



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI**

BİREYSEL EMEKLİLİK SEKTÖRÜNÜN EKONOMİK BİR ANALİZİ

Ferid ÖNDER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
OCAK-2010**



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI**

BİREYSEL EMEKLİLİK SEKTÖRÜNÜN EKONOMİK BİR ANALİZİ

DANIŞMAN : Yrd. Doç. Dr. Rahmi ÇETİN

Ferid ÖNDER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
OCAK-2010**

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI

**BİREYSEL EMEKLİLİK SEKTÖRÜNÜN
EKONOMİK BİR ANALİZİ**

Ferid ÖNDER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kod No:

**Bu Tez 20 / 01 /2010 Tarihinde Aşağıdaki Jüri Üyeleri Tarafından
Oy Birliği ile Kabul Edilmiştir.**

**Yrd. Doç Dr. Rahmi ÇETİN
DANIŞMAN**

**Yrd. Doç. Dr. Halil ALTINTAŞ
ÜYE**

**Yrd. Doç. Dr. İ. Ethem TAŞ
ÜYE**

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

**Prof. Dr. Ahmet Hamdi AYDIN
Enstitü Müdür Vekili**

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BİREYSEL EMEKLİLİK SEKTÖRÜNÜN
EKONOMİK BİR ANALİZİ

Ferid ÖNDER

DANIŞMAN : Yrd. Doç. Dr. Rahmi ÇETİN

Yıl : 2010, Sayfa: 89 + 9

Jüri : Yrd. Doç. Dr. Rahmi ÇETİN (Başkan)

: Yrd. Doç. Dr. Halil ALTINTAŞ (Üye)

: Yrd. Doç. Dr. İ. Ethem TAŞ (Üye)

Sosyal güvenlik, zorunlu bir ihtiyaç olması sebebiyle sürekli ilgi duyulan, değişen ve gelişen bir olgudur. Eskiden çeşitli toplumlarda farklı şekillerde karşılanmaya çalışılan bu ihtiyaç, zamanla bir sistem haline gelmiştir. Sanayileşme dönemiyle birlikte hızlı bir gelişme gösteren Sosyal Güvenlik Sistemleri için farklı modeller ortaya çıkmıştır. Yaşanan hızlı küreselleşme, nüfus yapılarındaki değişim ve ekonomik krizler sosyal güvenlik sistemlerinde bir takım problemler meydana getirmiş, çeşitli çözüm arayışları ortaya atılmıştır. Özel emeklilik sistemlerinin ortaya çıkışı ve gelişmesi de, bu bağlamda değerlendirilebilecek bir yenilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de 2002 yılında çıkarılan yasalar çerçevesinde 2003 yılının sonlarına doğru oluşturulan Bireysel Emeklilik Sistemi, günümüzde yaklaşık 2 milyon katılımcısı ve 7 milyar TL’lik fon büyüklüğü ile sürekli gelişen yeni bir sektördür. Bu tez, sosyal güvenlik sistemlerinin ortaya çıkış serüveniyle birlikte, yaşadığı problemleri ve özel emeklilik sistemlerine olan ihtiyacı irdeleyerek, Dünya’daki özel emeklilik sistemleriyle birlikte Türkiye’de giderek gelişen Bireysel Emeklilik Sistemi karşılaştırmalı olarak incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik Sistemi, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Ekonomik Kriz

**DEPARTMENT OF ECONOMICS
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCE
UNIVERSITY OF KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM**

ABSTRACT

MA THESIS

AN ECONOMIC ANALYSIS OF PRIVATE PENSION SECTOR

Ferid ÖNDER

Supervisor : Asist. Prof. Rahmi ÇETİN

Year : 2010, Pages: 89 + 9

Jury : Asst. Prof. Rahmi ÇETİN (Chairperson)

: Asst. Prof. Halil ALTINTAŞ (Member)

: Asst. Prof. İ. Ethem TAŞ (Member)

Social security as a compulsory need has continuously been an attracting, changing and developing issue. This need, in past, has been met in various types in the different societies and in time has been institutionalized as a system. With the period of industrialization, social security system has quickly emerged in different models. Rapidly experienced globalization, change in the structure of population and economic crises has lead the problems in the social security systems and therefore several solutions has been suggested to overcome these issues. Emergence of the private pension system and their developments can be considered as an innovative tool in this process. The private Pension System in Turkey constituted in 2003 with the laws initiated in 2002 has been a rapidly developing sector in which there currently exists 2 million participants and the magnitude of the resources is about 7 billion. This thesis aims to investigate emergence of the social security system in the world, to highlight the problems of the social security experiences, to emphasize the need of the new tools for the solution and to comparatively examine development of the private pension system and the situation of the sector in Turkey

Key Words: Social Security System, Private Pension System, Economic Crisis

ÖN SÖZ

Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Problemleri ve Bireysel Emeklilik Sistemi üzerine çok sayıda çalışma yapılmıştır. Fakat Sektörün incelenmesinde Emeklilik Şirketlerinin yıllar itibariyle katılımcı sayıları, sözleşme sayıları, katkı payı tutarları vb. verileri ele alınarak yapılan çalışmalar sınırlı kalmıştır. Oysa sektörün temel göstergelerini ele alarak gelişim süreçlerinin incelenmesi ve büyüklüğü bakımından ortaya konulması makro ve mikro ölçekte yeni stratejilerin ortaya konulmasına ve bireylerin tercihlerini belirlemeleri konusunda önemli bir açılım olacaktır.

Tezin hazırlanması sürecinde yakın destek ve ilgisini esirgemeyen, tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Rahmi ÇETİN ve eski danışmanım Doç. Dr. Muhsin KAR’a, konu ile ilgili açılımlarda bulunan Dr. Hüseyin AĞIR’a jüri üyeleri Yrd. Doç. Dr. Halil ALTINTANTAŞ ve Yrd. Doç. Dr. İbrahim Ethem TAŞ’a çalışmalarım sırasında bana destek veren aileme teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Ferid ÖNDER

OCAK-2010

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT	II
İÇİNDEKİLER	IV
ŞEKİLLER LİSTESİ	VIII
KISALTMALAR LİSTESİ	IX
1. GİRİŞ	1
2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR	3
3. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI	5
3.1. Sosyal Güvenlikle İlgili Temel Kavramlar	5
3.1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı	5
3.1.2. Özel Sigorta Kavramı	6
3.1.3. Sosyal Sigorta Kavramı	6
3.2. Sosyal Güvenliğin Sisteminin Ortaya Çıkışı	7
3.3. Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansman Modelleri	8
3.3.1. Dağıtım Modeli	8
3.3.1.1. Primli Dağıtım Yöntemi	9
3.3.1.2. Primsiz Dağıtım Yöntemi	9
3.3.2. Fonlama Modeli	9
3.4. Türk Sosyal Güvenlik Sistemi	10
3.5. Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları	11
3.5.1. Dünya’da Yaşanan Problemler	11
3.5.2. Türkiye’de Yaşanan Problemler	12
3.5.2.1. Kaynakların Yetersiz Olması	12
3.5.2.2. Finansal Sorunlar	13
3.5.2.3. İdari Sorunlar	13
3.5.2.4. Gelir Dağılımındaki Adaletsizlikler	14
3.5.2.5. Kaynak Yetersizliği ve Kayıt Dışılık	14
4. ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMİ	16
4.1. Özel Emeklilik Fonları Tanımları	16
4.2. Özel Emeklilik Fonlarının Gelişimi ve Ortaya Çıkışı	17
4.3. Özel Emeklilik Sisteminin İşleyişi	19
4.3.1. Özel Emeklilik Planları	20
4.3.1.1. Tanımlanmış Yarar Planları	20
4.3.1.2. Katkı Payı Esaslı Planlar	22
4.3.2. Portföy Yönetimi	23
4.3.3. Özel Emeklilik Fonlarının Vergilendirilmesi	25
4.3.4. Yükümlülüklerin Garantörlüğü	26
4.4. Bazı Ülkelerde Özel Emeklilik Fon Uygulamaları İncelemesi	26
4.4.1. ABD Örneği	26
4.4.1.1 Maaş Esaslı Emeklilik Planları	27
4.4.1.2 Katkı Payı Esaslı Emeklilik Fonları	27
4.4.1.2.(1). Kişisel Emeklilik Planları	28
4.4.1.2.(2). Basitleştirilmiş Emeklilik Planları	28
4.4.1.2.(3). Çalışanları Tasarrufa Yöneltilme Amaçlı Emeklilik Planları	28
4.4.1.2.(4). 401 (K) Planları	28
4.4.1.2.(5). Serbest Meslek Sahipleri Emeklilik Planları	29
4.4.2. İngiltere Örneği	29

4.4.3. Şili Örneği	30
4.4.4. Meksika Örneği	32
4.4.5. Arjantin Örneği	32
4.4.6. Çin Örneği	33
4.4.7. Almanya Örneği	33
4.4.8. İtalya Örneği	34
4.4.9. Polonya Örneği	34
4.4.10. Avusturya Örneği	35
4.4.11. Macaristan Örneği	35
4.4.12. Hollanda Örneği	36
5. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ	38
5.1. Bireysel Emekliliğin Ortaya Çıkışı	38
5.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı	39
5.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri	40
5.4. BES İle Hayat Sigortaları Arasındaki Farklar	41
5.5. BES'in Ekonomik Etkileri	41
5.5.1. BES'in Makro Ekonomik Etkileri	41
5.5.2. BES'in Çalışanlar Üzerinde Etkileri	42
5.5.3. BES'in İşverenler Üzerinde Etkileri	42
5.5.4. BES'in Sermaye Piyasalarına Etkileri	42
5.6. Bireysel Emeklilik Sisteminin Kurumsal Yapısı	43
5.6.1. Hazine Müsteşarlığı ve Bağlı Olduğu Bakanlık	43
5.6.2. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu	44
5.6.3. Sermaye Piyasası Kurulu	45
5.6.4. Emeklilik Gözetim Merkezi	45
5.6.5. Emeklilik Şirketleri	47
5.6.5.1. Kuruluş, Faaliyet Esasları ve İdari Yapıları	47
5.6.5.2. Emeklilik Şirketinin Organları	48
5.6.6. Takasbank	49
5.7. Bireysel Emeklilik Fonları	49
5.7.1. Fon İç Tüzüğü	50
5.7.2. Emeklilik Yatırım Fonu Türleri	50
5.7.2.1. Gelir Amaçlı Fonlar	50
5.7.2.2. Büyüme Amaçlı Fonlar	51
5.7.2.3. Para Piyasası Fonları	51
5.7.2.4. Kıymetli Madenler Fonları	51
5.7.2.5. İhtisaslaşmış Fonlar	52
5.7.2.6. Diğer Fonlar	52
5.8. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi	52
5.8.1. Bireysel Emeklilik Sözleşmesi	52
5.8.2. Bireysel Emeklilik Sözleşmesinin Tarafları	53
5.8.3. Bireysel Emeklilik Sözleşmesinin Kapsamı	53
5.8.4. Bireysel Emeklilik Planlarının Onaylanması	53
5.8.5. Bireysel Emeklilik Sözleşmesinin Kurulması	54
5.8.6. Bireysel Emeklilik Sözleşmesinin Yürürlüğe Girmesi	54
5.8.7. BES Sözleşmesi Taraflarının Hak ve Yükümlülükleri	56
5.8.9. Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansman Kaynakları	57
5.8.9.1. Katkı Payı	57
5.8.9.2. Giriş Aidatı	57

5.8.9.3. Yönetim Gideri Kesintisi.....	57
5.8.9.4. Fon işletim Gideri Kesintisi.....	58
5.8.9.5. Özel Hizmet Gideri.....	58
5.9. Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim.....	58
5.9.1. Aktüeryal Denetim	58
5.9.2. Günlük Gözetim ve Denetim.....	58
5.9.3. İç Kontrol Sistemi ve İç Denetim.....	59
5.9.4. Bağımsız Dış Denetim.....	59
5.9.5. Dönemsel Denetimler.....	59
6. SEKTÖRÜN TÜRKİYE İNCELEMESİ.....	60
6.1. Sektörün Türkiye’de Büyüklüğü	60
6.1.1. Katılımcı Sayısı	60
6.1.1.1. Katılımcıların Yaş Dağılımı	62
6.1.1.2 Katılımcıların İl Bazında Dağılımı	64
6.1.2 Sözleşme Sayıları	65
6.1.2. Katkı Payı Tutarları	67
6.2 Emeklilik Şirketleri.....	69
6.2.1. Aegon Emeklilik ve Hayat	69
6.2.2. Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş.	70
6.2.3. Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş.....	71
6.2.4. Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş.....	72
6.2.5. Ergoİsviçre Emeklilik ve Hayat A.Ş.	73
6.2.5. Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş.	73
6.2.7. Fortis Emeklilik ve Hayat A.Ş.	74
6.2.8. Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.....	74
6.2.9. Groupama Emeklilik A.Ş.	75
6.2.10. Ing Emeklilik A.Ş.....	76
6.2.11. Vakıf Emeklilik A.Ş.....	77
6.2.12. Yapı Kredi Emeklilik A.Ş.	77
6.3. Bireysel Emeklilik Fonlarının Portföy Dağılımı	78
6.4. Sektörde Yoğunlaşma	79
6.4.1. Katılımcıların Yoğunlaşması.....	79
6.4.2. Katkı Payı Tutarları Bakımından Yoğunlaşma	81
7. SONUÇ.....	83
KAYNAKLAR	85

TABLOLAR LİSTESİ

<u>Tablolar</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 4.1. Bazı Ülkelerde Özel Emeklilik Fonlarının GSMH'ye Oranı	19
Tablo 4.2. Emeklilik Sistemlerinin Karşılaştırmalı Avantajları	23
Tablo 4.3. Bazı Ülkelerde Özel Emeklilik Fonlarını Yöneten Kuruluşlar	24
Tablo 4.4. Bazı Ülkelerde Emeklilik Fonlarında Vergi Uygulamaları	25
Tablo 6.1. BES'in Rakamsal Büyüklükleri	60
Tablo 6.2. Yıllar İtibariyle Beklenen ve Gerçekleşen Katılımcı Sayıları	61
Tablo 6.3. BES Katılımcıların Yıllar İtibari İle Yaş Dağılımı	63
Tablo 6.4. En Fazla Katılımcının Yerleşik Olduğu 10 İl	64
Tablo 6.5. Yıllar İtibariyle Toplam ve Gerçekleşen Sözleşme Sayıları	66
Tablo 6.6. Yıllar İtibariyle Beklenen ve Gerçekleşen Katkı Payı Tutarları	68
Tablo 6.7. Bireysel Emeklilik Şirketleri ve Ulaşmış Olduğu Rakamlar	69
Tablo 6.8. Ankara Emeklilik A.Ş.'nin Faaliyet Verileri	70
Tablo 6.9. Ageon Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin Faaliyet Verileri	70
Tablo 6.10. Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş.'nin Faaliyet Verileri	71
Tablo 6.11. Anadolu Hayat ve Emeklilik A.Ş.'nin Faaliyet Verileri	72
Tablo 6.12. Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin Faaliyet Verileri	72
Tablo 6.13. Ergoİsviçre Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin Faaliyet Verileri	73
Tablo 6.14. Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin Faaliyet Verileri	73
Tablo 6.15. Fortis Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin Faaliyet Verileri	74
Tablo 6.16. Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. Faaliyet Verileri	75
Tablo 6.17. Groupama Emeklilik A.Ş. Faaliyet Verileri	76
Tablo 6.18. Ing Emeklilik A.Ş.'nin Faaliyet Verileri	76
Tablo 6.19. Vakıf Emeklilik A.Ş.'nin Faaliyet Verileri	77
Tablo 6.20. Yapı Kredi Emeklilik A.Ş.'nin Faaliyet Verileri	78
Tablo 6.21. Yıllar İtibarıyla Türkiye'deki Bireysel Emeklilik Fonlarının Portföy Dağılımı	78
Tablo 6.22. Katılımcı Sayılarının Yüzde Olarak Dağılımı	80
Tablo 6.23. Katkı Paylarının Yüzde Olarak Dağılımı	81

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Sekiller</u>	<u>Sayfa</u>
Şekil 5.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi	55
Şekil 6.1. Yıllar İtibariyle Sisteme Katılan Katılımcı Sayıları	62
Şekil 6.2. Yıllar İtibariyle Kümülatif Katılımcı Sayıları	62
Şekil 6.3. Toplam BES Katılımcılarının Yaş Dağılımı Oranı	63
Şekil 6.4. Katılımcıların Yerleşik Olduğu İller ve Oranları	65
Şekil 6.5. Yıllar İtibariyle Sözleşme Sayıları	66
Şekil 6.6. Yıllar İtibari İle Gerçekleşen Sözleşme Sayısı	67
Şekil 6.7. Yıllar İtibari İle Katkı Payı Tutarları	68
Şekil 6.8. Katılımcıların Şirket Bazında Dağılımı	80
Şekil 6.9. Toplam Katkı Payı Tutarının Şirket Bazında Dağılımı	82

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AFP	: Administradoras de Fondos Pensiones (Emeklilik Fonları Yönetimleri)
BEDK	: Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu
BEK	: Bireysel Emeklilik Kanunu
BES	: Bireysel Emeklilik Sistemi
BETYSK	: Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu
ERISA	: ABD’de Çalışanların Aylıklarını Güvence Kanunu
EYF	: Emeklilik Yatırım Fonları
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
IRS	: Internal Revenue Service (ABD Milli Vergi Gelirleri İdaresi)
İMKB	: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
OASDI	: Old Age, Survivors and Disability Insurance (Yaşlılık, Dul, Yetim ve Maluliyet Sigortası)
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development
OPS	: Occupational Pensions Schemes (Mesleki Emeklilik Planları)
PBGC	: Pension Benefit Guarantee Corporation (ABD’de Emekli Aylıkları Garanti Kurumu)
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SPK	: Sermaye Piyasası Kurumu
SRPS	: State Earning-Related Pensions Scheme (Kazanca Bağlı Emeklilik Aylığı Planı)
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi

1. GİRİŞ

Sosyal Güvenlik farklı toplumlarda farklı şekillerde giderilmiş ve uzun bir süreçten geçerek bir sistem haline gelmiştir. Sistemin geçmişi çok eskilere dayanmakla birlikte Sanayileşme süreciyle birlikte yaşanan sosyal, siyasal ve ekonomik yapıdaki değişiklikler, ortaya çıkan işçi sınıfı ve beraberindeki iş kazaları, çalışanların çalışamama durumuna gelmelerini düşünerek kendilerini güvende hissetme ihtiyacı sosyal güvenlik sisteminin gelişimine önemli katkı sağlamış gelişmelerdir.

Sosyal Güvenlik Sistemlerinin kurumsallaşmasında iktisadi düşüncedeki değişimler etkili olmuştur. Özellikle İkinci Dünya Savaşından 1970'li yılların ortalarına kadar uygulanan Keynesyen İktisat Politikaları çerçevesinde sosyal güvenlik harcamaları, devletin tam istihdamı sağlama ve milli geliri artırma amacı doğrultusunda toplam talep yönetiminin temel unsurlarından birisi olmuş ve sosyal güvenlik harcamalarına milli gelirden önemli oranda pay aktarılmaya başlanmıştır. Böylece sosyal güvenliğin sağlanması bir ihtiyaç olmuş ve bir sistem olarak yerleşmiştir.

1970'li yılların ortalarına gelindiğinde Dünya Ekonomisi için olumsuz küçük gelişmeler yaşanmaya başlanmıştır. Keynesyen iktisat politikaları popülaritesini kaybetmiş Klasik Liberal İktisat Politikaları tekrar popüler hale gelmiştir. Sosyal Güvenlik Sistemleri İktisadi düşüncede meydana gelen değişimlerden etkilenecek farklı çözüm önerileri gündeme gelmiştir. Bu çerçevede sosyal güvenliğin özelleştirilmesi gibi liberal öneriler de ortaya çıkmıştır. Gerçekleştirilen reformlar sonucunda belirlenmiş fayda modelinden riskin bireye ait olduğu belirlenmiş katkı modeline geçilmeye başlanmıştır.

ABD ve İngiltere'nin öncülük ettiği Özel Emeklilik Sistemi uygulamaları 1981 yılında Şili'de yapılan reformlarla Özel Emeklilik Planı uygulanmaya başlanmış ve o tarihten sonra büyük bir gelişme göstermiştir.

Fonlama esasına dayalı bir sistem olan özel emeklilik fon sistemi bazı ülkelere katılım zorunlu bazılarının da ise gönüllülük esasına göre uygulanmaktadır. Özel emeklilik fon sistemi sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olması, katılımcılarına emeklilik dönemlerinde artı bir gelir sağlaması, ülke ekonomisine önemli katkılar sağlaması gibi nedenlerle dünyada hızlı bir gelişme göstermiştir. Bu gün birçok ülke de uygulanan Özel Emeklilik Fon Sisteminde fon büyüklüğü bakımından ilk sırayı ABD alırken Japonya ve İngiltere takip eden ülkelerdir.

Gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi önemli sorunlar barındırmaktadır. Kaynakların yetersiz olması, idari ve finansal sorunlar, gelir dağılımındaki adaletsizlikler, sorunların temelini oluşturmaktadır. Sorunların çözümü konusunda IMF'in desteklediği istikrar programları çerçevesinde sosyal güvenlik kamunun yanında bireylerin de sorumluluk almalarını sağlayacak çok ayaklı bir sistemin oluşturulması konusunda yasal düzenlemeler yapılmış ve 2003 yılında Bireysel Emeklilik Sistemi faaliyete başlamıştır.

Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Henüz çok yeni olmasına karşın sektör 26 Kasım 2009 itibarıyla 1,794 kişi emekli olmuştur. 12 Emeklilik Şirketi'nin faaliyet gösterdiği ülkemizde yaklaşık iki milyon katılımcı, dokuz milyon civarında fon büyüklüğü olan sektör sürekli gelişme göstermektedir.

Bu tezin üçüncü bölümünde sosyal güvenlik kavramı, sosyal güvenliğin ortaya çıkışı, sosyal güvenliğin sorunları temel düzeyde incelenecektir. Dördüncü bölümde özel emeklilik fon sistemini açıklanacak sistemin işleyiş yapısı sistemin büyüklüğü ve

Dünya’da örnek uygulamalarıyla birlikte bazı ülkeler incelenecektir. Beşinci bölümde Türkiye’de Sistemin Ne zaman başladığını, sistemin işleyişini, kurumları ele alınacaktır. Tezin altıncı bölümünde ise sektörün büyüklüğüne ait analizler tablolar yardımıyla açıklanacaktır.

2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi üzerine değişik çalışmaların yapıldığı incelenen literatürden anlaşılmaktadır. Bir ülke ekonomisi için hayati önem arz eden sosyal güvenlik sisteminin içerisinde son zamanlarda ciddi bir yer edinen bireysel emeklilik sistemlerinin durumu da değişik açılardan araştırılmaktadır. Türkiye üzerine yapılan bu araştırmalar bu bölümün konusunu oluşturmaktadır.

Kayalı, Türkiye’de hayat ve bireysel emeklilik sigortalarının gelişimi ve etkinliğini, 2003-2007 dönemi verilerini kullanarak ve veri zarflama analizi yardımıyla incelemiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, Türkiye’de 2003-2005 döneminde faaliyette bulunan hayat ve bireysel emeklilik sigorta şirketlerinin etkinliğinde bir artış olduğu; diğer taraftan 2006-2007 döneminde ise Türkiye’de hayat ve bireysel emeklilik sigorta şirketlerinin etkinliğinin düştüğünü ortaya koymuştur (Kayalı, 2009: 85-94).

