. В. (2013). Опыт формирования систем пенсионного обеспечения в ведущих странах мира. *Экономика промышленности*.
- Борис, Е. А. (2018). Пенсионные реформы в странах Содружества Независимых Государств: промежуточные итоги и дальнейшие перспективы. *Journal of the Belarusian State University. Economics*, 73-82.
- Борисенко, Н. Ю. (2007). Построение национальной системы пенсионного обеспечения: теория и практика. *Финансы и кредит*, 54-65.
- Васильева, Е. В. (2020). Подходы к построению пенсионной системы: международный и российский опыт. *Государственное управление. Электронный вестник*, 5-25.
- Гирич, Е. А., & Валерий, К. Ц. (2019). Пенсионный фонд России: история создания, роль в системе пенсионного страхования. *Образование и право*, 59-61.
- Горлин, Ю. М., & Салмина, А. А. (2019). Сравнительный Анализ Международного Опыта Применения Индикаторов Уровня Пенсионного Обеспечения. *Вестник Института экономики Российской академии наук*, 114-131.
- Горожанкина, М. А. (2019). Правовые особенности современной системы обязательного пенсионного страхования в России. *Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения: Гуманитарные исследования*, 5-10.
- Грищенко, Н. Б., & Маратканова, И. В. (2017). Современные возможности индивидуальных пенсионных накоплений населения в регионах на примере Сибирского федерального округа. *Региональная экономика: теория и практика*, 2291-2307.
- Джуматаева, Г. (2010). Проблемы реформирования пенсионной системы. 154-159.
- Емельянцева, В. П. (2016). Реформы пенсионного обеспечения в странах евразийской интеграции. *Федерализм*, 51-66.
- Жантаева, А. А. (2015). Прогнозные оценки результатов изменений пенсионной системы Республики Казахстан. *Scientific journal*, 194-199.
- Заболотский, Е. Д. (2017). Опыт реформирования пенсионных систем стран Европейского союза и возможности его использования в России. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика*, 472-497.
- Закалашная, В. В., & Горькавцева, А. А. (2020). Проблемы внедрения индивидуального пенсионного капитала. *Наука и образование: новое время*, 1-5.
- Интыкбаева, С. Ж. (2015). О гармонизации пенсионных систем в рамках развития интеграционных процессов стран Евразийского экономического союза (ЕАЭС). *Известия Иссик-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии*, 305-310.

- Капичникова, М. Ю. (2019). Накопительная Пенсионная Система – Особенности Реализации В России. *"Алтайский Государственный Университет" Международный Институт Экономики диссертация.*
- Киреева, Е. В. (2014). Тенденции и перспективы развития пенсионной системы России. *Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление*, 108-113.
- Кравченко , Е. В. (2019). Особенности корпоративного пенсионного. *Russian Journal of Labor Economics*, 1203-1217.
- Куликова, Т. Ю. (2019). Накопительная пенсия в условиях стабильно низких и отрицательных процентных ставок. *Народонаселение*, 51-61.
- Курманбеков, Р. О. (2001). Инвестиционный потенциал негосударственных пенсионных фондов в Кыргызской Республике. *Население*, 36-41.
- Курманбекова, М. О. (2013). Сущность пенсионной системы и ее классификация. *Вестник Кыргызско-Российского славянского университета*, 182-185.
- Курманбекова, М. О. (2014). Преимущества И Недостатки Отдельных Моделей По Пенсионному Реформированию. *Статистика, учет и аудит*, 52-56.
- Лебедева, И. П. (2016). Система социального обеспечения Японии: достижения и проблемы. *Японские исследования*, 23-35.
- Лебедева, И. П. (2018). Япония: проблемы занятости пожилых работников. *Японские исследования*, 60-77.
- Министерство Юстиции Кыргызской Республики. (2021, Осак 18). *Централизованный Банк Данных*. Министерство Юстиции Кыргызской Республики: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/4771> adresinden alındı
- Михайлова , С. М., & Александр , А. Г. (2017). Проблемы пенсионной системы РФ. *Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования*, 151-156.
- Пенсионный Фонд Российской Федерации. (2020, Aralık 24). *Пенсионный фонд РФ*. Пенсионный фонд РФ: <https://pfr.gov.ru/> adresinden alındı
- Пудова, Д. О. (2017). Накопительные системы пенсионного сбережения: опыт Нидерландов, Дании и Швеции. *Национальные интересы: приоритеты и безопасность*, 2152-2165.
- Росляков , А. А., & Старцева, С. В. (2019). Сравнительно-Правовой Анализ Пенсионных Систем РФ И Кнр. *Modern Science*, 388-391.
- Самудинова , Д. (2009). Реформирование Пенсионного Обеспечения Населения . *Известия Вузов*, 76-79.
- Семенов, И. В. (2014). Социальное страхование: сущность, виды. *Социально-политические науки*, 53-58.
- Сервис «ОсОО.KG». (2021, Nisan 10). *Закрытое акционерное общество Накопительный пенсионный фонд "Дордой Салым"*. Закрытое акционерное

- общество Накопительный пенсионный фонд "Дордой Салым":
<https://www.osoo.kg/inn/01306201910182/> adresinden alındı
- Слепцов, В. В. (2019). Накопительная пенсия в 2019 году. *Междуронадный Научно-Практический Журнал «Эпоха Науки*, 64-66.
- Социальный Фонд Министерства Здравохранения и Социального Развития Кыргызской Республики. (2021, Şubat 22). *Социальный Фонд Министерства Здравохранения и Социального Развития Кыргызской Республики*. Главная Социальный Фонд Кыргызской Республики: <http://socfond.kg/> adresinden alındı
- Стрельцов, Д. Б. (2006). Японская пенсионная система: проблемы и пути их решения. *Вестник Московского университета*, 1-13.
- Султаналиева, Б. А. (2017). Развитие пенсионной системы Кыргызской Республики: проблемы и перспективы. *Известия Иссык-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии*, 50-54.
- Сыдыгалиева, А. С., & Муканбетова, У. Т. (2010). Проблемы реформирования пенсионной системы Кыргызской Республики. *Вестник КРСУ*, 158-161.
- Ташкулова, Г. Б. (2015). Система развития пенсионного обеспечения, и ее влияние на процветание страны. *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук*, 187-191.
- Тентимишова, Г. К. (2018). Социально-экономические и правовые основы функционирования Пенсионного фонда Кыргызской Республики. *Известия Иссык-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии*, 86-91.
- Тентимишова, Г. К., & Шамыртова, Н. Ш. (2018). Пенсионная система Кыргызской Республики. *Евразийское Научное Объединение*, 210-213.
- Терзиев, В. (2019). Historical development and characteristics of pension systems. *International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 124-135.
- Чернышова, О. Н., & Полунин, Л. В. (2013). Современная пенсионная реформа в России: мотивации и цели. *Социально-экономические явления и процессы*, 1-6.
- Шарин, В. (2013). *История социальной работы*. Москва: Дашков и К.
- Ырыспек, К. Э., & Токтосунова, Ч. Т. (2018). Историко-Экономические Предпосылки Формирования Пенсионной Системы. *Современное состояние и перспективы развития национальной финансово-кредитной системы*, 447-451.