Zor, özel emeklilik fonlarını OECD ülkeleri ile Türkiye için betimleyici bir şekilde ele alarak genel olarak değerlendirmiştir. Çalışmanın Türkiye üzerine yapılan ampirik bölümünde ise, bireysel emeklilik sistemlerinden elde edilen katkı payı ve bunların yatırıma yönlendirilen fon tutarlarına ilişkin Bireysel Emeklilik Sistemi’nin (BES) başlangıcından itibaren 30.04.2008’e kadar 53 örneklem ve kuadratik regresyon analiziyle gelecek 50 yıl için öngörü tahminini yapmıştır. Elde edilen sonuçlar, 2013 yılında (BES’in ilk on yılını tamamladığında) katkı payı tutarının yaklaşık 25 milyar YTL’ye 40-50 yıl gibi uzun bir dönem sonunda da bu tutarın yaklaşık 400 milyar seviyelerine ulaşabileceğini tahmin etmiştir (Zor, 2008: 18).

İşbilen, İstanbul ilindeki Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Sistem Hakkındaki Tutumları anket çalışması ile belirlemeye çalışmıştır. Yapılan çalışma sonunda; sisteme güvenin en çok olduğu yaş grubunun 26-33 yaş aralığı olduğu, özel sektör katılımcılarının daha fazla olduğu, medeni durum ilişkisine bakıldığında, bekar olanların sisteme katılımda daha fazla önem verdiği sonuçlarına ulaşılmıştır (İşbilen, 2008: 202).

Bağlan, Dünya Ülkelerinde ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemini tanımlamış, sistemin işleyiş yapısı hakkında açıklayıcı bilgiler vermiştir. Çalışmanın Türkiye bölümündeki incelemede BES’in kuruluşu ve sektörün büyüklüğünü beklentileri ulaşılan rakamlarla açıklamaya çalışmıştır. Bağlan, BES’te ulaşılan rakamların umut verici olduğunu, daha etkin bir BES için; tanıtıcı reklamlara ağırlık verilmesini, vergi oranlarında düzenleme yapılarak alt ve üst gelir grupları için daha cazip hale getirilmesini, emeklilik fonlarının zenginleştirilmesini, belirlenecek bir takım kriterlerle bazı işyerlerinde BES’in zorunlu hale getirilmesini önermektedir (Bağlan, 2006: 127).

Ercan, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde reform ihtiyacını ve neden BES’e ihtiyaç olduğunu ele alarak; Dünyada ve Türkiye’de sektörü tanımlamıştır. BES’in ekonomiye önemli katkılar yaptığını belirleyerek, BES’in daha etkin bir şekilde tüketiciye tanıtılmasını, Türkiye için giriş aidatının kaldırılarak sistemin daha cazip hale getirilmesiyle sosyal güvenlikte yaşanan olumsuzların azalacağını öngörmüştür (Ercan, 2006: 149).

Ünüvar, “Bireysel Emeklilik ve İş Tatmini” adlı çalışmasında çalışanlarını BES kapsamına alan şirketlerin çalışanların işten tatmin düzeylerini anket çalışması ile ölçmeye çalışmıştır. Şirketlerin çalışanlarını BES kapsamına alarak katkı paylarını yatırmaları çalışanların iş tatmini açısından belirlenen 20 faktör arasından 9. olmuştur

Sonuç olarak Ünüvar; çalışanların şirket tarafından BES kapsamına alınarak katkı paylarının yatırılmasının gerekliliğini savunmuştur (Ünüvar, 2006: 73).

Şentürk, Özel Emeklilik Fon Sistemini tanımlamış, katılımcıların karşılaşılabileceği riskleri belirlemiştir. Katılımcıların emeklilik döneminde hak kazandığı maaşın hayat standardını devam ettirmesinde yeterli olmaması, katılımcının çalıştığı dönemde biriktirdiği fonların uzun yaşaması halinde emekli maaşını karşılayamaması ve fon yönetiminde olası yolsuzluk halinde biriken tutarın emekli maaşı ödemelerini karşılayamamasını temel riskler olarak belirtmiştir (Şentürk, 2001: 41).

Bu tezde sosyal güvenlik sistemleri neden özel emeklilik sistemine ihtiyaç duyulduğu, Türkiye’de uygulanan bireysel emeklilik sisteminin işleyiş yapısı hakkında bilgi verdikten sonra sektörün Türkiye’de büyüklüğü incelenip yıllar itibariyle ulaşılan rakamlar incelenecektir. Ulaşılan rakamların yıllar itibariyle incelenmesi sektörün Türkiye’de geçmişi hakkında bilgi vermekte olup geleceği açısından öngörü yapılmasına olanak sağlayacaktır.

3. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

Bu bölümde sosyal güvenlikle ilgili genel bir girişle birlikte, konuya ilişkin kavramlar ve Dünya’da ve Türkiye’de sosyal güvenlikle ilgili genel tartışmalar yapılacaktır.

3.1. Sosyal Güvenlikle İlgili Temel Kavramlar

Sosyal güvenlikle ilgili temel kavramlar olarak, sosyal güvenlik, özel sigorta ve sosyal sigorta kavramlarına değinilecektir.

3.1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı

Sosyal güvenlik ülkede yaşayan tüm vatandaşlar için karşılanması zorunlu bir ihtiyaçtır. Ülkede yaşayan vatandaşlarının yaşama bağlı bir takım ihtiyaçlarının karşılanması ve geleceğe daha güvenli bakmalarını sağlamak amacıyla dağıtım esasına dayalı bir sistemi ifade eder. Kişi yaşam boyunca karşı karşıya kaldığı fizyolojik ve sosyo-ekonomik riskleri sahip olduğu sosyal güvenlikle minimize etmiş olacaktır (Kar ve Elveren, 2008: 2).

Sosyal güvenlik daha geniş bir ifadeyle; toplumun tüm bireyleri için her hangi bir fizyolojik veya ekonomik riskle karşı karşıya kalarak gelirlerinin kaybolması veya azalması durumunda başkalarının sürekli yardımına muhtaç halde kalmamaları için oluşturulmuş ekonomik, sosyal, siyasi ve iktisadi boyutu olan bir sistemdir (Yazgan, 1992: 18).

Sosyal Güvenlik; bir toplumda yaşayan bireyler arasında hiçbir ayırım gözetmeksizin bireylerin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde bu günlerinin ve yarınlarının garanti altına alınmasını, devletlerin uyguladıkları sosyal politikalar ile sağlayan sistemdir. (Vakıf Emeklilik, 2003: 1)

Sosyal güvenlik, kişilerin gelirleri ne olursa olsun, ülkede yaşayan herkesin toplum huzurunu ve refahını bozan belli sayıdaki sosyal tehlikenin verdiği zararlardan, bir “insan hakkı” ve esas itibarı ile “Devlet Görevi” olarak, primli veya primsiz rejimlerin kullanılması suretiyle kurtarılmasını amaçlayan bir sistemdir (Şakar, 2002: 6).

Sosyal güvenlik kavramı yasal alanda ilk olarak, ABD’de, 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Yasasında (Social Security Act) kullanılmıştır (Erol ve Yıldırım, 2004: 25). Ancak, bu kavram, 1942 yılında İngiltere’de, Sir William Beveridge başkanlığındaki komisyon tarafından hazırlanan “Beveridge Report” adlı raporda gerçek anlamıyla ifade edilebilmiştir (Uralcan, 2004: 13).

Sosyal güvenlik, İnsan Hakları Evrensel Bildirisi’nin 25. maddesinde düzenlemiştir. Söz konusu madde; herkesin gerek kendisi gerekse ailesi için, yiyecek, giyim, konut, tıbbi bakım, gerekli toplumsal hizmetler dahil olmak üzere sağlık ve refahını teminat altına alacak uygun bir yaşam düzeyine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık veya geçim olanaklarından iradesi dışında yoksun bırakacak diğer hallerde güvenlik hakkına sahip olduğunu; evlilik içinden veya dışından doğsun bütün çocukların aynı toplumsal korunmadan yararlanmaları gerektiğini ifade etmektedir (Talas, 1997: 214).

3.1.2. Özel Sigorta Kavramı

Özel sigorta; münferit kişilerin özel çıkarlarının çeşitli risklere karşı güvence altına alınması için kendi hür iradeleriyle sigorta sözleşmesi denilen akitle meydana getirdikleri iradi bir riziko teminatıdır (İzveren, 1968: 170). Aynı riskin tehdidi altında bulunanların bir araya getirilerek bu riskin neden olabileceği zararı, karşılıklı dayanışma esasına göre, birlikte karşılamak üzere oluşturdukları ticari bir niteliğe sahip organizasyondur. Özel sigortalar esas olarak, kişinin ve çevresinin ekonomik varlığını güvence altına almaktadır. Kişi, kendi durumuna göre gereken güvenceyi sağlamak sorumluluğunu taşıdığından özel sigortanın hareket noktasını bireyin malvarlığının korunması oluşturmaktadır. Özel sigortanın bu fonksiyonunun neticesinden yalnız birey değil, aynı zamanda toplum da geniş ölçüde faydalanmaktadır (Sönmez, 2008: 7).

Özel sigortalarda özünde rizikoların eşitlenmesinin bulunduğu sigortacılık tekniği kullanılmaktadır (Sönmez, 2008: 7). Bir zararın meydana gelmesi durumunda ilgili sigortalının duyacağı gereksinimler, diğer bütün üyelerin organizasyona ödemekte oldukları primlerle karşılanmaktadır. Yani sigortacılık tekniği riskin mali sonuçlarını bir topluluk arasında yayma ilkesine dayanmaktadır. Ancak, her sigortalının ödemekte olduğu prim miktarı, kendi kişisel rizikosuna bağlı olarak değişmektedir. Bu nedenle özel sigortalarda hiçbir sigortalıyı bir diğerine göre daha zengin ya da daha fakir duruma getirmeyen bir zarar eşitlemesi yani, kendi kendine yardım söz konusu olmaktadır. Ayrıca, özel sigortalarda gelirin yeniden dağılımı meydana gelmemekte ve her sigortalı kendi rizikosuna uygun olarak ödediği primler karşılığında korunmakta, dolayısıyla sigortalının ödediği prim miktarıyla özel sigortanın karşıladığı risk miktarı arasında doğrudan ilişki bulunmaktadır. Sosyal güvenliğin özel sigortalar vasıtasıyla sağlanabilmesi için; özel sigortalarda, sosyal güvenliğin tehdit eden bütün risklere karşı sigorta hizmetlerinin verilmesi, sosyal risklerin tehdidi altında bulunan kişilerin gerekli primleri ödeyecek güce sahip olması, kişilerin kendi hür irade ve talepleri ile gerekli sigorta sözleşmesini yapmaları ve primlerini ödemeleri gerekmektedir (Dilik, 1991: 57).

3.1.3. Sosyal Sigorta Kavramı

Sosyal sigortalar; ekonomik yönden zayıf olanları ve çalışanların işgücünü, belirli sosyal risklere karşı koruyarak geleceklerini garanti etmek ve böylece toplum hayatında sosyal güvenliğini sağlamak amacıyla tesis edilen teşkilatlı bir zorunlu sigortadır. Böylece; belirli mesleksi, fizyolojik, ekonomik ve sosyal riskleri karşılamak için, öngörülen önlemlerin giderlerine toplu olarak karşı koyulmaktadır (İzveren, 1968: 163).

Sosyal sigortalarda, aynı nitelikteki tehlikenin tehdit ettiği kişilerin karşılaşması olası zararlarını aralarında paylaşmak amacıyla bir araya gelerek bir topluluk oluşturmaları ve meydana gelen zararı ödedikleri primlerden karşılamaları prensibi bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile sosyal sigortalara ödenen primler, belli hizmetlerden yararlanmanın bedeli olup; sigortalılar ödedikleri primlerin kapsamında bulunan rizikolara karşı korunmaktadır (Sönmez, 2008: 8).

Sosyal sigorta, sosyal risklere karşı korunacak kişilere, kendilerinin ve işverenlerinin ödedikleri primler yanında istisnai hallerde finansmana yapılan devlet katkıları karşılığında, sözü edilen risklerle karşılaşmaları durumunda, tutar ve nitelikleri kanunlarla genel bir şekilde önceden belirlenmiş sosyal gelir sağlamaktadır (Dilik, 1991: 8). Sosyal sigortalar, esas itibarıyla kamu hukuku zorunlu sigortasıdır. Kişiler,

sosyal sigortalara tabi olup olmama serbestisine sahip olmayıp kanuna göre işe alınmalarıyla kendiliklerinden sigortalı olmaktadır. Zira kanunda “çalıştırılanlar işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı olurlar. Sigortalılar ile bunların işverenleri hakkında sigorta hak ve Yükümleri sigortalının işe alındığı tarihten itibaren başlar. Bu suretle sigortalı olmak hak ve yükümünden kaçınılmaz ve vazgeçilemez. Sözleşmelere sosyal sigorta yardım ve yükümlerini azaltmak veya başkasına devretmek yolunda hükümler konulamaz” metni yer almaktadır (506 Sayılı SSK Kanunu, Madde 6).

3.2. Sosyal Güvenliğin Sisteminin Ortaya Çıkışı

İnsanoğlu varlığından itibaren oluşabilecek risklere karşı kendisini garanti altına alma ihtiyacı duymuş yani sosyal güvenliğe olan ihtiyaç insanoğlunun varlığı ile başlamıştır (Dilik, 1991: 41). Sosyal güvenlik ihtiyacı yaşanan dönemdeki ekonomik koşullar ile yakından ilişkilidir. Her dönemde dönemin ekonomik, sosyal ve politik koşullarına göre farklı şekillerde ortaya çıkmış ve sağlanan sosyal güvenlik de farklı olmuştur. Bu durum farklı sosyal güvenlik tekniklerinin ortaya çıkmasında etkili olmuştur (Arıcı, 1999: 256).

İlk çağın karakteristik özelliğini tespit edebilmek güç olsa da otoriter ve totaliter yönetimlerin hakim olduğu bir dönemdir. Sosyal güvenliğin sağlanmasında bu dönemlerde daha çok ferdi teknikler kullanılmıştır. Çok eskilerde bu tür örgütlenmelere rastlanmıştır. Sosyal yardımlaşmalar bu dönemde başladığı için kilise, camii, havra gibi dini mabetler dayanışmaların yürütüldüğü yerler olmuştur. Yoksullara yardım, sakat ve muhtaçların korunması, onların bakımı birer dini vecibe olarak görülmekte hem de insanlığın gereği olarak kabul edilmiştir (Arıcı, 1999: 258).

İlk Çağ dönemlerinde sosyal güvenlik farklı bölgelerde farklı şekillerde kendini gösterebilmektedir. Mısır’da milattan önce 2200–1800 yılları arasında yönetim varlıklı kişilerin dul, yetim veya yardıma muhtaç yoksul halka yardım yapılmasını emredici bir yolla gerçekleştirirken, aynı zamanda bu günkü kamusal sosyal yardımların ilk örneklerini göstermiştir. (Dilik, 1991: 42) Yine ilk çağ dönemlerinde Firavunun emriyle yedi yıl süren bolluk döneminde gerçekleştirilen erzak stokları yapılması daha sonra devam eden kıtlık döneminde halka dağıtılarak, muhtaçlığın önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Bu olay devlet tarafından gerçekleştirilen ilk organizasyon olarak kabul edilmektedir (Arıcı, 1999: 258).

Orta Çağda sosyal güvenliğin gelişimi ilk çağın sona ermesinden sanayi ihtilaline kadar olan dönem içerisinde ele alınmalıdır. Orta Çağda Sosyal Güvenlik adına önemli gelişmeler kaydedilmemiş olsa da (Dilik, 1991: 45) sosyal yardımlaşma ve fakirlikle mücadele adına önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Bu dönemde daha çok dini motifli vakıf ve yardımlaşma sandıkları ortaya çıkmıştır (Duman, 1999: 1).

İslam Dini’nin ortaya çıkmasıyla birlikte sosyal güvenlik adına önemli gelişmeler ortaya çıkmıştır. İslam Dini’nin emredici kuralları gereği sosyal dayanışma ve yardımlaşma adına zekat müessesesinin ortaya çıkması o dönem içerisinde Sosyal Güvenlik adına ele alındığında önemli bir gelişmedir. İslam Dini kurallarına göre Zekat; bir bağış veya sadaka değil, zengin için bir ödev fakir için ise bir hak olarak görülmüştür. Ayrıca Zekat müessesesinin yanında fitre, sadaka, fidyeye, adak gibi İslamiyet’in emredici kuralları yardımlaşma ve gelir dağılımının eşitlenmesi konusunda iktisadi hayata düzenlemeye yönelik önemli gelişmelerdir (Dilik, 1991: 56).

Sanayileşme öncesinde yoksulluğa karşı devlet gücüyle savaşımları amaçlayan bazı yasalar çıkartılmıştır. 1601 yılında İngiltere’de çıkartılan “Yoksulluk Yasası” ve 1622

yılında çıkartılan “İskan ve Nakil Yasası” bunlara örnek olarak verilebilir (Erol ve Yıldırım, 2004: 48).

Sanayileşme ile birlikte doğan işçi sınıfı ve bu sınıfın ortaya çıkan gelir dağılımındaki dengesizlikler, çocuk yaşta çalışanların sayısındaki artışlar, çalışma saatlerindeki uzamalar, hastalık, gebelik, doğum, yaşlılık ve sakatlık gibi sorunlar, sosyal yardımlarla çözülebilecek boyutları geçmiş, toplumsal sorunlar boyutuna ulaşarak politik düzen değişikliği arayışlarına sebep olmuştur. Emeğinden başka bir geçim kaynağı olmayan işçi sınıfının, iş göremez veya iş bulamaz hale geldiğinde sefalet düşmesi kaçınılmaz olmuştur. Ekonomilerde yaşanan kriz dönemlerinde ise işçiler için yaşamı devam ettirebilme olanağı kalmamıştır. Sosyal riskler, bireyleri hem kendileri hem de aileleri ile ilgili yükümlülükleri yerine getiremez hale getirmiştir. Bu gelişmeler emeğin değerlendirilmesi ve toplumun çekirdeği ailenin korunması kavramlarına yeni boyutlar getirilmesini zorunlu kılmıştır (Uralcan, 2004: 14).

1789 Fransız Devrimi, devlet ile birey arasındaki ilişkilere değişik yaklaşımlar kazandırmış, ardından 1793 İnsan Hakları Beyannamesi yayınlanmış ve kamu yardımlarının bir hak olduğu onaylanmıştır. 19. yüzyılın ikinci yarısından sonra artık işçinin korunması kabullenilmiş ve sosyal güvenlik tarihinin klasik dönemi diye adlandırılan dönemde, işçilerin ağır çalışma koşulları iyileştirilmeye çalışılmıştır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının tazmini sistemleri, sosyal sigorta sistemleri ve aile yardımlarını öngören sistemler geliştirilmiştir (Uralcan, 2004: 15).

Sosyal risklerle ilgili iyileştirme faaliyetlerine İngiltere’de daha önce başlanmış olmasına rağmen, 17 Kasım 1881 tarihinde Bismarck tarafından hazırlanan ve I. Wilhelm tarafından ilan edilen fermanla, Almanya, sosyal güvenlik sistemini somutlaştıran ilk ülke olmuştur. Aile yardımları Belçika ve Fransa’da başlamakla beraber, yasallaşmış şekli, 1922 yılında Yeni Zelanda’da ve 1930 yılında Belçika’da kabul edilmiştir. Böylece çağdaş sosyal güvenlik düşüncesinin hakim olduğu ve aileyi bütünüyle ele alan reformlar yapılmaya başlanmıştır. ABD’de 14 Ağustos 1935 tarihli yasa ile ekonomik liberalizmin kalesi olan bu ülkede sosyal güvenlik sisteminin işlevleri işlerlik kazanmaya başlamış ve işçiler için yaşlılık, ölüm sigortaları ve işsizliğe karşı bazı önlemler geliştirilmiştir (Güzel ve Okur, 1994: 23).

3.3. Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansman Modelleri

Sosyal Güvenlik Sistemi’nin finansmanında iki ana temel model vardır. Bunlar Dağıtım Modeli ve Fonlama Modeli’dir (Erol ve Yıldırım, 2004: 81).

3.3.1. Dağıtım Modeli

Dağıtım modeli, her bir dönem içerisinde toplanan gelirlerin aynı dönem içerisindeki harcamalarda kullanılması esasına dayanmaktadır. Aktif üyelerden doğrudan ya da dolaylı olarak toplanan gelirin, sistemden aylık alan pasif üyelere dağıtıldığı bu sistemde, yüksek gelir gruplarından düşük gelir gruplarına kaynak transferi yapılması, dağıtım sisteminin sosyal devlet ve sosyal güvenlik kavramlarıyla özdeşleşmesine yol açmıştır (Ergenekon, 2000: 5). Dağıtım yönteminin bu özelliği, kuşaklar arasında ve aynı kuşak içerisinde sosyo-ekonomik bir riske maruz kalan kesimlerine daha iyi olan kesimlerin finansal destek vermesini sağlamaktadır. Dağıtım modeli primli ve primsiz olmak üzere iki şekilde finanse edilebilir. Bunlar primli ve primsiz dağıtım yöntemleri olarak incelenecektir (Ergenekon, 1998: 32).

3.3.1.1. Primli Dağıtım Yöntemi

Sosyal güvenlik alanında, günümüzde tüm dünyada ağırlıklı olarak uygulanan model, Bismarck Modeli veya Primli Dağıtım Modeli olarak da adlandırılmaktadır. Modelde sosyal güvenlik hakkı, kural olarak mesleki faaliyet ölçütüne bağlı olmaktadır. Genellikle merkezi bütçeden ayrı bir tüzel kişiliğe sahip bir kurumsal yapı altında örgütlenmiş olup, belirli fayda esasına göre işlemektedir (Ergenekon, 1998: 9).

Sistemin finansman kaynağı ise, esas olarak kazanç esasına dayalı sigorta primleridir. Ödenecek primler, katılımcının emekliliğinde elde edeceği fayda başlangıçta bellidir ve kamu tarafından taahhüt edilir. Günümüzde, sosyal sigorta modeli en yaygın olarak uygulanan modeldir. Aralarındaki kimi farklılıklara karşın, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin büyük bir bölümünde bu model uygulanmaktadır. Türk Sosyal Güvenlik Sistemi de mevcut yapısıyla bu model ile uyum içindedir. Modelin esası ve doğası, ilk modelin aksine, kurumsal (idari) yapıda ve sosyal sigorta hakları açısından farklı yasal düzenlemeleri zorunlu kılmıştır. Çalışanların, mesleki faaliyetlerinin özelliklerine göre farklı sosyal güvenlik kurumlarına tabi olmaları, kazançlarına bağlı prim esaslı, sosyal sigorta yardımlarında da belirli bir farklılığı beraberinde getirir (Güzel, 1998: 64).

3.3.1.2. Primsiz Dağıtım Yöntemi

Aktif nüfusun pasif nüfusu, gönençli kesimin muhtaç ve dar gelirleri finanse etmesi esasına dayanan dağıtım modeli, belirli bir prim ödemesi gerektirmeden kamu kaynaklarından da finanse edilebilmektedir. Primsiz dağıtım modeli olarak da adlandırılan ve dağıtım sisteminin ikinci bir finansman şekli olan sosyal yardım modelinde sosyal güvenlik harcamaları ağırlıklı olarak vergi gelirleriyle finanse edilmekte ve harcamalar genel bütçeden karşılanmaktadır. Ülkemizde dağıtım sistemini esas alan kamu güvenlik kuruluşlarının (SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı) harcamalarının bir kısmı sigortalılardan alınan primlerle, bir kısmı da merkezi bütçe gelirleriyle karşılanabilmektedir (Demirci ve Şen, 2006: 50).

3.3.2. Fonlama Modeli

Gelecekte yapılacak belirli bir harcama için önceden karşılık ayrılması esasına dayanan fonlama modeli, emeklilik döneminin finansmanı sürecinde, çalışma hayatı boyunca düzenli olarak yapılan ödemelerle emeklilik döneminin giderlerini karşılamaya yönelik, verimli, güvenli alanlarda değerlendirilen bir birikimin oluşturulmasına olanak sağlayan bir modeldir (Demirci ve Şen, 2006: 50).

Fonlama modelinde toplanan primler bir fonda toplanmaktadır. Fonların işletilmesiyle elde edilen gelirler ve toplanan primler, sigortalılara ileride yapılacak ödemelerde ve cari giderlerin karşılanmasında kullanılmaktadır. Primler, bireysel ve/veya kolektif olarak biriktirmektedir (Dilik, 1991: 247).

Modelin temelini sigorta matematiğine dayalı aktüerya hesapları oluşturmaktadır. Devletin, 1970'lerde dağıtım esasına göre işleyen sosyal güvenlik planlarında ortaya çıkan sorunlara çözüm üretememesi; özel sektör tarafından yönetilen fonlama modelinin, bu sorunlara, çözüm üretebileceği düşüncesinin yayılmasını da beraberinde getirmiştir. Fonlama modelinde biriken tasarrufların, reel sektör tarafından işletilmesi ekonomide yatırım ve istihdam olanaklarının gelişmesini sağlamaktadır.

Enflasyon, devalüasyon ve benzeri olumsuzluklar, kapitalizasyon sistemi için risk oluşturmaktadır. Gelişmiş para ve sermaye piyasalarının bulunması fonlama modelinin başarı şansını artırmaktadır. Bahsedilen risklerin gerçekleşmemesi halinde, yatırımlarda değerlendirilen fon ve getirileri, ileride sağlanacak sosyal yardımların finansmanını kolaylaştırmaktadır. Fon biriktirme yöntemi yaşlılık, malullük gibi uzun dönemli sigorta kollarına daha uygun düşmektedir (Çelik, 2002: 53).

3.4. Türk Sosyal Güvenlik Sistemi

Ülkemizde Sosyal Sigortalar konusu dikkate alınarak yapılmış ilk çalışma; Cumhuriyet kurulmadan önce, Kurtuluş. Savaşı sırasında, 28 Nisan 1921 tarihli “Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesi Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Furuhtuna Dair Kanunu’dur. Daha sonra 10 Eylül 1921 tarihinde “Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun” çıkarılmıştır. Savaş yıllarında, sosyal sigorta konularıyla ilgili gelişmelerin sağlanmış olması sosyal politika açısından önemlidir. (Güzel ve Okur, 1994: 26) Bu yasa gereği işçilerin sosyal güvenlikleri için gerektiğinde tazminat ödemesi yapacak “ihtiyat ve teavün sandıkları” kurulmuştur. İşçi ve işverenlerden kesilecek aidatlarla finansman sağlanan bu sandıklar, 1923 tarihli “Amele Birliği ve İhtiyat ve Teavün Sandıkları Talimatnamesi” ile birleştirilmişlerdir (Alper, 2000: 33).

Türkiye’de Sosyal Sigorta Teşkilatı’nın kurulması ve mevzuatın geliştirilmesi ilk kez 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu ile hükme bağlanmıştır. 09.07.1945 tarih ve 4792 sayılı kanunla İşçi Sigortaları Kurumu tesis edilmiştir. 27.06.1945 tarih ve 4772 sayılı İş Kazaları Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu adında belirtilen risklere karşı güvence getirilmiştir. Daha sonra 02.06.1949 tarih ve 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu ile yaşlılık riskine karşı koruma sağlanmıştır (Koray, 2000: 269) Yine 1936 yılında çıkarılan 5434 sayılı kanunla T.C. Emekli Sandığı kurularak genel ve katma bütçeli kuruluşlardan aylık alanlarla, daha önce özel kanunla kurulmuş kimi sandıklara bağlı olanlar Emekli Sandığı kapsamına alınmıştır. Böylece o güne kadar dağınık halde bulunan ve memurlara sosyal güvence sağlayan tüm yasa ve sandıklar birleştirilmiştir (Uğur, 2004: 155).

17.07.1964 tarih ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile sosyal risklere karşı koruma sağlayan dağınık hükümler kaldırılarak öncesine nazaran daha kapsamlı güvence sağlayan yeni bir sosyal sigorta yasası yürürlüğe girmiştir. (Sözer, 2001: 42) 1971 yılında kabul edilen ve esnaf, sanatkar ve diğer bağımsız çalışanlara yönelik olan 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu izlemiştir. (Güvercin, 2004: 92) 10 Temmuz 1976 tarih ve 2022 sayılı yasayla, en geniş kapsamlı kamu sosyal güvenlik harcaması olarak bilinen “65 yaş aylığı” uygulamasının başlatılması, iyi bir sosyal güvence örneği olmuştur. Bu yasa ile “65 Yaşını Doldurmuş, Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşları”na karşılıksız aylık bağlanmıştır (Güzel ve Okur, 1994: 460).

8.9.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanun ile başlayan kapsamlı kurumsal ve yasal düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. 4447 sayılı Kanun’la sosyal sigorta kurumları arasında norm ve standart birliği sağlamaya yönelik düzenlemeler getirmiştir. Emeklilik yaşı her üç kurumda aynı yaşa getirilmiş, prime esas kazançların belirlenmesi, aylıkların hesaplanması ve artırılması konusunda özellikle SSK ve Bağ-Kur bakımından sigortacılık ilkelerine uygun düzenlemeler yapılmış, başta sigortalıları önceden bildirme olmak üzere kayıt dışı çalışmayı önleyici ve finansman krizini çözerek gelirleri arttırıcı bir dizi tedbir alınmıştır. Bu alanda yapılan ikinci önemli değişiklik sistemin kurumsal

yapısı ile ilgili olmuştur. Nitekim bu çerçevede Ekim 2000 tarihinde birbirini takip eden 4 KHK ile sosyal sigorta kurumları, SSK ve Bağ-Kur'un idari yapıları yeniden şekillendirilmiş, İş ve İşçi Bulma Kurumu Türkiye İş Kurumu haline dönüştürülmüş ve bu kurumlar arasında koordinasyonu sağlamak üzere bir üst kurum olarak Sosyal Güvenlik Kurumu oluşturulmuştur. (Alper, 2003: www.tisk.org.tr)

Türkiye’de 2002 yılında sosyal güvenlik reformu çalışmalarına başlanılmıştır. Buna bağlı olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 16.06.2006 tarihli 26200 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış, kanunun 21 maddesi Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. İptal Kararı 20/12/2006 tarihinde yapılan Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu toplantısında reform sürecinin devamı konusunda görüş birliğine varılmıştır. Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararı, değişik üniversitelerin öğretim üyelerinin katılımı ile 19–20 Ocak 2007 tarihlerinde yapılan toplantıda değerlendirilmiştir. Anayasa Mahkemesi kararından sonra Sosyal Güvenlik Reformu alanında yapılması düşünülen düzenlemeler 17 Mayıs 2007 tarihinde yayınlanan “Sosyal Güvenlik Reform Önerisi” kitabı ile kamuoyunun ve sosyal tarafların değerlendirilmesine sunulmuştur. Yürütülen çalışmalar sonucunda 5510 sayılı Kanunda yapılacak değişikliklere ilişkin olarak Kanun Tasarısı oluşturularak Başbakanlığa sevk edilmiştir. Kanunun yürürlük tarihi en son 5724 sayılı Kanunla 01.06.2008’e ertelenerek. TBMM Plan ve Bütçe Komisyonundan geçen Tasarı Genel Kurul’a sunulmuş ve kabul edilmiştir. Bunlara ek olarak önemli bir değişiklik prim ödeme gün sayısına ilişkin olup 2008 yılında gerçekleşmiştir. 1999 yılına kadar SSK’lılar için yaşlılık sigortasında aranan asgari 5000 gün olan prim ödeme gün sayısı, 2008 yılı 447 sayılı Yasayla 7000 güne çıkarılmıştır. Mevcut durumda; SSK sigortalıları açısından ilk defa 2000 yılından sonra sigortalı olanlar için 7000 gün, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı açısından 9000 gün prim ödeme şartı uygulanmaktadır (İşbilen, 2008: 20).

5510 sayılı Kanun ile SSK’lılar açısından 7000 gün prim ödeme gün sayısı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 7100 günden başlamak üzere her yıl 100 gün artırılabilecektir. 9000 gün şartı, 2028 yılında ilk defa çalışmaya başlayacakların emekliliğinde uygulanacaktır. Bağ-Kur ve Emekli Sandığı açısından prim ödeme gün sayısı bakımından herhangi bir değişiklik bulunmamaktadır (İşbilen, 2008: 21).

3.5. Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları

Özel emeklilik sistemlerinin ortaya çıkışı sosyal güvenlik sistemlerin de yaşanan bir takım problemler ve bunlara çözüm arayışları neticesinde ortaya çıkmış sosyal güvenlik sistemlerine alternatif model uygulamalarıdır. Bu çerçevede Dünya’da ve Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemlerinde yaşanan problemler incelenecektir.

3.5.1. Dünya’da Yaşanan Problemler

Gelişimi açısından yüzyılları kapsayan Sosyal Güvenlik Sistemleri 1970’li yıllardan itibaren olumsuz gelişmelerle karşı karşıya kalmıştır. Devlet sorumluluğu altında ve dağıtım sistemine dayalı emeklilik güvencesi sisteminin o zamana kadar bilinenin tersine son derecede kırılgan olduğu ve demografik trendlerden ve teknolojik gelişmelerden çok etkilendiği anlaşılmıştır (Clark ve Whitside, 2003: 11).

Teknolojik gelişmelerin beraberinde getirdiği maliyet artışları, başta sağlık riskleri olmak üzere birçok alanda fonların yetersiz kalmasına ve devlet desteğinin aşırı

derecede yükselmesine neden olmuştur. İnsanların yaşam standardının yükseltme isteği zaman içinde yeni ölçütleri devreye sokmuş, sosyal güvenlikten beklentiler artmıştır. Dağıtım sisteminin ağırlıklı olarak uygulandığı sosyal güvenlik sistemlerinde, sosyal refah düzeyinin artmasına paralel insan ömrünün uzaması, çalışmadığı halde sosyal güvenlik sisteminden gelir sağlayan aile fertlerinin sayısını artırmış, buna karşılık olarak çocuk sahibi olmayı istemeyen veya az çocuk felsefesini benimseyen ailelerin artması, doğum oranının düşmesine ve çalışan grubunu oluşturan genç, nüfusun azalmasına neden olmuştur. Temel etken olarak sıraladığımız bu olgulara bir de fonların iyi yönetilmemesi, verimliliğin artırılabilmesi gibi nedenler eklenince, sosyal güvenlik sistemleri için finansman krizleri, destek sistemleri devreye sokmayı gerektirecek kadar büyümüştür (Uralcan, 2004: 16).

1990'lı yıllarda sosyal güvenlik sisteminin mantığı sorgulanır hale gelmiştir. Devlet emeklilik planlarının yüksek doğum oranlarının ve uzun yaşam beklentilerinin görüldüğü kuşağın emekliliğini, doğum oranının düştüğü günümüz ve yarının kuşakları ile karşılama kapasitesi hakkında 2010 yılından itibaren kriz yaşanabileceği gibi ciddi kaygılar dile getirilmeye başlamıştır. Bununla beraber, sosyal politika alanındaki birçok akademisyen ve sosyal bilimci halen ulusal refah devletlerinin, ulus devletlerin kolektif bilincinde sosyal güvenliğin kutsal ve dokunulmaz bir halde yer alması tezini savunmaktadırlar (Uralcan, 2004: 16).

3.5.2. Türkiye’de Yaşanan Problemler

Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin yetersiz hale gelmesi ve talepleri karşılayamaması, kötü yönetim ve sorumsuzluğa bağlanabilir (Güzel, 1999,10) Buna teknolojik gelişmeler ve sosyal güvenlik ihtiyacının artmasına bağlı olarak maliyet artışını ilave etmek mümkündür. Erken emeklilik, kayıt dışı istihdam, prim karşılığı olmayan ödemeler, af ve borçlanma yasaları ve hizmetin sunumunda ihtiyaç faktörünün dikkate alınmaması gibi gelişmelerin oluşturduğu sosyal harcamalardaki artış eğilimine rağmen ihtiyacın nitelik ve nicelik bakımından karşılanamadığı bir yapının oluşumuna yol açmıştır. (Fisunoğlu, 2000 : 45)

3.5.2.1. Kaynakların Yetersiz Olması

Gelişmiş ülkelere göre ülkemizde, sosyal güvenliğe ayrılan kaynaklar yetersiz kalmaktadır. Sosyal güvenlik harcamaları, GSYİH içinde % 4–9 arasında değişmektedir. Kaynakların etkin kullanılmadığı söylenebilir. Nüfusun %7’si 60 yaşın üzerinde olan Türkiye’de emeklilik harcamaları, diğer ülkelerle karşılaştırıldığında oldukça düşüktür. Nüfusun % 17’si 60 yaş üzerinde bulunan Japonya’nın yarısı kadar emeklilik harcaması yapılmaktadır. Japonya’da 60 yaş üzeri nüfusun % 94’ü kapsama alınırken Türkiye’de, bu yaş grubunun önemli bir kısmı kapsam dışında bulunmaktadır. Ayrıca bağlanan emekli aylıklarının miktarı çalışma hayatında alınan ücretlere oranla oldukça düşüktür. Ancak genç emeklilerin artması ve aylık ödeme süresinin uzun olması etkinliği önleyen ve kaynak israfına yol açan faktörler arasındadır (Ercan, 2006: 68).

3.5.2.2. Finansal Sorunlar

Finansman açıklarının artmasıyla sosyal güvenlikle ilgili hizmetlere yeterince kaynak ayrılamaması, hizmetlerde kalitenin düşmesine neden olmakta ve bu durum sigortalıların tatminsizliğini arttırmaktadır. SSK'da aktif/pasif sigortalı oranının düşük olmasının temel nedenleri, kayıt dışı çalışanların sigorta kapsamına alınamaması ve emeklilikte 4447 sayılı Kanuna kadar yaş sınırı olmaması nedeniyle genç yaşta emekliliğin mümkün olmasıdır. Bunun sonucunda SGK'nın dengesi bozulmuştur (Koç, 2004: 119).

Sosyal güvenlik hizmetine ihtiyacın artması ve finansman dengesinin son yıllarda bozulması, kurumların faaliyetlerini, sosyal refah standartlarını olumsuz etkilemiştir. Özellikle 1990'lı yıllardan sonra devletin desteğine muhtaç hale gelen sosyal güvenlik kurumlarının harcamalarının artmasına rağmen sundukları sosyal güvenlik hizmetinin kapsamı ve standardı yetersiz kalmıştır. Hazine, yapısal sorunlar nedeniyle 1980'li yıllarda sosyal güvenlik kurumlarının, öz kaynaklarını tüketerek 1991 yılından reformun (1999) ilk aşamasının uygulanmaya başladığı 2000 yılına kadar artan bir eğilimde açık vermeye başladığını açıklamaktadır. Hazineye göre, 1994 yılında % 1 olan finansman açıklarının GSMH içindeki payı 1999 yılında %3,7'ye yükselmiştir (Teksöz, 2003: 56).

Sosyal güvenlik sistemine yapılan müdahaleler, kurumların ayakta kalmalarını güçleştirmiştir. Emeklilik yaşının düşürülmesi, karşılık alınmadan ödenen sosyal yardım zamları, fonların devletin cari harcamalarında kullanılması ve verimli işletilememesi kaynak israfına yol açmaktadır. Sık sık çıkarılan hizmet borçlanması yasaları, prim alacaklarının tahsil edilememesi, sistemin finansman dengesini bozmuştur. Siyasi amaçlı müdahaleler yani hükümetlerin değişmesi ve yeni politikalar uygulaması genellikle kurumların aleyhine olmaktadır (Güzel, 1999: 10).

3.5.2.3. İdari Sorunlar

Sosyal güvenliğin yönetiminde yapısal sorunlar vardır. Sağlık ile emeklilik programlarının bağlantılı olması, prim toplama gücü, ayrıntılı mevzuatın ve yetersiz otomasyonun hizmetin işleyiş ve etkinliğini olumsuz yönde etkilediği söylenmektedir. Sağlık sigortası yönetiminin benzer ülkelerle karşılaştırıldığında SSK'da aynı, Emekli Sandığı'nda düşük ve Bağ-Kur'da pahalı olması sistemin diğer dezavantajlarıdır (Kutal, 1996: 29).

Sosyal güvenlik kurumlarının yönetiminde etkinliğin sağlanamaması, kayıt dışı çalışmaya yol açan faktörlerden biridir. Türkiye genç nüfusa sahip olmasının avantajlarına karşın, sosyal güvenlik sisteminde bunları olumlu yönde kullanamamıştır. Kayıt dışı sektör, kötü yönetimi örtmek için bir bahane olmuştur. İyi yönetim ile kurumların sorunları azaltılabilir. Türkiye'de sosyal güvenliği ilgilendiren yasalar sık sık değiştirilmektedir. Halbuki dünyada en zor değiştirilen yasalar sosyal güvenlikle ilgili yasalardır. Sosyal güvenlik devletin sosyal politikasını direkt ilgilendirdiği ve sosyal adaletin önemli bir aracı olduğu için iktidarlar, sosyal primlere af uygulayarak veya borçları erteleyerek bu durumu bir politika haline getirmişlerdir (Ercan, 2006: 71).

Sosyal güvenlik kurumlarında, özellikle SSK'nın yönetimi konusunda 4447 sayılı yeni yasada düzenleme yapılmıştır. SSK, idari ve mali bakımdan özerk olmakla birlikte yönetimdeki devlet temsilcilerinin sayısı zamanla artmıştır. SSK ve Bağ-Kur'un yönetimi, tarafların yönetime katılmasına imkan veren kısmen özerk bir yapıya sahiptir,

idari ve mali özerklik kuruluş kanunlarında yer almakla birlikte devletin müdahalelerinin artması bunu engellemiştir. Devlet temsilcilerinin artması, esas organları pasif hale getirmiştir. SSK ve Bağ-Kur yönetim kurulundaki devlet temsilcilerinin sayısı sigortalılar ve işverenler ile meslek kuruluşlarının üye sayısından fazladır (Kutal, 1996: 29).

3.5.2.4. Gelir Dağılımındaki Adaletsizlikler

Türk Sosyal Güvenlik sistemin diğer bir sorunu da gelir dağılımındaki adaletsizliklerdir (Çelik, 2002: 120) Türkiye'de 2000 yılında en yoksul % 10'luk dilim toplam devlet transferlerinin % 8.1'ini alırken en zengin % 10'luk dilim ise devlet transferlerinin %13'ünü elde etmiştir. Bu dengesizliğin nedenlerinden biri, bu transferlerin önemli bir bölümünün emekli ödeneklerinden oluşmasıdır. Gelir dağılımında yoksulluğa doğru dışlanmanın etkisi artmakta ve sistemde yer alamayan bireyler korumasız kalmaktadır. Bunlara yönelik gelir yardımları yetersiz olduğundan devlet transferlerinin etkinliği ortadan kalkmıştır. Ayrıca transferler için ayrılan bütçe, vergi sonrası gelir dağılımını düzeltmek için yetersiz kalmıştır (Ercan, 2006: 72).

Sosyal güvenlik sistemi, mali açıdan sürdürülemez bir konumda olduğundan sürekli açık vermektedir. Sistemin açıkları, devlet tarafından karşılandığından bütçe açıkları enflasyonu arttırıcı bir etki yapmaktadır. Enflasyonun özellikle düşük gelirlilerden daha fazla alınan bir vergi gibi değerlendirilmesi mümkündür. Toplumun en yoksul kesiminin sosyal güvenlik sisteminin dışında kaldığı düşünüldüğünde, bu haliyle sosyal güvenlik sistemi, yoksullardan orta sınıfa kaynak aktarımı yapan bir mekanizma gibi değerlendirilmektedir. Türkiye'de ulusal gelirden sosyal güvenlik harcamalarına ayrılan pay çok düşüktür. Söz konusu harcamaların vergiler ile finansmanında yeniden gelir dağıtıcı etkinin olumlu olması güçtür. Adil bir vergi düzeni yanında, elde edilecek gelirlerin düşük gelir gruplarına transferi önem taşımaktadır (Ercan, 2006: 72).

3.5.2.5. Kaynak Yetersizliği ve Kayıt Dışılık

Ülkemizde sosyal güvenlik kapsamına alınan nüfusun toplam nüfusa oranı %86.4'dür. Ne var ki herhangi bir sosyal güvenlik sisteminin bütün nüfusu kapsam altına alması gerektiği göz önüne alındığında, bu oran hala yetersizdir. Öte yandan bu oranın önemli bir kısmını bağımlı nüfus oluşturmaktadır ve bu da sistem üzerinde bir yüküdür. Ülkemizde toplam bağımlılık oranı (65 yaş ve üzeri nüfus ile 0–15 yaş arası nüfusun, 15–64 yaş arası çalışabilir nüfusa oranını göstermektedir) 2025 yılına kadar geriledikten sonra bu yıldan sonra artış eğilimine gireceği ve bu eğilim 2035 yılından itibaren hızlanacağı öngörülmektedir (Karadeniz, 2007: 74).

Ülkemizde tüm mali sistemin sorunlarından biri olan kayıt dışılık sorunu da, sistemin gelirlerinin azalmasına neden olmaktadır. 2005 yılının ilk dört ayında kayıt dışı çalışanların sayısı 11.150 bine ulaşmış bulunmaktadır. Bu sayının 1.131 bin'i işveren, 10.119 bin'i de işçidir Türkiye'de kayıt dışı ekonomiye yönelimin temel nedeni olarak istihdamdaki vergi yükleri gösterilmektedir. İşletmeler bu yolla kayıt dışılığa yönelirken, kayıt dışı kesimlerin genişlemesi de vergilerin ağırlaşmasına yol açmaktadır. Vergi ve kayıt dışılık birbirlerini güçlendiren ve besleyen süreçlerdir. Bu şekilde pek çok çalışan, hiç prim ödemedi veya asgari ücret üzerinden prim ödemeyi

yaygınlaştırarak sosyal güvenlik kuruluşlarının gelirlerinin azalmasına yol açmıştır (Yılmaz ve Seker, 2006: 56).

4. ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Özel emeklilik sistemleri sosyal güvenlik sistemlerinin gelişen bir alt dalı olarak, sistemi genişleten ve tamamlayan bir nitelik taşımaktadır. Bu bölümde özel emeklilik sisteminin çeşitli ülkeler itibarıyla bir karşılaştırılması yapılacaktır.

4.1. Özel Emeklilik Fonları Tanımları

Özel emeklilik fonları çalışanların gelirlerinden gelecekte kullanmak üzere ayırmış oldukları kaynakları, ileriki yaşam dönemlerinde sürdürülebilir bir yaşam düzeyi sağlamalarına olanak tanıyan araçlardır (Ippolito, 1986: 6).

Devlet Planlama Teşkilatı (DPT)'nin 2001 yılında yayınlamış olduğu Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sosyal Güvenlik ve Özel İhtisas Komisyonu Raporunda Özel Emeklilik Fonları “çalışanların çalışma hayatı süresince elde ettikleri gelirden tasarruf ederek, emeklilik döneminde sürdürülebilir bir emeklilik planı çerçevesinde işverenler, çalışanlar veya her iki grubun da düzenli olarak yaptıkları katkıların bir fonda toplanarak, profesyonel portföy yönetim ilkeleri çerçevesinde yatırıma yöneltildiği kurumsal yapılar” olarak tanımlanmaktadır (DPT, 2001: 121).

Diğer bir tanımlamaya göre özel emeklilik fonları, “koşulları önceden belirlenmiş bir sözleşme çerçevesinde, çalışanların bireysel hesaplarına düzenli olarak yatırılan katkı paylarının emeklilik döneminin başlangıcına kadar etkin bir fon yönetimiyle değerlendirilmesi esasına dayalı bir organize emeklilik sigortası türüdür (Ergenekon, 1998: 2).

Özel emeklilik sistemi mevcut kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı, olarak bireylerin gelir ederek kazanç sağlayabildikleri dönemlerde yaptıkları tasarrufların bir kısmını, sahip oldukları refah seviyesinin devamını sağlamak adına emekliliklerinde gelir elde etmelerine olanak sağlayan bir havuza aktarılacak oluşturulan fonlama esasına dayalı bir sistemdir (EGM, 2005: 21).

Özel emeklilik fonlarının en önemli özelliği fon sahiplerinin emekliliklerinde, üyelerine emeklilik geliri sağlamalarıdır. Fon sahipleri çalışma dönemlerinde elde ettikleri gelirlerinin tasarruf yaptıkları bölümünü emeklilik fonlarına aktararak, çalışmayacakları kadar emeklilik dönemlerinde gelir elde edebilirler (Tunay, 2005: 396).

Özel Emeklilik Fon Sisteminde; emeklilik fonları üyelerine farklı türlerde emeklilik planları sunabilmektedir. Katılımcıların emekliliklerinde elde edecekleri gelirleri ve yapacakları ödemeler ve esaslarının belirtildiği sözleşmeler olan emeklilik planı (Derelioğlu, 2001: 15) çerçevesinde ödenen katkı paylarıyla oluşturulan fonlar çeşitli yatırım araçlarında değerlendirilerek emeklilik dönemlerinde kendisine maaş olarak ödenir (Tunay, 2005: 397).

Özel Emeklilik Fon Sistemi kamu emeklilik sisteminin açıklarından kaynaklanan devlet bütçesindeki ciddi mali yükleri azaltmaya yönelik ve demografik değişikliğe cevap verebilecek bir sistem oluşturmak adına geliştirilmiş kamu emeklilik sistemine alternatif gösterilen; fonlama esasına dayalı sistemdir (Kar ve Elveren, 2008: 7).

4.2. Özel Emeklilik Fonlarının Gelişimi ve Ortaya Çıkışı

Günümüzde pek çok ülkenin sosyal güvenlik sistemlerinin işleyişiyle alakalı problemler yaşanmaktadır. Nüfusun giderek yaşlanması ve ekonomik trendeler de ki meydana gelen değişiklikler problemlerin kaynağını oluşturmuştur. Problemlerin çözümüne ilişkin yapılan reformlarda ortak nokta; sosyal güvenliğin özelleştirilmesi şeklinde ortaya çıkmıştır. Sosyal güvenliğin özelleştirilmesi özel emeklilik sistemi kavramını meydana getirmiş, sistemin geliştirilmesi, teşvik edilmesi veya zorunlu hale getirilmesi yapılan reformların birer parçası olmuştur (Susam, 2006: 70).

Çalışanların sadece kamu sosyal güvenlik sisteminden değil özel emeklilik kurumlarından da emekli olmalarına olanak sağlayan; fonlama modeline dayalı özel emeklilik sistemi ilk olarak 1862 yılında Avustralya’da Bank of South Wales tarafından kurulmuştur. Fonlama yönteminin ilk uygulamaları ABD’de polis, itfaiyeci ve öğretmenler tarafından oluşturulan yardım sandıklarında ortaya çıkmıştır (Erol ve Yıldırım, 2004: 152).

Zorunlu kamu sosyal güvenlik sistemlerinin finansman yönteminde dağıtım yöntemi uygulanmakla birlikte, özel emeklilik sistemlerinde dağıtım sisteminin mahsurlarını telafi etmek için fon tesis sistemi uygulaması tercih edilmektedir. Fon tesis modeli yapılması planlanan harcamalar için, uzun zaman dilimleri boyunca karşılık ayrılması, ayrılan karşılıkların bir fonda toplanarak; verimli ve güvenli yatırımlara yönlendirilerek değerlendirilmesi ve çoğaltması esasına dayanır (Uralcan, 2005: 70).

İngiltere’de 1902 yılında Equitable Life Assurance Society kuruluşu tarafından oluşturulan emeklilik aylığı planı, hayat sigortası poliçesiyle gelir sağlayan ilk ürün olmuştur. ABD ve İngiltere’nin öncülük ettiği Özel Emeklilik Sistemi uygulamaları XX. yüz yılın ikinci yarısına kadar çok büyük bir gelişme gösterememekle beraber 1981 yılında Şili’de dönemim hükümeti olan Pinochet tarafından çıkarılan yasa ile Özel Emeklilik Planı uygulanmaya başlanmış ve o tarihten sonra büyük bir gelişme göstermiştir (Ak Emeklilik, 2005: 5 ve Aydın; 2008: 40).

Şili’de zorunlu olarak uygulanmaya başlanan özel emeklilik sistemi ilk örnek olması sebebiyle oldukça önemlidir. 1981 yılına kadar çalışanlar ve o tarihten sonra çalışmaya başlayanlar tamamen özel sektörün yönettiği kişisel emeklilik planlarına katılmaya başlamaları zorunlu hale getirilmiştir. Bu hesaplarda toplanan fonlar kişilerin emekliliğini tasarruf etmek amacıyla kullanılmıştır. İşverenlerin ve çalışanların katılımlarının zorunlu olduğu sistemde, oluşturulan fonlar sayesinde; ulusal tasarruf düzeyinde artış meydana gelmiş, sermaye piyasalarının gelişimi hız kazanmaya başlamıştır (Bağlan; 2006: 46).

Özel Emeklilik Sistemi XX. Yüzyılın ilk çeyreğine kadar olan dönem içerisinde sosyal sigorta uygulamalarının arka planında kalmış olsa da sosyal güvenlik sisteminin geç kurulduğu ülkelerde güvence açığının kapatılmasında önemli roller üstlenmiştir. Aynı yüzyılın ikinci yarısından itibaren gelişme hızı yükselen özel emeklilik sistemi, 1999 yılı itibari ile 11 trilyon dolar düzeyine ulaşan fon meydana gelmiştir (Erol ve Yıldırım, 2004: 152).

1985 yılında özel emeklilik sistemine yönelik Şili, İsviçre ve Hollanda reform yapmış ülkelerdir. (Erol ve Yıldırım, 2004: 153) 1999 yılı itibariyle dünya genelinde 11 trilyon dolarlık bir varlık düzeyine ulaşan özel emeklilik fonlarının gelişimi her ülkede aynı hızda olmamış, bazı ülkelerde diğerlerinden daha hızlı bir büyüme gerçekleşmiştir. Almanya, Fransa gibi Avrupa ülkelerinde özel emeklilik varlıkları GSMH’nin %10’una ulaşmamışken Anglo-Sakson ülkeleri olarak bilinen İsviçre, Hollanda, İngiltere ve

ABD’de GSMH’nın %50 sini aşan büyüklükte emeklilik fonları meydana gelmiştir. 11 trilyon dolarlık finansal plasmanlarıyla, faaliyet gösterdikleri ve yatırım yaptıkları ülkelerdeki başlıca kurumsal yatırımcı odaklarından biri haline gelen özel emeklilik fonları, 1998 yılı itibariyle OECD ülkeleri çapındaki kurumsal yatırımların % 24’ünü elinde bulundurmaktadır. Emekli fonu varlıklarının 1990–1996 dönemindeki büyüme hızı, küresel bazda % 10,9 olurken en hızlı artış % 12,1 ile ABD ve Kanada’da gerçekleşmiştir (Ercan, 2006: 87). 2000 yılında Avustralya, Meksika, El Salvador, Ekvador, Peru, Venezüella, Kolombiya, Bolivya, Arjantin, İsveç, Finlandiya, Danimarka, İngiltere, Polonya, Romanya, Macaristan, Hırvatistan, Kazakistan, Tayland özel emeklilik sistemlerinde reform yapmış olan ülkelerdir (Erol ve Yıldırım, 2004: 153).

Dünyada 2004 yılı itibariyle 12 trilyon dolar civarında özel emeklilik fonu bulunmaktadır. Bonoya, borsaya yatırım yapan özel emeklilik fonları zaman içinde milyar dolarlık portföy büyüklüklerine ulaşınca yatırım yapacak alan bulmakta zorlanmaya başlamışlardır. Milyar dolarlık portföyleri bulunan bu şirketler zamanla şirketlere doğrudan ortak olarak, kurumların patronları haline gelmişlerdir. Bu gün batıda birçok büyük şirketin ortağı yatırım fonlarıyla özel emeklilik şirketleri olmuştur (Özbolet, 2004: 97).

Tablo 4.1 incelendiğinde 2004 yılı verilerine göre ABD özel emeklilik fon sisteminde sisteme katılımın zorunlu olmamasına rağmen 5 milyar dolardan fazla bir büyüklükle en fazla fona sahip olan ülke durumundadır. İngiltere 1.2 milyar dolarla ikinci sırada yer alan ülke iken Japonya ve Kanada sıralamayı izleyen ülkelerdir. (Erol ve Yıldırım, 2004:154)

Kamu sosyal güvenlik geç tesis edildiği ABD gibi ülkelerde özel emeklilik planları ve onların fonları zorunlu kamu sosyal güvenlik sistemlerinin tesisiyle güçlerini kaybetmeyerek, ekonomi içerisinde önemli roller yüklenmişlerdir. Kamu sosyal güvenlik sistemlerinin oluşturduğu darboğazların aksine, fon tesis yöntemi esasına dayalı özel emeklilik fonları; gelecekteki emeklilik getirisi temin etme işlevine sıra gelmeden sermaye piyasalarına derinlik kazandırma, tasarrufun, istihdamın, sermaye verimliliğinin ve GSMH’nın artmasına, çalışanların ekonomiye entegrasyonuna, devletin ekonomiye ve politikanın sosyal güvenlik sistemlerine müdahalesini azaltmaya önemli katkıları olmuştur (Uralcan, 2005: 72).

Türkiye’de özel emeklilik sisteminin ortaya çıkışı 28 Mart 2001 yılında TBMM tarafından kabul edilen Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile ortaya çıkmıştır. Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu 7 Nisan 2001 tarih ve 24366 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır. Kanunun yürürlüğe girdiği 7 Ekim 2001 tarihinden sonra tamamlayıcı mevzuat çalışmaları hızla devam etmiş, geçen zaman zarfında hayat sigortaları sektöründe faaliyet gösteren on şirkete Hazine Müsteşarlığınca dönüşümleri yapılmış ve yeni kuruluna bir emeklilik şirketine de faaliyet ruhsatı verilmiştir (EGM, 2005: 21).

Tablo 4.1. Bazı Ülkeler için Özel Emeklilik Fonları (Erol ve Yıldırım, 2004: 154).

NO	ÜLKE	GSMH'YE ORANI (%)	FON BÜYÜKLÜĞÜ (MİLYAR DOLAR)	ZORUNLU ÖZEL EMEKLİLİK PLANI
1	ABD	75	5.115,9	HAYIR
2	İNGİLTERE	85	1.222,30	EVET
3	JAPONYA	21	811,60	HAYIR
4	KANADA	48	418,80	HAYIR
5	AVUSTURALYA	62	417,90	EVET
6	HOLLANDA	113	383,20	EVET
7	İSVİÇRE	102	268,60	EVET
8	ALMANYA	3	63,00	HAYIR
9	İRLANDA	52	48,50	HAYIR
10	İTALYA	4	48,10	HAYIR
11	DANİMARKA	22	39,00	EVET
12	AVUSTURYA	1	22,80	HAYIR
13	BELÇİKA	6	13,40	HAYIR
14	NORVEÇ	8	12,90	HAYIR
15	İSPANYA	2	12,80	HAYIR
16	PORTEKİZ	12	12,40	HAYIR
17	KORE	3	11,50	HAYIR
18	MEKSİKA	2	11,40	EVET
19	FİNLANDİYA	9	10,90	HAYIR
20	YENİ ZELANDA	11	8,60	HAYIR
21	İZLANDA	83	7,20	HAYIR
22	İSVEÇ	3	6,80	EVET
23	POLONYA	3	4,90	HAYIR
24	YUNANİSTAN	4	4,70	HAYIR
25	MACARİSTAN	5	2,30	EVET
26	ÇEK CUM.	4	1.80	HAYIR

4.3. Özel Emeklilik Sisteminin İşleyişi

Kişilerin çalışma dönemlerindeki hayat standartlarını emeklilik dönemlerinde de sürdürmelerini temin edebilecek bir gelir elde etmelerine olanak sağlama amacına yönelik sözleşmeler olan özel emeklilik sistemini, işleyiş bakımında özel emeklilik

planları, portföy yönetimi, emeklilik yükümlülüklerinin garanti altına alınması ve özel emeklilik fonlarının vergilendirilmesi şeklinde incelenebilir (Tunay: 2005,398).

4.3.1. Özel Emeklilik Planları

Özel emeklilik planı, emeklilik fonunun kurulması ve işleyişine ilişkin temel esasları belirleyen bir sözleşmedir. Bu planda; katılımcıların hakları yükümlülükleri katkıların hangi yatırım alanlarında değerlendirileceği, emeklilik dönemlerinde katılımcılara yapılacak ödemelerin yönetimi vb. konular yer almaktadır. Emeklilik planları; üyelerine sigorta hizmetinin sunulup sunulmaması, toplanan fonların hangi kadrolar tarafından yönetileceği, katkı paylarının sadece çalışanlar veya işverenler tarafından mı, yoksa iki kesim tarafından mı yapılacağı, fonların vergi muafiyeti gibi kriterler dikkate alınarak sınıflandırılmaktadır (Erol ve Yıldırım, 2004: 156).

Batı ülkelerinde ve özellikle ABD’de emeklilik planları; tanımlanmış yarar planları (defined benefit plans) ve tanımlanmamış katkı planları (defined contribution plans) olarak adlandırılmaktadır. (Tunay, 2005: 399) Literatürde en çok rastlanan sınıflandırmada budur (Uralcan, 2005: 70).

4.3.1.1. Tanımlanmış Yarar Planları

Maaş esaslı emeklilik planları diye de adlandırılan bu plan da çalışanların emekli oldukları zaman sahip olacakları haklar ve yararların çerçevesi önceden belirlenmiştir. Sisteme yapılan katkıların toplamı çalışılan yıl sayısı, emekli olunan yaş gibi kıstaslar çerçevesinde emeklilik geliri hesaplanmaktadır (Uralcan, 2005: 72).

Bu sistemde; katılımcıların emeklilik yararları, yatırım araçlarının getirisine bağlı olmaksızın ödenecek emekli maaşının önceden belirlenmesi esasına dayanmaktadır. Sisteme yapılan toplam katkı, çalışılan yıl sayısı, emekli olunan yaş gibi etmenler dikkate alınarak hesaplanmaktadır (Erol ve Yıldırım, 2004: 156).

Tanımlanmış Katkı Planı olmayan tüm planlar tanımlanmış yarar planı olarak kabul edilmektedirler. Planda yer alan çalışanların emekli oldukları zaman sahip olacakları haklar ve yararlar tanımlanmıştır. Bu hakları sağlamak için gerekli katkıların yapılması çalışanların aktüeryal hesaplamalar ve varsayımlar, tanımlanmış yarar ve diğer etkenlere bağlı olarak değişmektedir. Bu planın uygulanabilmesi için profesyonel kurum veya kişilere gereksinim vardır. Bir başka deyişle, planlarda, emeklilik döneminde sağlanacak gelirin düzeyi başlangıçta işveren tarafından taahhüt edildiğinden, çalışanlar emeklilik dönemlerinde ne kadar emekli aylığı almaya hak kazanacakları konusunda bilgi sahibi olmaktadırlar. Emeklilik aylığının tespiti için belirli bir emeklilik geliri hedeflenerek, bireyin olası emeklilik yaşamı boyunca ne kadar ödeme yapılacağı hesaplanır. Ortaya çıkan bu tutarın peşin değerine eşit bir ödeme, emeklilik planı çerçevesinde bireyin çalışma yaşamı süresince aylık ya da yıllık taksitler halinde tahsil edilmektedir (Erol ve Yıldırım, 2004: 156).

Tanımlanmış yarar planları katılımcıların piyasada yaşanan belirsizlikten korunmasını sağlamaktadır. Genellikle batılı ülkelerde uygulanmakta olan entegre planlar, sosyal güvenlik ödemelerindeki değişimlerden katılımcıların korunmasını sağlamaktadır. Sponsorlar, fon katılımcılarına taahhüt ettikleri veri bir emeklilik ödemesine gerçekleştirmeye yetecek kadar aktif bir kenara ayırıp, bu aktiflere yapılan yatırımlar yeterli bir getiri sağlamakta başarısız olduğunda, sponsor aradaki farkı karşılamayı üstlenmektedir. Yüksek olması durumunda ise sponsorlar belirlenen

emeklilik ödemesini sağlayan miktarın üstünü ilave bir getiri olarak görür ve alı koyar (Tunay, 2005: 399).

Emeklilik ödemeleri, işveren ve/veya çalışanlar tarafından yapılan katkıların bir fonda toplanarak yatırımlara yönlendirilmesi ile finanse edilmektedir. Katılımcılara emeklilik ödemelerinin yapılabilmesi için fona aktarılması gereken katkı düzeyi; çalışanların gelirlerine, çalışma sürelerine ya da her ikisinin birleşimine bağlı aktüeryal esaslar çerçevesinde hesaplanmaktadır. Maaş esaslı emeklilik planlarında katılımcıların önceden belirlenen çalışma süresini tamamlamış olmaları koşuluyla, her çalışma yılına karşılık sabit bir emeklilik tutarına hak kazanabilmekte, emeklilik ödemeleri katılımcının çalışma süresi sonundaki aylık gelirinin belli bir yüzdesi olarak ya da bu iki yöntemin karışımı şeklinde uygulanan bir yöntemle göre belirlenmektedir. Planın belirgin özelliği; çalışma süresi ve gelir düzeyine ilişkin varsayımlar ile belirlenebilir yarar ve belirlenemeyen ileriye yönelik maliyet unsurlarıdır (Erol ve Yıldırım, 2004: 158).

Sistemin dağıtım modelinden temel farkı; çalışma dönemi boyunca çalışanların aylıklarından düzenli olarak yapılan kesintilerin, sistemde mevcut emeklilerin aylık ödemesinde kullanılmayarak, bir fon havuzunda toplanıp yatırımlara dönüştürülmesidir. Maaş esaslı özel emeklilik planına çalışanlar açısından en dikkat çekici ayrıcalık ise; gelecekte ödenecek emekli maaşının önceden bilinmiş olmasıdır (Erol ve Yıldırım, 2004: 158).

Genellikle orta ve büyük ölçekli kuruluşlar tarafından tercih edilen maaş esaslı özel emeklilik planlarında işveren genç çalışanlar için daha düşük prim ödemekte, çalışma yılı arttıkça işverenin çalışanları için yaptığı katkı da artmaktadır. Çalışanların iş değiştirmesi halinde, fonda biriken tasarrufların transfer edilmesi aşamasında kesinti yapılacağından sistem, çalışanların işyerine bağlılığını artırmakta ve işletmeler arasındaki işgücü hareketliliğini azaltmaktadır. Maaş esaslı emeklilik aylığının tespitinde dört alternatif bulunmaktadır (Erol ve Yıldırım, 2004: 158):

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

Tanımlanmış yarar planlarının uygulandığı ülkelerde, yükümlülüklerin karşılanması ve yeterlilik açısından, birikmiş yükümlülükler, öngörülen yükümlülükler ve endekslenen yükümlülükler gibi çeşitli ölçme ve değerlendirme teknikleri bulunmaktadır. Bununla birlikte temelde plan varlıklarındaki değişme ve plan yükümlülüklerindeki değişimin ölçülmesi ile elde edilmektedir (Uralcan, 2005: 73).

Tanımlanmış yarar planlarının denetimi, bu planların sponsor işverenin varlıklarının dışında tutulması ve yasal zorunluluk haline getirilmesiyle kolaylaştırılmıştır. Ancak tanımlanmış yarar planları ile ilgili yükümlülüklerin sponsor işverenin bilançosunda çalışanların emeklilik planına borçlar adı altında gösterildiği uygulamalarda görülmektedir. Ülkeden ülkeye farklılık gösteren yasal düzenlemeler ile hem sponsorun hem de çalışanın riskin yükümlülüğünü paylaşması tesis edilmeye çalışılmıştır (Uralcan, 2005: 73).

4.3.1.2. Katkı Payı Esaslı Planlar

Katkı payı esaslı planlar, planda yer alan her bir katılımcılar için açılmış olan ve bu hesaba işverenin yıllık ne kadar katkı sağlayacağını belirlenmiş olduğu hesaplardır. Bu hesapların planda yer alan çalışanlara toplam yararının ne olacağı, bu hesaplara ne kadar katkıda bulunulacağı bu katkıların getirisine bağlı olarak değişmektedir. (Erol ve Yıldırım, 2004: 158) Sistemde katkı payları, çalışanların maaşlarını belirli bir oran ya da herkes işin maktu bir tutar üzerinden toplanarak, emeklilik dönemine kadar finansal piyasalar başta olmak üzere verimli alanlarda değerlendirilmektedir. Katkı payı esaslı özel emeklilik planları Şili, Avustralya, İsviçre, Danimarka ve Singapur'da zorunlu kılınmıştır (Ergenekon, 1998: 103).

Tanımlanmış yarar planlı emeklilik sisteminin tersine, maaşların belirli bir yüzdesi şeklinde alınan katkı payları sayesinde, sistemin gelecekteki maliyeti başlangıçta hesaplanabilmektedir. Ancak, yatırım sonuçlarından etkilenecek olan emeklilik ödeneği tahmini olarak belirlenmektedir. Bu nedenle, emeklilik planının gelecekteki maliyetinin tahmin edilebilir, yararının ise tahmin edilemez olduğu söylenebilmektedir. Bu planda, sponsor firmalar fon iştirakçisine emeklilik döneminde son ödemelerle ilgili herhangi bir taahhütte bulunmamakta; emeklilikte yapılacak ödemenin, plan aktifinin büyümesine, bir başka deyişle fonun yatırım performansına bağlı olacaktır (Erol ve Yıldırım, 2004: 160).

Çalışanlara emeklilik döneminde sağlanacak gelir; katkı paylarının miktarı ile yatırımların getiri oranına bağlıdır. İşveren tarafından çalışana nihai ödemelerle ilgili bir taahhütte bulunulmadığı bu planlarda, portföy yönetimi son derece önemlidir. Katkı payı esaslı emeklilik sisteminde, sponsor konumunda yükümlülük sahibi bir işveren bulunmadığından, yatırım riski tamamen çalışanın üzerindedir. Tanımlanmış katkı planlarını; kar paylaşım planı, hisse senedi ikramiyesi planı ve parasal emeklilik planlarını içermektedir (Erol ve Yıldırım, 2004: 160).

Kar paylaşım planında çalışanlar firma karına ortaklırlar. Bu planı uygulamak için mutlaka net kardan pay vermek gerekmez. Kardan pay dağıtımı için mutlaka kesin bir formülün uygulanması da koşul değildir. Ancak, formül yoksa kar payı dağıtımları sistematik ve önemli oranda olmalıdır. Planda yer alan çalışanların, belli bir yaştan ve belli bir çalışma yılından sonra veya başka bir kıstasa göre, hesaplarda biriken ve değerlendirilen kar paylarından ne kadar pay alacakları konusunda ise belli ve kesin bir formülün olması gerekmektedir. Hisse senedi ve ikramiyesi planında yer alan çalışanların, belli bir yaştan ve belli bir çalışma yılından sonra veya başka bir kıstasa göre, şirketin hisse senetlerinde pay sahibi olmalarına imkan tanıyan bir plandır. Parasal emeklilik planlarında işverenin çalışanları için yapacağı katkı payları işverenin karından bağımsız olarak belirlenmiştir ve sabittir. Örnek olarak; planda çalışanın gelirinin % 10'unun emeklilik planına yatırılacağı belirtilmiş ise, işverenin kar veya zarar durumundan bağımsız olarak bu miktarın yatırılması gerekmektedir. Sistemde, fon varlıklarında ortaya çıkacak değer azalışları ya da yükümlülüklerde meydana gelecek artış sonrası gelir gider dengesini tekrar sağlayacak bir güvence bulunmamaktadır. Emeklilikte elde edilecek gelir düzeyi başlangıçta bilinmemekte, katkı paylarının yatırıma dönüştürülmesinden sağlanacak getiri düzeyi emeklilik döneminde elde edilecek gelirin temel belirleyicisi olacaktır. Bu nedenle katılımcıya risk getiri düzeyleri farklı yatırım seçenekleri sunulmak suretiyle portföy oluşturulmaktadır (Erol ve Yıldırım, 2004: 161).

Çalışanların iş değiştirmeleri halinde fonda biriken tasarrufunu ve fon gelirini hiç bir masraf ya da kesinti olmadan sistemden toplu olarak çekebilmekte ve işgücünü hareketini kolaylaştırmaktadır. Yani; maaş esaslı sistemin aksine, prim esaslı sistem çerçevesinde biriken emeklilik fonları iş değiştirme ya da emeklilik durumunda çalışanlara toplu olarak ödenebilmektedir. Bu nedenle, katkı payı esaslı planlar genellikle küçük ve yeni kurulan şirketler tarafından tercih edilmektedir. Ayrıca, işverenin yükümlülük üstlenmesi ve banka ve sigorta şirketlerinin de herkese açık olan bu sistemleri kurabilmesi, bu modelin avantajları arasında yer almaktadır (Şen ve Memiş, 2001: 39).

Aktüeryal hesaplamaların yapılmaması nedeniyle, maaş esaslı planlara göre daha düşük maliyetli olan katkı payı esaslı planlarının işveren açısından bir başka avantajı ise; planın tamamıyla fonlanmış olmasıdır. Çalışanların bakış açısından değerlendirildiğinde ise; planın sona ermesi halinde, kaybedilecek tahakkuk etmiş, ancak fonlanmamış fayda olmayışı önem taşımaktadır. (Buzlupınar, 2001: 18).

Tablo 4.2’de de görüldüğü gibi, fiyatlar genel düzeyinin sürekli artış gösterdiği ve endekslenmiş varlıkların bulunmadığı ülkelerde katkı payı esaslı planlar yatırım riskine karşı maaş esaslı planlara göre daha az koruma sağlamaktadır. Katılımcının fon hesabında biriken tasarruflar, satın alma gücünün azalmasına koşut olarak hızla eriyebilir. Katkı payı esaslı özel emeklilik planlarında portföy yönetiminde etkinlik sağlanması ile enflasyon riskine karşı bir ölçüde koruma sağlanabilir. Bu nedenle, özel emeklilik planları kanunlarında yatırımların ne şekilde plase edileceği belirtilmiş; riskin dağıtılması suretiyle portföy yönetiminde ortaya çıkacak kötü sonuçlardan katılımcıların daha az zarar görmeleri amaçlanmıştır. Özel emeklilik planlarının taşıdığı risklere karşı bir çözüm olarak karma modeller ortaya atılmıştır. Bu modellere örnek olarak, katılımcılarına temel bir emeklilik maaşı sağlayan maaş esasına dayalı sistemler ile buna ek olarak katkı payı esaslı özel emeklilik planları sunulmaktadır. (Erol ve Yıldırım, 2004: 161).

Tablo 4.2.Emeklilik Sistemlerinin Karşılaştırmalı Avantajları (Erol ve Yıldırım, 2004: 162).

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

4.3.2. Portföy Yönetimi

Özel emeklilik fonlarının yönetimi her ülkede farklılık göstermektedir. Fakat fonların yönetiminin genellikle sigorta şirketleri, yatırım bankaları veya fon yönetim şirketleri tarafından yönetilmektedir. Kıta Avrupa ülkelerinin birçoğunda, özel emeklilik fonları sigorta şirketleri ve yatırım bankaları tarafından yönetilmektedir.

Yatırım fonu ve ortaklıklarına ilişkin uygulamaların gelişmiş olduğu ülkelerde ise, emeklilik fonlarının yapısı yatırım fonları gibi olup, portföy saklama şirketleri gibi geniş bir kurumsal yapı içerisinde yönetilmektedir. Örneğin; ABD'de ve IRA gibi belirli katkı esasına dayalı, gönüllü emeklilik programları bu yapı içerisinde yer almaktadır. Şili'deki uygulama ise, çalışanların maaş ve ücretlerinden kesilen primlerin emeklilik fonu yönetim şirketleri tarafından bireysel emeklilik hesapları şeklinde değerlendirilmesiyle uygulanmaktadır (Erol ve Yıldırım, 2004: 162).

Emeklilik fonları ile sigorta sektörü arasındaki ilişki, her ikisinin de uzun vadeli yatırım perspektifi ile hareket etmesinden kaynaklanmaktadır. Özellikle, sanayileşmesini tamamlamış olan ülkelerde özel emeklilik fonlarının yönetiminde sigorta sektörü, sigorta sektörü yönetimindeki yatırım portföyü içerisinde de emeklilik fonları önemli paya sahiptir. Uzun vadeli fon yönetiminde ekspertiz arayan özel emeklilik sisteminin ihtiyacı ile örtüşen sigorta sektörü, sunduğu portföy idaresi hizmeti ile çalışanlarının emeklilik tasarruflarının getirisini artırmaya yönelik çaba sarf etmektedir (Erol ve Yıldırım, 2004: 163).

Tablo 4.3.'te bazı ülkelerde özel emeklilik fonlarını yöneten kuruluşlar verilmiştir. Yatırım fonları sigorta şirketleri, bankalar, aracı kurumlar vasıtası ile yönetilmektedir. Tablo 4.3 incelendiğinde daha çok sigorta şirketlerinin ağırlıklı olarak fonların yönetimini gerçekleştirdiği görülmektedir.

Tablo 4.3. Bazı Ülkelerde Özel Emeklilik Fonlarını Yöneten Kuruluşlar (Erol ve Yıldırım, 2004: 162).

ÜLKELER	ÖZEL EMEKLİLİK FONLARINI YÖNETEN KURULUŞLAR
ABD	Sigorta şirketleri, fon yönetim şirketleri
ALMANYA	Yatırım bankaları
BELÇİKA	Ticari bankalar, aracı kurumlar
DANİMARKA	Sigorta şirketleri, bankalar
FİNLANDİYA	Sigorta şirketleri, bankalar
FRANSA	Sigorta şirketleri, bankalar
HOLLANDA	Bankalar, aracı kurumlar
İNGİLTERE	Yatırım şirketleri, sigorta şirketleri
İSPANYA	Sigorta şirketleri, bankalar
İSVİÇRE	Sigorta şirketleri, bankalar
İSVEÇ	Sigorta şirketleri
İTALYA	Sigorta şirketleri, bankalar, emeklilik fonları, diğer finansal kuruluşlar
JAPONYA	Sigorta şirketleri
ŞİLİ	Emeklilik fonu yönetim şirketi

4.3.3. Özel Emeklilik Fonlarının Vergilendirilmesi

Finansal sisteme kaynak aktarımında önemli bir oranda paya sahip olan özel emeklilik fonları vergilendirilmesinde, katılım, yatırım ve ödeme aşaması şeklinde üç farklı aşama bulunmaktadır (Erol ve Yıldırım, 2004: 164). Katılım aşamasında emeklilik fonuna ödenen primlerin vergilendirilmesi, yatırım aşamasında emeklilik fonuyla yapılan yatırımlardan sağlanan kazançların vergilendirilmesi ve son olarak emeklilik fonu katılımcılarına yapılan ödemelerin vergilendirilmesidir (Erol ve Yıldırım, 2004: 164).

Tablo 4.4.' te görüldüğü gibi; ABD, İngiltere, Kanada, Hollanda, İsviçre, Fransa ve İtalya'da emeklilik fonuna yatırılan primlerin ve emeklilik fonu yatırım gelirleri üzerinde vergi yükünün bulunmadığı, sadece emeklilik ödemelerinin vergiye tabidir. Avusturya'da ise her üçü vergiye tabi bulunmaktadır. Yeni Zelanda'da katkıların ve yatırım gelirlerinin vergilendirildiği, Almanya'da ise katkı paylarının ve emeklilik ödemelerinin vergilendirildiği tablo 4.4'te görülmektedir. (Erol ve Yıldırım, 2004: 165).

Tablo 4.4. Bazı Ülkelerde Emeklilik Fonlarında Vergi Uygulamaları (Erol ve Yıldırım, 2004: 165).

Ülkeler	Primler Üzerindeki Vergi	Yatırım Kazançları Üzerindeki Vergi	Emeklilik Aylığı Üzerindeki Vergi
ABD	Yok	Yok	Var
İngiltere	Yok	Yok	Var
Almanya	Var	Yok	Var
Japonya	Yok	Var	Var
Kanada	Yok	Yok	Var
Hollanda	Yok	Yok	Var
İsveç	Yok	Var	Var
Danimarka	Yok	Var	Var
İsviçre	Yok	Yok	Var
Avusturya	Var	Var	Var
Fransa	Yok	Yok	Var
İtalya	Yok	Yok	Var
Yeni Zelanda	Var	Var	Yok

Özel emeklilik fonlarına uygulanmakta olan ayrıcalıklı vergilendirme fonların vergilendirilmemesi anlamına gelmekte olup, tasarrufların uzun vadeli yatırıma yönlendirilmesi ve sermaye piyasasına istikrarlı fon akışının sağlanması amaçlanmaktadır. Tasarrufların değil de, harcamaların vergilendirilmesi bireyler

açısından özel emeklilik fonların daha cazip kılacak, devlet açısından ise, başlangıçta vergi erteleme şeklinde gerçekleşen teşvikin, emeklilik aşamasında faiz ve temettü gelirleri ile birlikte vergilendirilmesi, daha yüksek düzeyde vergi geliri elde edilmesine imkan tanımış olacaktır. (Erol ve Yıldırım, 2004: 165).

Özel emeklilik fonlarında vergilendirmenin temel boyutu üçüncü aşamada gerçekleşmektedir. Ödeme aşaması denilen bu aşamada; emeklilik fonundan ayrılan emeklilere toplu ya da aylık biçiminde yapılan ödemelerin vergilendirilmesi şeklinde gerçekleşmektedir. Bu ülkelerin bir bölümü, emeklilere toplu ya da aylık biçiminde yapılan ödemelerin tamamını aynı şekilde vergiye tabi tutarken, bazı ülkelerde sadece toplu ödeme şeklinde alınan birikimlerin bir defada tamamının kullanılmasını daha az cazip kılan vergi düzenlemelerine gitmektedir (Derelioğlu, 2001: 26).

Dünyada hemen hemen hiçbir ülkede özel emeklilik fonlarına tam bir vergi muafiyeti sağlanmamaktadır. Vergi muafiyetleri daha çok vergilerin geciktirilmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Emeklilik gelirin geri ödemeye başlanmasıyla başlangıçta muaf tutulan vergilendirme işlemleri başlamaktadır (Erol ve Yıldırım, 2004: 166).

4.3.4. Yükümlülüklerin Garantörlüğü

Katılımcıların emeklilikleri ile ilgili ortaya çıkabilecek risklerin garanti altına alınması genellikle devlet tarafından sağlanmaktadır. Böyle bir garanti mekanizması özel sektörün bu şekilde bir garantiyi sağlayamayacağı düşüncesiyle ortaya çıkmıştır. Devlet emeklilik yükümlüklerini, asgari bir emeklilik maaşı, asgari getiri ve emeklilik fonu katılımcılarının korunması olmak üzere üç farklı şekilde garanti etmektedir. Devlet tarafından sağlanan güvence dışında, özel emeklilik sistemine katılan üyelerin ölüm ve maluliyet risklerine karşı sigortalanması da görülen uygulamalardır. Bu çerçevede sigortalanan emeklilik sistemi üyeleri, ödedikleri primler karşılığında çalışma yaşamı süresince ortaya çıkabilecek ölüm ve maluliyet risklerine karşı güvence altına alınmış olunduklarıdır (Erol ve Yıldırım, 2004: 164).

4.4. Bazı Ülkelerde Özel Emeklilik Fon Uygulamaları İncelemesi

Özel emeklilik fon sistemleri uzun yıllardır gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde uygulanan bir sistemdir. Özel emeklilik fon sistemleri bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı bir rol üstlenirken, bazı ülkelerde de sosyal güvenlik sistemlerine alternatif olmaktadır. Bazılarında özel emeklilik fon sistemine girip girmemek katılımcıların tercihlerine bırakılmışken bazı ülkelerde ise sisteme girmek zorunlu haldedir. Şili, Uruguay, Bolivya ve Meksika gibi ülkelerde bireysel emeklilik sistemi zorunlu iken Türkiye'nin de içinde bulunduğu OECD ülkelerinde bireysel emeklilik sistemi mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin tamamlayıcısı nitelikte ve katılım gönüllülük esasına göre yapılmaktadır (Asaf, 2008: 85).

4.4.1. ABD Örneği

Bireysel Emeklilik Sisteminin gelişimine ağırlık veren Amerika Birleşik Devletleri'nde sosyal güvenlik sisteminin büyük bir kısmını oluşturan Yaşlılık, Ölüm ve Maluliyet Sigortası 1995 yılında kurulan devlete bağlı Sosyal Güvenlik İdaresi tarafından yönetilmektedir (Santos, 2000: 42).

Eski dönemlerde sosyal devlet anlayışına uzak duran ABD risklerin gerçekleşmesi sonucu doğan sosyo-ekonomik sıkıntılar politik rahatsızlıklara da neden olunca, ordu mensuplarına tanınan haklarla başlayan maluliyet, vefat vb. risklerle ilgili güvenceler XIX. yüzyılın sonuna doğru tesis edilmiştir. 1930'lu yıllarda yaşanan ekonomik krizin getirdiği yıkımların etkisiyle, 1935 yılında ABD'de OASDI (Old Age, Survivors and Disability Insurance) adı verilen Yaşlılık, Dul, Yetim ve Maluliyet Sigortası adı altında sosyal güvenlik yasası yürürlüğe konmuştur. Halen ABD'de yaşayan 65 yaşın üstü nüfusun % 95'i Yaşlılık, Dul, Yetim ve Maluliyet Sigortası (OASDI) kapsamında emeklilik aylığı almaktadır. Sistemde, kuşaklar arası destek sağlama işlevinin yanı sıra bir yüksek gelirliiden düşük gelirliye de kaynak transferleri gerçekleşmektedir (Uralcan, 2005: 42).

ABD'de emekli olan çalışanlar üç emekli gelir kaynağına sahiptirler. Bunlar; devlet tarafından sosyal güvenlik sistemi çerçevesinde sağlanan yaşlılık menfaatleri, işveren tarafından yürütülen emekli maaşları programları ve son olarak ta giderek daha popüler hale gelen katkı esaslı emeklilik planlarıdır. Ancak, günümüzde emeklilik ödemesi yapan İşveren sorumluluğu altındaki emeklilik programları 1940 ve 1950'lerde kurulmuş ve bu sistemler günümüzde özel sektörde çalışanların yaklaşık yarısının, kamu sektöründe çalışanların daha da yüksek bir oranını kapsamında tutmaktadır (Uralcan, 2005: 43).

4.4.1.1 Maaş Esaslı Emeklilik Planları

ABD'de özel emeklilik fonlarının tesisi yine gereksinimlerin toplumu hareketlendirmesi ile ortaya çıkmıştır. Özel emeklilik fonlarında yaşanan sorunların artmasından sonra 2 Eylül 1974 tarihinde kabul edilen Çalışanların Emeklilik Gelirini Güvence Kanunu (ERISA) ABD'de bugünkü uygulamaların temelini oluşturmaktadır. Özünde çalışanların emekli aylıklarının güvence altına alınması yatmaktadır (Erol ve Yıldırım, 2004: 170).

Bu doğrultuda yasa ile yasa kolektif ve kişisel bazdaki tüm uzun vadeli tasarruf planlarını kapsamı içine alacak şekilde düzenlenerek uygulamaya konmuştur. ERISA'YA göre asgari standartlar belirlenmiş ve federal yasalarda sosyal güvenlik mevzuatını bu yasaya göre düzenlemişlerdir. Bu yasaya göre her sosyal güvenlik planının yazılı bir yatırım politikası olmalıdır. ERISA' DA işverenlerin çalışanlara emeklilik fonu kurması zorunluluğu getirilmemiştir. Ancak işveren tarafından emeklilik fonu kurulması durumunda ortak bir karar ile yapılacak sözleşme ile emeklilik aylıkları yasal garanti altına alınmıştır (Uralcan, 2005: 43).

ABD'de işverenlerin emeklilik fonları kurma ve/veya herhangi bir miktarda ticaret ödeme garantisi verme zorunluluğu yoktur. Fakat işverenler sponsor olarak emeklilik planları ve fonları kurmaları durumunda, Emekli Aylıkları Garanti Kurumu (Pension Benefit Guarantee Corporation- PBGC) tarafından denetlenmektedir. Tüm emeklilik planları ve ilgili fonlar ERISA çerçevesinde belirlenen özelliklere sahip ve koşullara uygun olmak zorundadır (Uralcan, 2005: 44).

4.4.1.2 Katkı Payı Esaslı Emeklilik Fonları

ABD'de özel emeklilik planlarındaki farklılıklar işverenler ile çalışanlar arasındaki risk ve yükümlülük paylaşımına göre değişiklik göstermektedir. Katkı paylı emeklilik planlarının, maaş esaslı planlara göre daha basit, şeffaf, demografik

değişimlere dayanıklı ve politik mücadelelere kapalı olması sebebiyle işletmeler tarafından daha fazla tercih edilmelerine yol açmıştır (Uralcan, 2005: 44).

Katkı Payı Esaslı Emeklilik Fonlarının çeşitli türleri bulunmaktadır. Bunlar:

- Kişisel Emeklilik Planları
- Basitleştirilmiş Emeklilik Planları
- Çalışanları tasarrufa yöneltme amaçlı emeklilik Planları
- 401 (K) Planları
- Serbest Meslek Sahipleri Emeklilik Planları

şeklinde sınıflandırmak mümkündür (Erol ve Yıldırım, 2004: 170).

4.4.1.2.(1). Kişisel Emeklilik Planları

ABD'de yetki belgesine sahip olan bankalar, finansal kurumlar, hayat sigorta şirketleri, gayrimenkul yatırım şirketleri ya da portföy yönetim şirketleri tarafından açılan kişisel emeklilik hesapları ile emeklilik tasarrufu yapılmaktadır. Bunlar kişisel tasarrufların kişinin emekliliğinde kullanmak üzere bir fonda biriktirilerek değerlendirilmesi için açılan bireysel emeklilik hesaplarıdır. Hesapta biriken tasarrufları 59 yaşından önce çekmek isteyenlere %10 kesinti yapılması öngörülerek bu hesapların amacı dışında kullanılması önlenmiştir. Kişiler toplam 2000 doları aşmayacak şekilde birden fazla hesap açabilirler. Fakat bu hesaplara her yıl maksimum 2000 dolar ödeme yapabilirler (Erol ve Yıldırım, 2004: 173).

4.4.1.2.(2). Basitleştirilmiş Emeklilik Planları

Çalışanları ve kendilerine ait her hangi bir emeklilik planları bulunmayan küçük işyeri sahiplerine emeklilik hesabı açılması yoluyla kişisel kazancın belli bir oranında vergiden düşürülmesi suretiyle bireysel emeklilik hesaplarına katkıda bulunma imkânı getirilmiştir. Bu planda yer alacak çalışanların; 21 yaşından büyük olması, son beş yılın en az 3 yılını bu işyerinde çalışarak geçirmiş olması ve 1999 yılı itibariyle işverenden en az 400 dolar ücret elde etmek şartlarının tümünü taşıması gerekmektedir (Erol ve Yıldırım, 2004: 173).

4.4.1.2.(3). Çalışanları Tasarrufa Yöneltilme Amaçlı Emeklilik Planları

Çalışanların tasarrufa yöneltmeyi amaçlayan bu emeklilik planında yıllık 5000 dolar veya daha fazla gelir elde eden 100 den az işçi çalıştıran herhangi bir emeklilik planı bulunmayan kuruluşlara yönelik hazırlanmış planlardır (Erol ve Yıldırım, 2004: 182).

4.4.1.2.(4). 401 (K) Planları

401 (k) planı olarak adlandırılan ve işverenler tarafından sponsorluğu yapılan gönüllü nitelikli bu planlar; işverenler çalışanların ücretlerinden belirli bir tutarı belirli dönemlerde bir emeklilik fonunda değerlendirmek üzere kesmektedir (Erol ve Yıldırım, 2004: 173). Bu planların tercih edilmesindeki temel etken çalışanların birikimlerini

hangi konuda değerlendirebileceği konusunda esneklik göstermesidir (Ergenekon, 1998: 176).

4.4.1.2.(5). Serbest Meslek Sahipleri Emeklilik Planları

İşverenler bu planlara ödedikleri, tespit edilen kanuni limitlere uymak şartıyla, katkı paylarını genellikle gider olarak yıllık kazançlarından indirirler. İki türlü, Tanımlanmış Katkı ve Tanımlanmış Fayda planları uygulanabilir. Bu plana tanınan avantajlardan faydalanabilmesi için planın yazılı olması ve çalışanların haberdar olması şarttır. Bu planların çoğu IRS'in master veya prototip planına göre hazırlanmış planlardır (Erol ve Yıldırım, 2004: 178).

4.4.2. İngiltere Örneği

İngiltere'de özel emeklilik sistemi diğer ülkelerden biraz farklılık göstermektedir. İngiltere emeklilik sistemi üç basamaklı bir yapıdan oluşmaktadır. (Ulusoy ve Akdemir, 2001: 45) İngiliz emeklilik sisteminin temel ayağını oluşturan "Temel Devlet Emeklilik Maaş Planı" (Basic State Retirement Pension); dağıtım sistemi esasına göre devlet tarafından finanse edilmektedir. İşveren ve çalışanlardan "ulusal sigorta" katkısı altında, gelir durumuna göre değişen belirli bir oranda katkı payı alınmaktadır. Emeklilik yaşının erkekler için 65, kadınlar için ise 60 olduğu bu sistemde, 2010 yılı itibarıyla kadınların emeklilik yaşının 2020'ye kadar 65'e çıkarılması öngörülmektedir. Memurlar ve kazancı belirli bir miktarı aşan serbest meslek sahipleri için katılım zorunludur. İngiltere'de yaklaşık 11 milyon kişi temel emeklilik planına katkıda bulunmaktadır. İşveren katılım paylarının tamamı vergiye tabi kardan işletme gideri olarak gösterilmek suretiyle düşülebilmektedir (Erol ve Yıldırım, 2004: 191).

Devlet tarafından yönetilen ve gelire dayalı bir emeklilik programı olan "Kazanca Bağlı Emeklilik Aylığı Planı" (State Earning-Related Pensions Scheme-SERPS) çalışma süresi boyunca elde edilen kazanca bağlı olarak primlerle finanse edilen bir emeklilik sistemidir. Devlet, çalışanlarına gelire dayalı bir emeklilik planı sunmakta, çalışanın bu plandan çıkması halinde, işveren desteğinde olan bir planı ya da kendisine emeklilik sağlayacak bireysel bir emeklilik planını seçmektedir (Ekin, Alper ve Akgeyik, 1999: 100) Asgari bir katılım süresinin belirlendiği bu planlarda kazanç, katılman yıl sayısına bağlı olarak artmaktadır. Bu planda da, emeklilik yaşı; erkekler için 65, kadınlar için ise 60'dır. Kazanca göre emeklilik planı sonunda elde edilecek kazanç, çalışma hayatı boyunca "Ulusal Sigorta" katkı paylarının en üst ve en alt limitleri arasında ödenen katkı payları ile finanse edilmektedir. Planda, hakkın bir başka kişiye devri, mesleki bir emeklilik planına ya da kişisel bir emeklilik planına üyelik yoluyla mümkündür. İşveren katılım paylarının tamamı vergiye tabi kardan işletme gideri olarak gösterilmek suretiyle düşülebilmektedir. İngiltere'de çalışan kesimin yaklaşık % 12'si Kazanca Bağlı Emeklilik Aylığı Planına katkıda bulunmaktadır (Erol ve Yıldırım, 2004: 191).

Sistemin üçüncü ayağı ise "Mesleki Emeklilik Planları (Occupational Pensions Schemes-OPS)" olarak adlandırılan bireyleri özel sigorta şirketlerine yönlendiren emeklilik planlarıdır. Mesleki emeklilik, işverenler tarafından çalışanlarına teklif edilen bir plan olup, bu plana katılanlara gelire dayalı bir ödeme yapılmaktadır. SERFS kapsamından ayrılmak isteyen her şirket, asgari devletin sağlamış olduğu emeklilik

aylığını ödemeyi taahhüt etmek koşulu ile çalışanları için vergiden muaf olarak kendi özel emeklilik planlarını oluşturmaktadırlar (Erol ve Yıldırım, 2004: 192).

Çalışanlar, mesleki emeklilik planlarını, SERPS'den ayrılmak için de kullanabilmektedirler. SERPS'den ayrılan bir çalışan, emeklilik fonunda değerlendirmek üzere yıllık kazancından bir vergi avantajı elde etmektedir. Söz konusu planlarda, fonların getirileri de vergiden muaf tutulmaktadır. Çalışanın ya da işverenin SERPS'e geri dönmek istemesi halinde, devlet emeklilik primi adı altında özel bir prim ödenmesi koşulu ile geri dönüşü sağlamaktadır (Ekinci, 2002: 35).

Bireylerin SERPS'den bireysel ya da mesleki emeklilik planlarına katılım yapmak üzere ayrılması “Devredilebilir Planlar”ı (Contructed Out Schemes) ortaya çıkarmıştır. Üyelerin kendi özel planlarının devletın kazanca göre emekli maaşı sağladığı hakları kapsamasını tercih ettikleri planlardır. Planda öngörülen devredilebilir haklar için emeklilik yaşı erkekler için 65, kadınlar için ise 60’dır. Maaş esaslı emeklilik planı ve vefat poliçesi olarak uygulanmaktadır. Bu planlar, kapalı emeklilik fonu ya da hayat sigortası şirketleri tarafından yönetilmektedir. İşverenler; SERPS dışında kalıyorsa, bir emeklilik planı oluşturmak zorundadır. Başlangıçta, sadece işverenlere tanınan kontratı bozma hakkı, 1988 yılında çıkartılan Gelir ve Kurumlar Vergisi Kanunu (Income and Corporation Taxes Act) ve 1989 yılında çıkartılan Finans Kanunu (Finance Act) ve 1990 yılında yasalaşan Sosyal Güvenlik Kanunu (Social Security Act) ile bu hak çalışanların da sisteme gönüllü olarak katılımı sağlanmıştır (Ergenekon, 1998: 150). Çalışanlar bu plana katılmayı tercih etmemeleri halinde kendilerine uygun bir bireysel emeklilik planı yada satın aldıkları bir anüite ile kayıt yaptırmak zorundadırlar. (Erol ve Yıldırım, 2004: 192). Bireysel emeklilik planlarına serbest meslek sahipleri, herhangi bir mesleki emeklilik planı içinde yer almayan ve belirli bir ücret karşılığında çalışanlar, hem SERPS’lere hem de mesleki emeklilik planlarına katkıda bulunurken bireysel emeklilik planlarının SERPS’lerden daha iyi getiri sağlayacağına inanan kişiler, yalnızca vefat teminatı veren mesleki emeklilik planlarına üye çalışanlar katılabilmektedir (Ekinci, 2002: 38). Çalışanlar, plan sonunda elde edecekleri kazancı ertelemeyi tercih edebilirler. Aksi takdirde bakiyelerini yeni işverenlerinin emeklilik planına veya kişisel emeklilik planlarına aktarmak ya da belirli bir sürenin sonunda ödenecek ömür boyu getirili tahvil (anüite defined annuity) almak zorundadırlar (Erol ve Yıldırım, 2004: 192).

4.4.3. Şili Örneği

Şili Sosyal Güvenlik Sistemi, Avrupa Ülkeleri dışında tecrübe edilen kuşaklar arası dayanışma sitemine dayanan “pay as you go” esasına dayalı bir sistemdir (Ergenekon, 1998: 125). Askeri darbe ile Devlet Başkanlığına gelen General Pinochet, tarafından 1981 yılında gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformu ile Şili’de yeni bir dönem başlamıştır. Askeri dönemde gerçekleşen reformları demokratik dönemde yapılan reformlar izlemiştir (Erol ve Yıldırım 2004: 203).

Şili sosyal güvenlik sisteminin temel felsefesini; bireylerin ekonomik olarak üretken oldukları dönemlerdeki çabaları ile oluşturacakları tasarrufların, kendi tercihleri doğrultusunda seçecekleri özel emeklilik kurumları aracılığıyla değerlendirilmesi yatmaktadır. Bir başka ifade ile ön plana çıkartılan kavram “sonuç eşitliği” değil, “fırsat eşitliğidir” (Erol ve Yıldırım 2004: 203).

Şili’de emeklilik reformu, dağıtım sistemi yerine kişisel hesaplara dayalı özel emeklilik sisteminin kurulması ile gerçekleştirilmiştir. 1981 yılından itibaren çalışmaya

başlayanlar ve geleneksel emeklilik sistemini tercih etmeyenler, tamamen özel sektör tarafından yönetilen kişisel emeklilik planlarına katkı yapmaya başlamışlardır. Bu hesaplarda biriken fonlar, emekli olan kişinin emekliliğini finanse etmesi için kullanılmıştır. Bu fonlar sayesinde ulusal tasarruf düzeyi artmış, sermaye piyasalarının gelişimi hız kazanmıştır (Erol ve Yıldırım 2004: 203).

Zorunlu bireysel emeklilik planları (Mandatory Individual Account Pension Plans) adıyla anılan özel tanımlanmış katkı planlarına işverenlerin katılımı zorunludur. Bir işverene bağlı olarak çalışanlar, kamu sektörü çalışanları ve serbest meslek sahipleri de plana katılmak zorundadırlar. Çalışma hayatına yeni girenler için yeni sisteme giriş zorunlu iken, geleneksel sistemde yer alanlar için katılım isteğe bırakılmıştır. Geleneksel sistemde yer alan son sigortalıya yapılacak ödemeden sonra sistem tamamen sona erecektir. Geleneksel sistemden yeni sisteme geçiş için bazı teşvikler sağlanmış, buradan doğacak maliyetleri devlet üstlenmiştir. Mevcut emeklilerin maaşlarını devlet garantisi altına almıştır. Geleneksel sistemden yeni sisteme geçmek isteyenler eski sisteme ödedikleri paraları uzun vadeli %4 faizli devlet tahvilleri olarak alabilmektedirler. Bu tahviller ikinci piyasada satılabildiği için bir nevi erken emeklilik olanağı sağlanmıştır (Erol ve Yıldırım 2004: 204).

Yeni sistemde emeklilik yaşı kadınlarda 60, erkeklerde 65 olarak belirlenmiştir. Bireyin emeklilik aylığına hak kazanabilmesi için en az yirmi yıl çalışmış olması gerekmektedir. Belirlenen koşullar altında emeklilik yaşından on yıl önce erken emekli olma imkânı bulunmaktadır. Emeklilik planları, sadece bu amaca yönelik olarak uzmanlaşan “Emeklilik Fonları Yönetimleri” (Administradoras de fondos Pensiones-AFP) olarak adlandırılan ve her biri sadece bir emeklilik fonu yönetebilen işletmelerdir. Emeklilik planını yöneten bir AFP’nin batması yada iflasın eşiğine gelmesi durumunda, bu kurum tarafından işletilen emeklilik fonun aktifleri etkilenmemekte ve katılımcıların tasarrufları koruma altına alınmaktadır (Erol ve Yıldırım 2004: 204).

Katılımcıların tasarruflarını güvence altına almaya yönelik olarak mali açıdan AFP’lere sıkı ve çok yönlü bir denetim ağı geliştirilmiştir. Toplanan primlere karşılık rezerv ayırma ve fonları denetim imkânı olan alanlarda değerlendirme zorunluluğu bulunmaktadır (Ekinci, 2002: 43).

AFP’deki bireysel emeklilik hesabında biriken tasarrufun emeklilik döneminde katılımcılar tarafından emeklilik döneminde kullanılması aşamasında farklı seçenekler vardır (Türkmenoğlu, 2002: 61).

Emeklilik tasarruf hesabındaki biriken paranın fon yönetim şirketinden çekilerek devlet tarafından denetlenen bir hayat sigortası şirketinden annüiteye çevrilebilmektedir. Enflasyona endeksli yaşam boyu bir gelir sunulmakta, buna çalışanın bakmakla yükümlü olduğu kişilere yönelik yetim ve dul maaşları da eklenmektedir (Türkmenoğlu, 2002: 61).

Tasarruf hesabında biriken fonların apeller halinde çekilmek üzere AFP’de değerlendirmeye devam edilmesidir. Emekliliğe hak kazanan ile fon yönetim şirketi arasında yapılan özel anlaşma çerçevesinde, emeklilik döneminde yapılacak ödemeler, sigortalının ait olduğu grubun yaşam süreleri de dikkate alınmak suretiyle enflasyona endeksli olarak hesaplanmaktadır. Bu yöntemde emeklilik ödemeleri, emeklinin ölümünden sonra dul ve yetimlerine uygulanmamakta, ancak sigortalının yönetim şirketinde bulunan fonları mirasçılara devredebilmektedir (Türkmenoğlu, 2002: 61).

Çalışan, bir sigorta şirketi ile belirli bir tarihten itibaren enflasyona endeksli bir aylığın kendisine bağlanması için anlaşma yapmaktadır. Bu anlaşmada sigortalının ölümü halinde emeklilik haklarının sigortalının mirasçılara geçeceği belirtilmektedir.

Katılımcı emeklilik hakkını elde ettikten sonra bir hayat sigortası alabilecek kadar bir kısmını ya da son üreticinin % 70'ine eşit olacak bir emekli maaşı bağlanmasından sonra kalan tutarı nakit olarak çekebilmektedir (Türkmenoğlu, 2002: 61). Şili'deki emeklilik fonları 1981 yılında 306 milyon dolar fon büyüklüğü ile başlayan özel emeklilik fonları yıllar itibariyle katlanarak artmış, 1999 yılına gelindiğinde 34.193 milyon dolarlık ciddi bir fon büyüklüğüne ulaşmıştır (Yavru, 2004:28).

4.4.4. Meksika Örneği

Meksika'da 1997 yılı sonlarında uygulamaya konan bireysel emeklilik sistemine yüksek bir katılım gerçekleşmiş ve 11 milyon hak sahibi çalışanın 10.5 milyonu bu plana katılmıştır. Şili ve zorunlu katkı esaslı plan yapısını benimseyen ülkelerde olduğu gibi hükümet, emeklilikte emeklilik fonu çok az olan tüm çalışanlara asgari bir emeklilik menfaati sağlamayı garanti etmeye devam etmektedir (Uralcan, 2005: 48).

4.4.5. Arjantin Örneği

1990'lu yıllarda Carlos Menem hükümetiyle birlikte Arjantin ekonomisinde pazar ekonomisini hedef alan reformlar gerçekleştirilmiştir. Bu reformlar çerçevesinde Arjantin ekonomisinde liberalleşme ve özelleştirme uygulamaları devreye girmiştir. 1990'lı yıllarda uygulanan enflasyona dayalı yeniden yapılanma programı çerçevesinde, Arjantin Pesosu 1/1 oranında Amerikan dolarına bağlanmış ve enflasyon oranında ciddi bir düşüş sağlanmıştır. 1990'ların ortalarında GSMH'nin büyüme hızı %8'e varmasına rağmen, işsizlik ve mali harcamalar ciddi boyutlarda ulaşmıştır. Bütçe giderlerindeki en önemli harcama kalemlerinden bir tanesi de kamu emeklilik fonlarındaki açıklardır. Bunun önüne geçebilmek içinde 1993 yılında bir sosyal güvenlik reformu hazırlanmıştır. Reformun önemli ayaklarından bir tanesi olan özel yönetime bağlı emeklilik fonları 1994 yılında faaliyete başlamıştır (Ekin, Alper ve Akgeyik, 1999: 83).

Arjantin emeklilik reformu dağıtım sistemi ile bireysel emeklilik sisteminin birlikteliğinden oluşmaktadır. Dağıtım sistemi bir temel oluşturmakta buna bireysel hesaplara dayalı emeklilik fonları ilave olmaktadır. İşçiler emeklilik hakkı kazanabilmek için eski sisteme veya yeni isteme, ya da her ikisine birden en azından 30 yıl prim ödemek zorundadırlar. Bu sistemde ikili bir finansman söz konusudur. İlk olarak, emeklilik geliri ile ilgili olmayan emeklilik sigortasından sağlanan getiri sayılabilir. İkincisi ise, bireysel hesaplardan veya gelire dayalı emeklilik gelirlerinden sağlanmaktadır (Ekin, Alper ve Akgeyik, 1999: 83).

Gelire dayalı emeklilik dağıtım esasına dayanır, buna karşılık bireysel emeklilik hesapları fon esasına dayalıdır ve kendi kendini finanse eder. Eski işçiler ya eski sistemde kalmayı ya da yeni sisteme geçmeyi tercih etmektedirler. Eski sistemde kalanlara, önceden ödedikleri prim yıl sayısına göre ilave emeklilik yardımı yapılmaktadır. Bireysel emeklilik hesaplarında yapılan düzenlemeler, Şili'deki uygulamalarla benzerlik göstermektedir (Ekin, Alper ve Akgeyik, 1999: 83).

Çalışanlar ister dağıtım sistemini ister bireysel hesap sistemini seçsinler, ücretlerinin %11'i oranında prim yatırmak zorundadırlar. İşverenler ise 1996 yılına kadar %16, 1996 yılından sonra ise %12 oranında katkı yapmakla yükümlüdürler. Bağımsız çalışanlar ise tamamını kendileri ödemek durumundadırlar (Ekin, Alper ve Akgeyik, 1999: 83).

Sistemde emekli olabilmek için, en az 30 yıl prim ödemek ve erkeklerde 64, kadınlarda 59 yaşına gelmiş olmak gerekmektedir. Bireysel emeklilik hesabına ödeme yapan işçiler erken emekli olabilirler. Bunun için bireysel hesaptaki bakiye, istihdamdaki son beş yıldaki ortalama gelirin %50'sine eşit bir düzeyde ise, işçi erken emekli olabilir. (Ekin, Alper ve Akgeyik, 1999: 83)

Eski sisteme göre emekli olanlara ve yeni sisteme geçmiş önceki sisteme belirli bir ödeme yapmış olan katılımcılara kazanılmış haklarını devlet garanti altına alarak reformun mali yükünü üstlenmiştir. (Ekin, Alper ve Akgeyik, 1999: 83)

4.4.6. Çin Örneği

Çin, 1995 yılına kadar, dağıtım sistemine dayalı geleneksel sosyal güvenlik sistemi uygulanmaktaydı. Bu yıldan itibaren, bireysel emeklilik sistemlerini, mevcut sosyal güvenlik sistemleri ile birlikte ve kısmen fonlanmış bir sistem esası içinde uygulamaya koymuştur. Böylece iki basamaklı bir sistemin varlığı söz konusu olmuştur. Birinci ayak veya basamak diye adlandırılan dağıtım esaslı sistem gereği, 40 yıl çalışan bir kişi, yerel ortalama ücretin %25'ine eşit fayda sağlayacaktır. Daha az çalışanın faydası oranlı olarak düşecektir. İkinci basamak ise, tamamlanmış katkı sistemi esası Çin'de, mevcut çalışanlar ve İşverenler, ücretlerin %10'u oranında bireysel hesaplara katkı sağlamak ve bu hesaplar yerel yönetimler tarafından yönetilmektedir (Uralcan, 2005: 48).

Yasal düzenlemelerle fonda biriken meblağın, %80'inin devlet menkul kıymetlerine, %20'sinin de banka mevduatına yatırılması sınırını getirilmiştir. Çin'de vergi muafiyeti uygulaması bulunmamaktadır (Uralcan, 2005: 48).

4.4.7. Almanya Örneği

Almanya'da Bismarck Modeli uzun bir süre uygulanmış olan model birçok Avrupa Ülkesi tarafından da benimsenmiştir. Bir yüzyıldan daha fazla bir zaman öncesinde sosyo-politik bir kavram olarak, sosyal sigortalar adı altında tüm Avrupa'ya yayılmıştır. Bu gün Almanya'da iki basamaklı sistem uygulanmaktadır (Uralcan, 2005: 45).

Almanya sosyal güvenlik sisteminde Devlet Emekli Sandığı (State Pension Provision) planı uygulanmaktadır. Devlet tarafından uzman kuruluşlarca yönetilen bu fonlar, memurlar, işçiler, çiftçiler ve belirli meslek sahipleri için zorunludur. Ancak mesleki bir birliğin sosyal güvenlik kapsamında bulunanlar, devletin zorunlu tuttuğu bu planlardan muafırlar. Emeklilik yaşı 65 olarak belirlenmiştir. Kişinin alacağı emeklilik maaşı, plana kaç yıl katıldığı ve ödediği primlerin ortalaması ile bağlantılı olarak hesaplanmaktadır. Hem işveren hem de çalışanlar ödedikleri primler için belirli limitler içerisinde vergi indiriminden yararlanabilmektedirler (Ekinci, 2002: 38).

Alman ekonomisinde, demografik değişimler sonucu finansman sorunları baş göstermiştir. Sorunların mevcut sistemde çözülemeyeceğinin anlaşılması nedeniyle, sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı nitelikte özel emeklilik sistemi uygulamaya geçirilmiştir (Ergenekon, 2001: 120).

İşverenlerin gönüllü, çalışanların ise zorunlu olarak katıldığı İşveren ve Meslek Gruplarının Emeklilik Kurumları (Employer and Occupational Schemes) planlarının uygulanması için gerekli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu planlarda belirlenmiş bir emeklilik yaşı yoktur ve sadece maaş esaslı emeklilik planları mevcuttur. Kayıtlarda

ayrılan karşılıklar sistemi tarafından destek fonları, sigorta mevzuatına tabi kapalı emeklilik fonları ya da sigorta şirketleri tarafından yönetilmekte ve finanse edilmektedir. Destek fonlarında, işveren payları belirli bir sınıra kadar vergi matrahından düşülebilmektedir. Emeklilik sonrası birikimlerin toplu olarak ödenmesi halinde vergiden muaf tutulmakta, anüite olarak ödenmesi halinde ise kısmi olarak vergilendirilmektedir (Erol ve Yıldırım, 2004: 197).

4.4.8. İtalya Örneği

İtalya'da özel emeklilik sistemi üç basamaklı sosyal güvenlik isteminin son basamağında yer almaktadır. Sistemin birinci ayağında, zorunlu devlet güvencesini içeren program yer almaktadır. Dağıtım esaslı ve işçi ve işveren için zorunludur. Minimum emeklilik yaşı erkeklerde 65 kadınlarda ise 60'tır. İsteğe bağlı olarak 57 yaşında erken emekli olma imkanı tanınmıştır (Bağlan; 2006: 67).

Sistemin ikinci ayağında ise; mesleki emeklilik programları yer almaktadır. Emeklilik yaşı kamu emeklilik sistemi ile aynıdır. Bu tip planlara katılım zorunluluğu yoktur (Bağlan; 2006: 67).

Üçüncü basamak da ise; bireysel emeklilik olarak adlandırabileceğimiz planlarda, emeklilik yaşları diğer iki basamakla aynıdır. Kişilere, sisteme 15 yıl katkıda bulunmuş olmak şartıyla 10 yıl öncesinden erken emekli olma şansı tanınmıştır. Bireysel emeklilik fonlarının yönetimi, banka, sigorta şirketi veya brokerlik firması gibi finansal kurumlar tarafından yapılmak zorundadır. Sistem fonlama esaslı bir finansman yapısına sahiptir. Fonlara yönelik herhangi bir devlet garantisi söz konusu değildir. Katılım tamamen gönüllülük esasına bağlı olarak kişilerin tercihine bırakılmıştır. Süre sonunda katılımcılar isterlerse, süre sonunda elde ettiklerini birikimlerinin %50'sini toplu olarak geri kalanını ise mutlaka maaş olarak almak durumundadır (Yavru, 2004: 37).

4.4.9. Polonya Örneği

Polonya 40 yıllık merkezi planlamaya dayalı ekonomik düzen sonrası serbest piyasa ekonomisine geçiş yapmıştır. Polonya'da eski emeklilik sisteminin zayıflığının temel nedenleri, bu alanda devletin bir tekel olması ve sistemin aktüeryal dengesizlik içinde olmasıdır. Bu zayıflık öyle bir boyuta ulaşmıştır ki, emeklilik harcamaları hükümetin bütçesinde en büyük gider kalemini oluşturarak bütçe desteği alır hale gelmiştir. Bu durum 1999 yılında Polonya'da bir reform yapılmasını zorunlu kılmıştır. Polonya'da yeniden yapılandırılan sosyal güvenlik sistemi, emeklilik fonlarının üç ana grup altında toplanmasıyla oluşmuştur. Birinci grup, dağıtım sistemi ile finanse edilen ve katılımın zorunlu olduğu genel sosyal güvenlik sistemidir. İkinci ve üçüncü gruplar, katılımın gönüllü olduğu fonleme sistemi ile çalıştırılan sosyal güvenlik sistemleridir. Polonya'da sosyal güvenlik sistemine hem işçiler hem de işverenler katkıda bulunmak zorundadırlar. İşçi ve işverenler, emeklilik ve maluliyet için eşit oranda prim öderler (Bağlan; 2006: 55).

Devlet güvencesini içeren birinci basamakta; sosyal güvenlik sisteminin temelini oluşturan sosyal güvenlik şirketi vardır. Bu şirket dağıtım esasına göre çalışmaktadır. Emeklilik yaşı erkeklerde 65, kadınlarda ise 60 yaş olarak belirlenmiştir. En az emekli maaşı miktarını alabilmek için, çalışma döneminin erkekler için en az 25, kadınlar için 20 yıl olması gerekmektedir (Bağlan; 2006: 55).

Tamamlayıcı meslek sigortalarını içeren ikinci basamakta; emeklilik şirketleri yer alır. Bu şirketlere insanlardan toplanan katkı paylarının toplanıp aktarılmasını devlet (Sosyal Sigorta Kurumu- ZUS) organize eder. Emeklilik şirketlerinin temel görevi, paranın güvenli ve karlı olarak yatırımını sağlamak ve elde edilen getiriyi yönetmektir. Emeklilik fonuna katılabilmek için, reformun yapıldığı 1999 yılında 30 yaşını aşmamış olmak gerekmektedir. Yaşları 30 ila 50 arasında olan çalışanlar bu gruba kendi istekleriyle katılabilmektedirler. Emeklilik şirketlerinin kurulması Emeklilik Denetleme Bürosu'nun iznine bağlıdır. Emeklilik fonları tıpkı yatırım fonları gibi işlemektedir. Özel emeklilik fonlarını içeren üçüncü basamakta ise; reform döneminden sonra, işverenler işçilerin hayat sigorta şirketi ile grup sigortası primlerini idare etme hakkına sahip olacaklardır. Katılım gönüllüdür. Fon yönetim şekli emeklilik fonları ile aynıdır. Bu sistemden ikinci sistemin tek farkı, burada primlerin toplanması ve tasarruflara aktarımının devlet tarafından değil şirketler tarafından yapılıyor olmasıdır. Bu basamakta emeklilik fonları, hayat sigortası şirketleri ve yatırım fonları olmak üzere üç çeşit şirket görev almaktadır. Şirketlerin iflası halinde devletin garanti fonu bulunmaktadır. Bu sistem ilk emeklilerini 2009 yılında vermeye başlayacaktır (Yapı Kredi Emeklilik, 2004: 80).

Yeni sistemle birlikte bireylerin kamu idaresindeki emeklilik katkılarının %40'ının özel fonlara yatırılmasına izin verilmiştir. Bu fonlara yatırım yapmak 18-30 yaş arası için zorunlu 31-50 yaş arası için isteğe bağlıyken 50 yaş üstü için ise yatırım söz konusu değildir (Erol ve Yıldırım, 2004: 200).

4.4.10. Avusturya Örneği

Avusturya'daki özel emeklilik fonları uluslararası standartlara uygun getiriler sağlamıştır. Söz konusu fonların öz sermayede ki toplam varlıkların sadece % el'ine yatırılmış olmasına rağmen, bunlar 1992-1998 yılları arasında % 9.3'e varan yıllık getiriler sağlamıştır. Bu rakam İsveç için % 10.4, A.B.D. için ise % 13'tür. İsveç ve A.B.D. fonları özsermayede ki toplam varlıkların sırasıyla % 20 ve % 55'ine yatırılmıştır. Bundan başka, Avusturya emeklilik fonları yatırım stratejilerini hisseler doğrultusunda kaydırmaktadırlar. Şu anda Avusturya'da özsermayeye yatırılacak emeklilik fon varlıklarının oranı yasa ile % 50 seviyesinde sınırlandırılmıştır. Kalan varlıklar tahvil gibi daha güvenli sabit gelirli menkul kıymetlere yatırılmak zorundadırlar (Erol ve Yıldırım, 2004: 200).

4.4.11. Macaristan Örneği

Macaristan'da üç ayaklı bir sosyal güvenlik sistemi uygulanmaktadır (Erol ve Yıldırım, 2004: 198):

- Devlet tarafından garanti edilen ve emeklilik döneminde kişilere asgari düzeyde bir gelir seviyesi sağlamayı hedefleyen emeklilik programı
- Çalışanlar ve işverenler tarafından ödenen primler ile finanse edilen zorunluluk esasına dayalı tamamlayıcı emeklilik programları,
- Gönüllülük esasına dayalı bireysel emeklilik programlarıdır.

Eski Doğu Bloğu ülkelerinden Macaristan, serbest piyasa ekonomisine geçişten kısa bir süre sonra bireysel emeklilik sistemini uygulamaya başlamıştır. Serbest piyasa

ekonomisine geç başlamasına rağmen yeni sistemin gereklerini hızla yerine getiren ülkelerin başında gelen Macaristan, bireysel emeklilik sistemini de 1993 yılında yasal olarak düzenlemiştir (Bağlan; 2006: 53).

İlk başta gönüllülük esasına dayalı bireysel emeklilik sistemi yasal olarak düzenlendi ve gönüllü emeklilik fonları kuruldu. 1998 yılı itibariyle de zorunlu emeklilik planları sisteme dahil edildi. Yeni sisteme göre; 1998’den itibaren çalışmaya başlayanlar gelirlerinin %6’ sını özel fonlara emeklilik katkısı olarak ödemektedirler. Çalışanlar emeklilik aylıklarının dörtte üçünü sosyal güvenlik fonlarından, geri kalanını ise özel fonlardan alacaklardır. Macaristan emeklilik sistemindeki son kapsamlı reform 1997 yılında gerçekleştirildi. Reform yasası Temmuz 1997’de çıkarıldı ve 1 Ocak 1998’de yürürlüğe girmiştir. Bu tarihten sonra kurulan özel emeklilik fonları, kamu sosyal güvenlik emeklilik fonları tarafından yürütülen “pay as you go” sistemini desteklemek için kurulmuştur (Bireysel Emeklilik Dergisi, 2004: 15).

İşverenler ve çalışanlar için katılımın isteğe bağlı olduğu emeklilikte birikimler toplu para veya gelir şeklinde alınabiliyor. Planlar banka ve sigorta şirketleri tarafından açık veya kapalı emeklilik fonları olarak yönetiliyor. Yeni çalışmaya başlayan herkes bu sisteme otomatik olarak dâhil ediliyor. Emekliliğe katılımın bir işyeri tarafından yapılması zorunlu değil, kişi kendi de katılabiliyor (Bağlan; 2006: 53).

Katılımcılar tarafından ödenen katkı payları onlar adına yatırıma yönlendiriliyor. Fon kurucusunun, emeklilik fonları için herhangi bir getiri garantisi vermesi zorunluluğu yoktur. Fonlara katılım eski sistemdekiler için isteğe bırakılmış, çalışmaya yeni başlayanlar içinse zorunlu tutulmuştur. Fonlar, Devlet Finansal Denetleme Kurumu (State Financial Supervisory Authority) tarafından denetlenmektedir. Bu kurum ayrıca fon lisanslarını ibra etme ve geri alma yetkisine de sahiptir. Kanuna göre fonlar hakkında üç aylık veya yıllık rapor yayınlanması ve fon bazında katılımcıların her yıl bilgilendirilmesi zorunludur. Sistemde dört farklı emeklilik fonu bulunmaktadır. Bunlar; çalışanlar için büyük şirketler tarafından kurulmuş şirket fonları, sendika üyeleri için sendikaların kurduğu fonlar, doktor, avukat gibi meslekleri kapsayan mesleki fonlar ve daha geniş nüfusu kapsayan açık fonlardır. Katılımcı eğer isterse fon dağılımı değiştirebilmektedir. Her üç ayda bir fon değiştirme olanağı bulunmaktadır. Ancak zorunlu emeklilik planlarının fonlarında ise bu değişim yılda en fazla iki kez ile sınırlandırılmıştır (Bireysel Emeklilik Dergisi, 2004: 17).

Macaristan’da zorunlu emeklilik planlarının fonlarına 2008 yılı sonunda 3 milyon kişi gönüllü fonlara ise 2009 yılı ikinci çeyreğinde; 1,35 milyon kişi katıldı. (Macaristan Finansal Denetleme Kurumu, 20.11.2009, <http://www.pszaf.hu/en>) Devlet bireysel emeklilik sisteminin daha cazip hale gelmesi için vergi teşviklerini en son 2004 yılında arttırmıştır. OECD raporuna göre Macaristan’da sektörün yurtiçi hasılaya oranı 2001 yılında %5 iken bu oranın 2020 yılında %31 olacağı tahmin ediliyor (Bireysel Emeklilik Dergisi, 2004: 17).

4.4.12. Hollanda Örneği

Hollanda, 1996 yılında yeni bir sistem oluşturmuştur. Uygulanan bu sistemi üç ana kısma ayırmak olanaklıdır (Pinera, 2000: 13).

- Tüm çalışanlara basit emeklilik imkanının tanındığı
- Emeklilik fonu şeklinde oluşturulan ve özel kesim tarafından yönetilen, katılımcılara ait bireysel hesaplar ,

- İsteğe bağlı ortak emeklilik fonlarından oluşan bölümdür (Pinera, 2000: 13).

1999 yılı sonuna kadar bu üç bölümden birisini seçmiş olmayan katılımcılar, tamamen devlet yönetiminde olan fonlara bağlanmıştır. Hollanda sosyal güvenlik sisteminde oluşturulan bu uygulama ile gerek özel emeklilik fonları, gerekse isteğe bağlı emeklilik fonları hızlı gelişim sürecine girmiştir (Erol ve Yıldırım, 2004: 199).

5. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Özel emeklilik fon sistemlerinin Türkiye’deki adlandırması olan Bireysel Emeklilik Sistemi, 2000’li yılların başlarında kabul edilen yasalarla 2003 yılının sonuna doğru faaliyete başlamıştır. Bu bölümde BES’in Türkiye’de ortaya çıkışı, amacı, kapsamı, işleyiş mekanizması, özellikleri, denetim ve BES fonları incelenecektir.

5.1. Bireysel Emekliliğin Ortaya Çıkışı

Özel emeklilik fon sistemlerinin Türkiye’de uygulanış şekli olan bireysel emeklilik sistemi; özel emeklilik fon sistemleri tanımlarında da değinildiği gibi mevcut kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı, olarak bireylerin gelir ederek kazanç sağlayabildikleri dönemlerde yaptıkları tasarrufların bir kısmını, sahip oldukları refah seviyesinin devamını sağlamak adına emekliliklerinde gelir elde etmelerine olanak sağlayan bir havuza aktarmaları sonucu oluşan gönüllü katılıma ve belirlenmiş katkı esasına dayalı bir sistemdir (EGM 2004 Gelişim Raporu, 2005: 21).

Bireysel Emeklilik Sistemi Türkiye’de 28 Mart 2001 tarihinde kabul edilen 7 Nisan 2001 tarihinde 24366 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe giren 4632 sayılı “Bireysel Emeklilik tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” ile yasal altyapısı oluşturulmuştur. Sosyal Güvenlik Sisteminin üçüncü ayağı olarak adlandırılan BES ülkemiz için geç kalınması söz konusu olsa da 27 Ekim 2003 tarihinde BES’le ilgili ilk üretim bireysel emeklilik şirketleri tarafından yapılmıştır (Uralcan, 2005: 76).

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu çıkarılmadan önce Türkiye’de bakanlıklar arasında uzun ve yoğun bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışma sürecinde yurt dışında ki uygulamalar araştırılmış; Türk sigortacılık sektöründe etkinlikte bulunan sigorta şirketleriyle ve bu alanın uzmanlarıyla teknik düzeyde önemli çalışmalar yürütülmüştür. Bu çalışmalar dışında Devlet Planlama Teşkilatı, VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı çerçevesinde tüm sosyal güvenlik sistemini analiz etmiştir. Bu kapsamda, sosyal güvenlik alanında özellikle 1980’den sonra dünyada yaşanan değişim kapsamlı olarak Özel İhtisas Komisyonu Raporu’nda ortaya konulmuştur (Erol ve Yıldırım, 2004: 212).

1999 yılında Uluslararası Para Fonu (IMF). ile yapılan Stand By Anlaşması ile, “hükümet gelecek aylarda, bir taraftan kapsamı prim ödemeyi ve idari etkinliği artırmak amacıyla idari reformları yaparken, diğer taraftan uzun vadeli tasarruf kaynaklarının çeşitlendirme açısından özel emeklilik fonlarına yönelik hukuki çerçeveyi oluşturarak, sosyal güvenlik reformuna derinlik kazandırmayı planlamaktadır” ifadesi yer almaktadır (DPT, 2001: 71).

IMF’ye niyet mektubu ile taahhüt edilen bu programlarda, normal emeklilik yaşına göre daha önce emeklilik hakkı tanınmakta, böylece, kişileri ileri yasta is bulamama riskine karşı korurken, kamu sigortasından emekli olacağı yasa kadar da ekonomik yönden belirli bir yaşam düzeyi sağlamaktadır. Ayrıca, tamamlayıcı sosyal güvenlik programları kapsamında toplanan ve gerekli sağlıklı altyapı ile güven ortamı sağlandığında büyük boyutlara oluşan fonlar sermaye piyasalarını güçlendirebilecek ve besleyebilecek kapasiteye ulaşmaktadır (Erol ve Yıldırım, 2004: 214).

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu’nda Bireysel Emeklilik Sistemi ile ilgili belirtilen “tamamlayıcı programların” yapılandırılması hususunda belirlenen ilkeler şu şekilde sıralanabilir (DPT, 2001: 132):

- Gönüllülük ilkesi esas olmakla birlikte, uygulama şansı olan alanlarda, özellikle; kamu kesimi çalışanları için zorunluluk ilkesine dayalı uygulamanın tercih edilmesi
- Devletin denetimi ve gözetimi altında olmakla birlikte uzman denetim kurumlarınca da sürekli olarak denetlenmelerini sağlayacak bir yapıda oluşturulmaları
- İdari ve mali özerkliğe sahip kuruluşlar olarak oluşturulmaları
- Tamamlayıcı programların varlığı, zorunlu programlardan kaçış vesilesi olmamalı,
- Kayıt dışı çalışmayı önleyici şekilde, zorunlu sigortalılık sistemini destekleyen ve tamamlayan bir fonksiyona sahip olacak şekilde uygulamaya konulmaları gerekir.

Yapılan yoğun çalışmalar neticesinde 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu hazırlanmış ve yürürlüğe girmiştir.

5.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı

7 Nisan 2001 tarihinde 24366 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 4632 sayılı Bireysel Emeklilik ve Tasarruf Sistemi Kanunu'nun 1.maddesinde yasanın amaç ve kapsamına yer verilmiştir.

Madde 1: "Bu kanunun amacı, kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesidir.

Bu kanunun kapsamı, emeklilik şirketlerinin kuruluş, çalışma, yönetim ve denetimine, kişilerin sisteme katılma, ayrılma ve emeklilik koşullarına, emeklilik yatırım fonlarının kuruluşuna, katkıların bu fonlarda toplanmasına ve değerlendirilmesine, aracılık hizmetlerine, kamuya açıklanacak bilgilerin kapsamına ve bireysel emeklilikle ilgili diğer hususlara ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir.

Bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde sermaye piyasası ve sigortacılık mevzuatının ilgili hükümleri ve genel hükümler uygulanır."(BES, 01.07.2009, www.bireyselemlilik.gov.tr)

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi, mevcut olan sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı mahiyette bir sistem olarak düzenlenmiştir. Halen mevcut sosyal güvenlik sistemini ikame etmek amacıyla ve yapısında değildir. Mevcut sosyal güvenlik sisteminin reformu ile ilgili bir gelişme de değildir (Uralcan, 2005: 82).

Bireylerin, gelecekteki risklerini düşünerek, konu ile ilgili yükümlülüğü hissetmesi, bu gerekçeyle tasarruf yapması da amaçlanmaktadır. Anayasa'nın ve uluslararası birçok yasal düzenlemenin, olanakları ölçüsünde karşılaması amacıyla devlete yüklediği sosyal güvenliğı sağlama yükümlülüğünü, bu kez devlet bireylerle paylaşmak ve böylece sosyal güvenlik sistemini yeterli düzeye ulaştırmak istemektedir (Uralcan, 2005: 82).

Bireysel emeklilik amacıyla yaratılan tasarrufların, uzun vadede planlı bir şekilde verimli yatırımlara yönlendirilmesi de amaçlanmaktadır. Hane halkı gelirlerinden sağlanan bu tasarrufların, ekonomik kalkınma için gerekli kurumlarda toplanarak etkinliği yüksek fonların tesis edilmesi, böylece ekonominin uzun vadeli kaynaklara sahip olması, istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Emekliliğe yönelik tasarruflar uzun vadeli tasarruflar olup, birey de bu tasarrufu kısa dönemdeki ihtiyaçların karşılamak amacıyla kullanmayı başından itibaren düşünmez. Bireysel emeklilik sistemi zorunlu olmayıp gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulmaktadır. Bu sistemin düzenlenmesi ve denetlenmesi de bu yasanın amacıdır (Uralcan, 2005: 82).

Yasanın kapsamı kanunun birinci maddesi ikinci fıkrasında da belirtildiği gibi;

- Emeklilik şirketlerinin kuruluş, çalışma, yönetim ve denetimine,
- Kişilerin sisteme katılma, ayrılma ve emeklilik koşullarına,
- Emeklilik yatırım fonlarının kuruluşuna,
- Katkıların bu fonlarda toplanmasına ve değerlendirilmesine,
- Aracılık hizmetlerine,
- Kamuya açıklanacak bilgilerin kapsamına,
- Bireysel emeklilikle ilgili diğer hususlara ilişkin esas ve usulleri düzenlemektedir (Erol ve Yıldırım, 2004: 221).

5.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri

Ülkemizde 2003 yılında fiiline faaliyete başlayana ve gün geçtikçe büyüyen Bireysel Emeklilik Sistemi kişilerin aktif yaşam süresince birikimlerini uzun vadeli yatırımlara yönlendirerek emeklilik dönemlerinde yaşam standartlarını koruyabilecekleri bir gelir elde etmelerini sağlayan özel bir emeklilik sistemidir (BES, 01.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr). Kişiler bu sisteme gönüllü olarak katılıp sosyal güvenlik sisteminin sağladığı emeklilik gelirine ek bir gelir sağlayabilecekleridir (EGM 2004 Gelişim Raporu, 2005: 21). Bireysel Emeklilik ve Tasarruf Sistemi Kanunu'na göre Bireysel Emeklilik Sistemi'nin temel özellikleri şu şekilde sıralanabilir (EGM 2004 Gelişim Raporu, 2005: 21)

- Emeklilik hakları yatırılan katkı payları ile katkı paylarının yatırım gelirlerinin toplamına göre belirlenmektedir.
- Birikimler bireysel hesaplarda takip edilmekte olup, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından saklanmaktadır.
- Emeklilik fonları SPK Kanunu'na tabidir.
- Fonlar SPK'ya tabi uzman yönetim şirketleri tarafından uzaman ekiplerce yönetilmektedir.
- Katılımcıların sürekli bilgilendirilmesi ve şeffaflığın sağlanması için gerekli yasal düzenlemeler yapılmıştır.
- Hazine Müsteşarlığı, Sermaye Piyasası Kurulu, Emeklilik Gözetim Merkezi, Takasbank, bağımsız denetim şirketleri ve iç denetim organları tarafından etkin gözetim ve denetim altyapısı oluşturulmuştur.
- Sistemin her aşamasında katılımcılara çeşitli seçenekler sunularak yatırımların yönlendirilmesi için tercih yapabilme olanakları sağlanmıştır.

- Katkı pay ödenmesi, birikim ve emeklilik hak kazanımlarında vergi teşvik uygulamaları bulunmaktadır.

5.4. BES İle Hayat Sigortaları Arasındaki Farklar

BES ile hayat sigortaları sistemi öz olarak finansal sistem içerisindeki birbirine benzeyen finansal enstrümanlar olmakla birlikte, birbirlerinden ayrı şeyleri ifade etmektedir. BES ile hayat sigortalarının birbirlerinden farklılıkları şöyle ifade edilebilir (Özbolat, 2004: 96)

- Hayat sigortalarında ödenen meblağa prim, bireysel emeklilik sisteminde ise, katılım payı denilmektedir.
- Hayat sigortalarında riskini satan kişiye sigortacı, bireysel emeklilik sistemine katılıp, katılım payı ödeyen kişiye ise, katılımcı denilmektedir.
- Hayat Sigortalı, risk unsurunu içeren, bir sigortacılık faaliyeti bireysel emeklilik sistemi ise, bir tasarruf enstrümanıdır.
- Birikimli hayat sigortalarında, emeklilik hakkını kazanabilmek için az 10 yıl prim yatırmak zorunluluğu vardır. Yaş sınırı yoktur. Bireysel emeklilik sisteminde ise, 10 yıl katkı payı yatırmanın yanı sıra, en az 56 yaşında olmak gerekir.
- Hayat sigortalarında, sisteme katılabilmek için, yaş sınırı vardır. Bireysel emeklilik sisteminde ise, yaş sınırı yoktur.
- Hayat sigortalarında toplanan primler, yine sigorta şirketleri tarafından yönetilir. Bireysel emeklilik sisteminde ise, toplanan katkı payı portföy yönetim şirketleri tarafından yönetilir.
- Hayat sigorta şirketlerinde birikimler, başka bir sigorta şirketine aktarılamaz. Bireysel emeklilik sisteminde ise, katılımcı eğer isterse, bir yıldan sonra, hiçbir masraf ödemedi, başka bir şirkete aktarabilir
- Hayat sigorta şirketlerine ilk kayıta, herhangi bir masraf ödenmez. Bireysel emeklilik sisteminde, giriş aidatı ödemesi yapılır.
- Hayat sigortaları risk unsurunu içerdiğinden, sigortalı, sözleşme süresi içerisinde, ölümü veya kalıcı sakatlanması halinde, verilen teminat bireysel emeklilik sisteminde yoktur.
- Vergi uygulama oranları, her iki sistemde farklıdır.

5.5. BES'in Ekonomik Etkileri

BES'in ekonomik etkileri tartışılırken, makroekonomik etkileri ile birlikte, çalışanlar, işverenler ve sermaye piyasaları üzerine etkileri konuları tartışılacaktır.

5.5.1. BES'in Makro Ekonomik Etkileri

Genel olarak BES, çalışanlara, işverenlere, serbest meslek sahiplerine, devlete, ekonomiye, sermaye piyasası ve sigorta sektörüne şu alanlarda fayda sağlamaktadır (Zor ve Aslanoğlu, 2005: 189).

- Emeklilikte bireylerin refah seviyeleri artacaktır,
- Tasarruf eğilimi artacaktır,
- Yeni iş olanakları yaratılacaktır,
- Kamunun yükü azalacaktır,
- Fonlar artacaktır,
- İstikrarlı büyümeye olumlu katkı sağlayacaktır,
- Sermaye piyasalarını derinleştirecektir.

BES, her şeyden önce, katılımcıların bugünkü tasarruflarını arttırarak sistemde toplanan fonların çoğalmasına ve sistem aracılığıyla gelecekte daha iyi bir yaşam standardı sunmayı hedeflemektedir. Finansal sistemin en önemli özelliği olan fon alış verişine katkıda bulunarak yatırımcılar için uygun yatırımların seçilmesi ve iş imkanlarının artırılmasına katkıda bulunarak, istikrarlı bir makroekonomik yapı yaratarak büyümeyi olumlu etkileyecektir. Sistemde toplanan fonların sermaye piyasalarında işlem görmeleriyle birlikte, sermaye piyasalarındaki finansal enstrüman çeşitliliğini arttırarak, sermaye piyasalarının derinleşmesine de katkıda bulunabilecektir (Kaydu, 2006: 44).

5.5.2. BES'in Çalışanlar Üzerinde Etkileri

Bireysel emeklilik sistemi uygulamalarının çalışanlar üzerinde ortaya çıkaracağı pozitif etkiler şu şekilde sıralanabilir (Aydın, 2008: 76).

- Sosyal güvenlik aylıklarının yanı sıra ikinci bir emeklilik geliri,
- Daha yüksek gelirli bir emeklilik dönemini içeren gelecek güvencesi
- Emeklilik yaşı ve çalışılmayan durumlarda esneklik
- Emeklilik tasarruflarının değerlendirme sürecinde tercihte bulunma hakkı
- Vergiden muaf tasarrufta bulunma olanağı sağlayabilmektedir.

5.5.3. BES'in İşverenler Üzerinde Etkileri

Çalışanlar üzerinde olumlu katkıları olan BES'in, işverenler üzerinde de çeşitli etkileri olduğu gerçektir. Bunların bazıları şöyle sıralanabilir (Kaydu, 2006: 45).

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

5.5.4. BES'in Sermaye Piyasalarına Etkileri

BES yardımıyla toplanan fonların sermaye piyasalarında değerlendirilmesinin etkileri şu şekilde sıralanabilir (Kaydu, 2006: 46)

- Yerel kurumsal yatırım altyapısında gelişim,
- Piyasalarda gelişme ve derinleşme,

- Uzun vadeli yatırımların artmasıyla piyasalardaki kısa vadeli değişken yatırımlarda düşüş,
- İstikrar kazanan piyasaların yatırımcılar için daha güvenli bir yatırım ortamı sunması,
- Piyasalarda işlem gören menkul kıymetlerin risk, getiri oranında iyileşme,
- Artan know-how girişi ve finansal yenilikler.

5.6. Bireysel Emeklilik Sisteminin Kurumsal Yapısı

Bireysel emeklilik sisteminin kurumsal yapısının en üstünde Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK) bulunmaktadır. BEDK, bireysel emeklilik sistemi ile ilgili politikaları belirlemekte ve hayata geçirilmesi ile ilgili gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak ve mevzuat düzenlemeleri hakkında tavsiye niteliğinde kararlar almakla görevlidir. BEDK; Hazine Müsteşarlığının başkanlığında, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından görevlendirilecek en az genel müdür seviyesindeki birere temsilciden oluşmaktadır (BES, 01.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr)

Bireysel emeklilik sisteminin merkezinde katılımcı ve emeklilik şirketi olup, sistemin temel unsuru katılımcı ve emeklilik şirketi arasında yapılan emeklilik sözleşmesidir. Emeklilik şirketi ve para çantası yönetim şirketi arasında yapılan sözleşme ile emeklilik yatırım fonlarının uzman para çantası yöneticileri tarafından yönetilmesi sağlanmıştır. Takasbank, SPK tarafından saklayıcı kurum olarak yetkilendirilmiştir. Böylece, emeklilik yatırım fonu varlıklarının emeklilik şirketleri varlıklarından ayrı olarak Takasbank'ta saklanması ile katılımcıların fon varlıkları güvence altına alınmıştır. Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) temel olarak, emeklilik şirketlerinin faaliyetlerinin günlük olarak gözetimi ve ilgili kurumlarca raporlanması yanında katılımcı ve kamuoyunun bilgilendirilmesi fonksiyonlarını da yerine getiren bir kontrol noktasıdır. Hazine Müsteşarlığı ve SPK sistem ile ilgili düzenlemeleri yapan ve diğer unsurların bu düzenlemelere uygunluğunu denetleyen, sistemin güven içinde işlemlerini sağlayan kurumlardır (EGM 2004 Gelişim Raporu, 2005: 22).

5.6.1. Hazine Müsteşarlığı ve Bağlı Olduğu Bakanlık

Hazine Müsteşarlığı kimi yerlerde, kısaca “Müsteşarlık”, bağlı olduğu bakanlık, “Bakanlık” diye anılacaktır. Yasal düzenlemelerde de bu kısaltma yapılmıştır (Uralcan, 2004: 86).

4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu gereğince, Hazine Müsteşarlığı ve bağlı olduğu Bakanlık, BES'in işleyişinde görevli ve yetkili kılınmıştır. Yasa'dan ve yönetmeliklerden anlaşıldığı kadarıyla, Hazine Müsteşarlığı ve bağlı olduğu Bakanlık ana stratejik kararların alındığı sistemin en üst düzey yetkili kurumlarıdır. Hazine Müsteşarlığının bizzat yükümlülüğü ve yetkisinde olan ana stratejiler söz konusudur ve birçok konuda izin ve onama yetkisi Hazine Müsteşarlığı ve bağlı olduğu Bakanlığa aittir (Uralcan, 2004: 86).

Sistemde, denetleme fonksiyonları da Hazine Müsteşarlığında toplanmıştır. Çeşitli dönemlerde bilgi ve belgeler emeklilik şirketlerinden istenilecektir. Emeklilik şirketlerinin muhasebe standartlarına uygunluğu, yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği, raporlamada birliğin sağlanması için gerekli esasların tespiti gibi konular da Müsteşarlığın yetkisindedir (Erol ve Yıldırım, 2004: 332).

Müştaşarlık, aktüeryal ve bağımsız dış denetim raporlarının sonuçlarını değerlendiren şirketlerin işleyişlerini kendi dışındaki denetimlerden izleyecektir. Diğer taraftan mali esaslar konusunda kuruluş ayrıca şirketlerin mali bünyesi ve kaynakların kullanımı ile ilgili düzenlemeler yapmaya ve araçlar tesisine, sermaye yeterliliğinin sağlanması amacıyla öz kaynak belirlemeye, iştirakler ve menkul değerlere ve diğer kıymetlere yatırılacak kaynakların miktar ve oranlarını belirlemeye, şirketlerin mali bünyelerinin düzeltilmesi için gerekli tedbirleri almaya, şirketlerin tabloları ile ilgili düzenlemeler talep etmeye yetkilidir (Karadeniz, 2007: 84).

Bireysel emeklilik şirketlerinde genel müdür ve yardımcılarının atamaları Müştaşarlığın iznine tabidir. Ayrıca ana sözleşme değişiklikleri müştaşarlığın, belirli oranların üzerindeki hisse devirleri de müştaşarlığın bağı olduğu bakanlığın iznine tabidir (Karadeniz, 2007: 84).

Tüm yeni emeklilik planları ya da mevcut planlar üzerindeki her türlü değişiklik Müştaşarlığın tasdikine tabidir. Grup emeklilik sözleşmeleri sonucu eğer yeni emeklilik fonu kurulacaksa bu da müştaşarlığa bildirilecektir. Emeklilik fonlarıyla ilgili esas ve usuller de Müştaşarlık tarafından belirlenecektir (Karadeniz, 2007: 84).

Kurum bunların dışında, bireysel emeklilik araçları sınavının düzenlenmesi, sicillerinin saklanması ve bunlara ilişkin uygulamaları geliştirmek işlevlerine sahiptir. Araçların meslek ilkelerini belirlemeye yetkilidir, gerekirse belirli özel defterleri tutmalarını talep edebilir. Araçların alacakları eğitimin içeriği de Müştaşarlıkça belirlenir (Uralcan, 2004: 86).

5.6.2. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun, 3. maddesi, Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu'nun; (BEDK) Hazine Müştaşarının başkanlığında, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müştaşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından görevlendirilecek en az genel müdür düzeyinde birer temsilciden oluştuğunu belirtir. Dolayısıyla bu kurul dört üye ve bir başkan olmak üzere beş kişiden oluşmaktadır (BES, 01.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr)

Aynı maddede; BEDK'nın çalışma esas ve usullerinin, bu kurulun uygun görüşü alınarak Hazine Müştaşarlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle belirleneceği açıklanmıştır. Nitekim bu amaçla, 31 Ekim 2001 tarihli, 24569 sayılı Resmi Gazete'de "Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu'nun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik" yayınlanmıştır. Bu yönetmeliğin hükümlerini Hazine Müştaşarlığı'nın bağı olduğu Bakan yürütür. Bu yönetmelikte, Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu'nun görevleri olarak öngörülen konular şunlardır (BES, 01.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

- ✓ BES'e ilişkin politikaları belirlemek,
- ✓ Bu politikaları gerçekleştirilmesi için alınması gereken önlemler konusunda önerilerde bulunmak.
- ✓ Mevzuat hakkında tavsiye niteliğinde kararlar almak.
- ✓ Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu tamamen tavsiye niteliğinde kararlar alabilecek bir kuruluştur (Uralcan, 2004: 87).

Başkanın görevleri yönetmeliğin 6. maddesinde belirlenmiştir. Bu maddeye göre, BEDK Başkanı aşağıdaki görevleri yerine getirir. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz (BES, 03.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

- Danışma Kurulu'nun olağan toplantılarını belirlemek ve gerektiğinde kurulu olağanüstü toplantıya çağırarak,
- Bu olağan ve olağanüstü toplantılara başkanlık etmek, çalışmaların verimli ve düzenli bir şekilde yürütülmesini sağlamak,
- Bu kurulun belirlemiş olduğu politikalarla önerileri ve tavsiye niteliğindeki kararları ilgili makamlara bildirmek.

Danışma Kurulu, üç ayda bir Hazine Müsteşarlığı tarafından önerilen ve kurul başkanı tarafından belirlenen tarih ve gündemle olağan olarak toplanır. Üyelerin toplantıya bizzat katılmaları esastır. İşlerinden geçici veya sürekli olarak ayrılmaları halinde yerlerine vekilleri toplantıya katılır. Danışma Kurulu Başkanı'nın gerek gördüğü hallerde veya üyelerden birinin yazılı başvurusu üzerine olağanüstü toplantı düzenlenebilir. Bu toplantı ile ilgili çağrı yine kurul başkanı tarafından yapılır (BES, 03.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

Danışma Kurulu toplantılarına gerektiği takdirde, kamu kurum ve kuruluşları, bireysel emeklilik şirketleri veya kamu tüzel kişiliğini haiz kurumların yetkili temsilcileri de bilgi ve görüşlerinden yararlanmak amacıyla çağırılabilir (BES, 03.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

Danışma Kurulu, toplantıya çağrılan üyelerin yarısından bir fazlasının katılımı ile toplanır. Kararlar, toplantıya katılan üyelerin salt çoğunluğu ile alınır. Üyeler çekimser oy kullanamazlar. Olağan toplantılarda, toplantının gündemi, yeri, tarihi ve saati vb. bilgiler en az yedi gün önceden üyelere duyurulur. Sekreteryaya hizmetini Hazine Müsteşarlığı yürütür (BES, 03.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

5.6.3. Sermaye Piyasası Kurulu

Sermaye Piyasası Kurulu'nun (SPK) Bireysel Emeklilik Sistemi ile ilgili düzenleme ve denetleme işlevleri vardır. Emeklilik yatırım fonları (EYF), portföy yönetim şirketleri ve bu şirketlerle yapılan sözleşmeler, Takasbank ile ilgili işlemlere ait düzenlemeler Sermaye piyasası Kurulu tarafından yapılmaktadır. Müsteşarlık tarafından belirlenen birçok konuda da SPK'nın uygun görüşü alınır (BES 2004 Gelişim Raporu, 2005: 26).

Emeklilik Yatırım Fonları (EYF). denetçinsin, fonun mali durumunda olağandışı sonuçlar doğuracak olumsuz gelişmeler söz konusu ise, bu durumu SPK'ya bildirmek sorumluluğu ve zorunluluğu vardır. Emeklilik şirketi fonlarının, portföy yöneticilerinin ve saklayıcının faaliyetleri en az yılda bir kere SPK tarafından denetlenir. Fonların üçer aylık ve yıllık dönemler itibarıyla hem bağımsız dış denetim raporu hem de bu raporu hazırlayan bağımsız denetçinin görüşü SPK'ya sunulur (BES 2004 Gelişim Raporu, 2005: 26).

5.6.4. Emeklilik Gözetim Merkezi

Emeklilik Gözetim Merkezi A.Ş (EGM), Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca Hazine Müsteşarlığının görev ve

yetkilendirmesi çerçevesinde merkezi İstanbul'da olmak üzere 10 Temmuz 2003 tarihinde kurulmuştur. Bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve etkin bir şekilde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla hem denetleyici kamu otoriteleri olan Hazine Müsteşarlığı ve SPK'nın karar almasına yardımcı olacak verileri, hem de kamuoyuna sağlıklı bilgi aktarımı için gerekli verileri sağlamak için görevlendirilen EGM'nin kurucu hissedarları, A grubu hisse ile Hazine Müsteşarlığı ve eşit oranda B grubu hisseler ile sistemde faaliyet gösterme izni alan şirketlerdir. Bu Şirketler; Ak Emeklilik A.Ş., Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş., Ankara Emeklilik A.Ş. (26 Eylül 2008 tarihi itibarı ile şirket unvanı Ageon Emeklilik ve Hayat A.Ş. olarak değiştirilmiştir), Commercial Union Hayat ve Emeklilik A.Ş. (14 Eylül 2004 tarihi itibarı ile şirket unvanı Aviva Hayat ve Emeklilik A.Ş. olarak değiştirilmiştir.), Başak Emeklilik A.Ş. (Şirket unvanı, 16 Nisan 2007 tarihi itibarı ile Başak Groupama Emeklilik A.Ş., 30 Eylül 2009 tarihi itibarı ile Groupama Emeklilik A.Ş. olarak değiştirilmiştir.), Doğan Emeklilik A.Ş. (21 Kasım 2005 tarihi itibarı ile şirket unvanı Fortis Emeklilik ve Hayat A.Ş. olarak değiştirilmiştir.), Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş., Koç Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş. (7 Ekim 2008 tarihi itibarı ile şirket unvanı Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş. olarak değiştirilmiştir.), Oyak Emeklilik A.Ş. (27 Ocak 2009 tarihi itibarı ile şirket unvanı Ing Emeklilik A.Ş. olarak değiştirilmiştir.), Vakıf Emeklilik A.Ş., Yapı Kredi Emeklilik A.Ş.) 31 Ekim 2007 tarihi itibarı ile Ak Emeklilik A.Ş. ve Aviva Hayat ve Emeklilik A.Ş. birleşmiş, yeni şirketin unvanı Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş. olmak üzere 11 şirkettir (EGM, 10.10.2009, www.egm.org.tr).

Sermayesi 2.925.225 TL olan Emeklilik gözetim Merkezi bir Anonim şirkettir (EGM, 23.11.2009, www.egm.org.tr). EGM'nin amacı, 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun 20/A maddesi ve ilgili mevzuat uyarınca Hazine Müsteşarlığının görevlendirme ve yetkilendirmesi çerçevesinde, Müsteşarlığın karar almasına yardımcı olacak verilerin sağlanması ve Müsteşarlığın yazılı iznine istinaden hizmet alacak bireysel emeklilik şirketlerine ve kamuya sağlıklı bilgi aktarımı için; emeklilik şirketlerinin faaliyetlerinin günlük olarak elektronik ortamda gözetimi ve yetkili kamu otoritelerine raporlanması, emeklilik şirketlerince yapılacak işlemlerin sonucunda oluşan bilgilerin konsolidasyonu, katılımcı bilgileri ile sözleşme bilgilerinin elektronik ortamda saklanması, gizliliğinin korunması, kamuoyunun ve katılımcıların bilgilendirilmesi, istatistik üretilmesi, bireysel emeklilik sisteminin analitik olarak sorgulanması, bireysel emeklilik araçları sınavının yapılması ve bireysel emeklilik araçları sicilinin takibi, ortak tanıtım, eğitim programları, yazılım ve benzeri konulardaki taleplerin karşılanması sistemin güven içinde işleyişi ile olası sorunların zamanında gerekli müdahalelerde bulunulmasına olanak sağlayacak veri oluşturulması faaliyetlerinde bulunmaktadır (EGM, 22.11.2009, www.egm.org.tr).

Emeklilik Gözetim Merkezinin faaliyetleri şu şekilde sıralanabilir (Uralcan, 2004: 89).

- Yasa ve yönetmelikte belirtilen gözetim ve denetim altyapısını oluşturmak ve işletmek
- Çeşitli yönetmelik genelge, tüzük ve tebliğlerle bildirilen şekliyle iletişim altyapısını oluşturmak ve bu altyapıya işlerlik kazandırmak,
- Tarafsız bilgilendirme yapmak ve katılımcı adaylarının bilgilendirilmesini sağlamak
- Aktüeryal hesaplar yapmak ve katılımcı adaylarının bilgilendirilmesini sağlamak

- Aktüeryal hesaplar çerçevesinde gerek duyulan konular ile ilgili güncel projektif ve istatistiksel tablolar üretmek, aktüeryal rasyoları izlemek,
- Kamu kesimine ihraç edilecek uzun vadeli yatırım araçlarının saptanmasına yardımcı olmak araştırmaları yapmak,
- Bireysel Emeklilik Sistemi'ne ilişkin ileriye yönelik modelleme, araştırma ve analizler yapmak,
- Maliyetleri düşürmek, verimliliği artırmak amacıyla başta eğitim olmak üzere çeşitli faaliyetlerde bulunmak,
- Bireysel emeklilik araçları için sınav düzenlemek, yürütmek ve ilgili kayıtları tutmak.

Yönetim Kurulu; Hazine Müsteşarlığı Sigortacılık Genel Müdürlüğü Özel Emeklilik Dairesi Başkanı, EGM Genel Müdürü, Emeklilik Şirketleri Genel Müdürleri'nden oluşmaktadır. Yukarıda anılan faaliyet konuları, EGM'nin aşağıdaki şekilde gösterilen hizmet birimleri tarafından yerine getirilmektedir (Uralcan, 2004: 90).

5.6.5. Emeklilik Şirketleri

Sistemin en önemli kurumu olan bireysel emeklilik şirketleri (BEŞ) sistemin özünde, kişiye emeklilik dönemleri için birden fazla alternatif sunmak olduğu ve rekabete dayanan bir piyasa düşünüldüğü için bu alanda faaliyet gösterecek şirket sayısı birden fazla olacaktır (İşbilen, 2008: 80).

5.6.5.1. Kuruluş, Faaliyet Esasları ve İdari Yapıları

BEŞ'lerin kuruluş, izin ve faaliyetleri ile ilgili esasları aşağıdaki başlıklar altında toplanmıştır (BES, 01.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

- Ticari ünvanında mutlaka “emeklilik” ibaresi bulunacak olan BES'lerin Kuruluş izni için Hazine Müsteşarlığına başvuracak, izin de Müsteşarlığın bağlı olduğu Bakanlık tarafından verilecektir.
- Anonim şirket olarak kurulacak olan BEŞ'ler, hayat ve ferdi kaza sigorta branşlarında da faaliyet gösterebileceklerdir.
- Şirketin sermayesi 20 milyon TL'den az olmayacak, ödenmiş sermayesi ise asgari 10 milyon TL ve kalan kısmı da 3 yıl içinde ödenecektir. şirketlerin kuruluş sermayeleri, DİE, Toptan Eşya Fiyatları Endeksinin iki katını aşmamak üzere Hazine Müsteşarlığı tarafından artırılabilir.
- Şirket kurucuları, tasfiyeye tabi tutulan bankerler, bankalar, sigorta şirketleri ve para ve sermaye piyasasında faaliyet gösteren diğer kurumlarda % 10 veya daha fazla hisse sahibi olmayacaklardır.
- Şirket kurucuları, müflis veya konkordato ilan etmiş olmayacak, taksirli suçlar hariç olmak üzere ağır hapis veya 5 yıldan fazla hapis cezası almamış olmalıdır.
- Kuruluş izni alan şirket, 1 yıl içinde emeklilik branşında faaliyet ruhsatı almak için Hazine Müsteşarlığına başvurmak zorundadır ve bu başvuru ile birlikte, iki yıl içinde en az 100 bin katılımcıya hizmet verebilecek bir yapıya sahip olduğunu, fiziki mekan ve teknik ve idari alt yapı bakımından yeterliği olduğu

ile ilgili teminatları da vermiş olacaktır. Başvurunun bir yıl içinde yapılmaması halinde kuruluş izni geçersiz olacaktır.

- BES faaliyet ruhsatı aldıktan en geç üç gün içerisinde fon kurmak amacıyla Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu'na başvurması gerekmektedir. Kuruluşun gecikmesi veya başvurunun reddi halinde kuruluş izni ve faaliyeti geçersiz olacaktır.
- Kanun, BES'lerin kuruluşu, kurucularda aranan özellikler, faaliyet ruhsatı alınması ve faaliyetleri ile ilgili hususları ayrıntılı şekilde düzenlemeye çalışmıştır.
- Kanun, BES'lerin yönetim kurullarını en az 5 kişi olarak belirlemiştir. Yönetim kurulu üye sayısı 5 den az olmayacak, ancak, 7 veya 9 olabilecektir. Kanun, şirket genel müdürleri ve yönetim kurulu üyeleri için mesleki bilgi ve vasıfla ilgili sınırlayıcı şartlar getirmiştir. Şirket genel müdürlerinin atanması için Müsteşarlığa bildirimde bulunacak, 10 gün içinde olumsuz bir cevap verilmediği takdirde atama yapılacaktır (BES, 01.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

5.6.5.2. Emeklilik Şirketinin Organları

Emeklilik şirketinin yönetim kurulunun en az beş kişiden oluşması gerekmektedir. Emeklilik şirketin genel müdürü ve genel müdürün yokluğunda vekili yönetim kurulunun doğal üyesi olmaktadır. Yönetim kurulu üyelerinin salt çoğunluğunun, denetim kurulu üyelerinin, genel müdürün, genel müdür yardımcılarının ve başka unvanlarla istihdam edilseler dahi yetki ve görevleri itibariyle genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumda imza yetkisine sahip yöneticilerin en az lisans düzeyinde eğitim görmüş olmaları ve sigortacılık veya işletmecilik alanında mesleki deneyime sahip olmaları gerekmektedir. Mesleki deneyim süresi genel müdür için on yıl diğerleri için yedi yıldır (İşbilen, 2008: 83).

Ayrıca, söz konusu kişilerin 4632 Sayılı Kanun hükümlerine aykırı hareketten dolayı hapis veya bir defadan fazla ağır para cezası ile cezalandırılmamış olması ve emeklilik şirketi kurucularının (BES, 01.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr);

- Tasfiyeye tabi tutulan bankerler, bankalar, sigorta şirketleri ile para ve sermaye piyasalarında faaliyet gösteren diğer kurumlarda doğrudan ve dolaylı yüzde on veya daha fazla bir oranda pay sahibi olmaması,
- İlgili mevzuat çerçevesinde faaliyetlerinin tamamen veya belirli faaliyet alanları itibariyle sürekli veya başvuru tarihinden önceki bir yıl içerisinde bir ay veya daha fazla süreyle geçici süreyle durdurulma kararı verilmemiş olması,
- Müflis veya konkordato ilan etmiş olmaması,
- Taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış olsalar dahi ağır hapis veya beş yıldan fazla hapis yahut basit veya nitelikli zimmet, cürüm işlemek için teşekkül oluşturmak, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istiskal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçları, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, kara para aklama veya devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkumiyet kararlarının bulunmaması gerekmektedir.

Genel müdür ve genel müdür yardımcısı olarak atanacakların, yukarıda aranan şartları taşıdıklarını gösteren belgelerle birlikte Hazine Müsteşarlığı'na bildirilmesi, herhangi bir nedenle görevden ayrılan genel müdür ve genel müdür yardımcılarının, görevden ayrılma nedenleri emeklilik şirketi ve görevden ayrılan tarafından, ayrılış tarihinden itibaren on iş günü içerisinde Hazine Müsteşarlığı'na bildirilme zorunluluğu bulunmaktadır (İşbilen, 2008: 83).

Gerekli niteliklere haiz olmayan kişilerin çalıştırılması ve bildirim yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi durumunda ilgili gerçek ve tüzel kişiler idari para cezası ile cezalandırılmaktadır (İşbilen, 2008: 83).

5.6.6. Takasbank

Bireysel Emeklilik Sisteminde saklayıcının Emeklilik Yatırım Fonlarını koruma gibi bir işlevi vardır. Saklayıcı, katılımcıların katkılarından oluşan fonların emeklilik şirketlerinin iflası, kapanması, devredilmesi, birleşmesi gibi durumlarda etkilenmemesi için güvence altında olması amacıyla tesis edilmiştir (Uralcan, 2004: 94).

Bireysel Emeklilik Sisteminde yatırım fonları Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yetkilendirilen bir kuruluş tarafından saklanır. Halen bu görevi Takasbank yerine getirmektedir. Emeklilik Şirketleri, başka bir kuruluş bünyesinde saklanan varlıkları varsa, bunlarla ve değerleri ile ilgili bilgileri hem Takasbank'a vermek hem de bu bilgilere adı geçen kuruluşun erişimine olanak sağlamak zorundadır (Uralcan, 2004: 94).

Takasbank, fon adına yapılan varlık alım satım işlemlerinin takasının yapılabilmesi için gerekli ortamı sağlar. Fon paylarının katılımcı bazında tutulması ve katılımcıların kendi katkı payları ile ilgili bilgileri fon hesapları içinde izleme olanağı bulması için gerekenleri yapar. Çeşitli denetimlerin elektronik ortamda yapılabilmesi, gelişmelerin izlenebilmesi olanaklarını sağlar (Uralcan, 2004: 94).

5.7. Bireysel Emeklilik Fonları

BES'in fon yapısı 4632 sayılı Bireysel Emeklilik ve Tasarruf Sistemi Kanunun 15, 16, 17, 18 ve 19. maddelerinde düzenlenmiştir. Ayrıca 24861 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkındaki Yönetmelik" ve SPK'nın 10 Mayıs 2002 tarih ve 22/646 Sayılı Kararı olan "Bireysel Emeklilik Fonları Türleri" ne ilişkin çalışmalar BES fonlarının yasal çerçevesini oluşturmaktadır.

4632 Sayılı Kanun'un 15. maddesinde, "Fon, şirket tarafından emeklilik sözleşmesi çerçevesinde alınan ve katılımcılar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların, riskin dağıtılması ve inancılı mülkiyet esaslarına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan malvarlığıdır. Fonun tüzel kişiliği yoktur. Fon bu kanunda yer alan amaçlar dışında kullanılamaz ve kurulamaz" ibaresi yer almaktadır (BES, 01.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

Bireysel emeklilik sisteminde "İnançlı Mülkiyet İlkesi" ve "Riskin Dağıtılması İlkesi" olarak belirtilen iki ilke temelde; inananın, güvence oluşturmak veya yönetilmek üzere mal varlığına dahil bir şey veya hakkı, aynı amacı güden olağan hukuki işlemlerden daha güçlü bir hukuki durum oluşturmak amacıyla inanana inancılı olarak kazandıran işleme inancılı işlem olarak adlandırılmıştır. İnançlı mülkiyet esasında ise fona inancılı olarak fon kurucusu sahiptir. Tasarruf sahipleri, fonla ilgili işlemleri yapma

yetkisini kurucuya verirler. Bu yetki devri, fon iç tüzüğü ile olur. Fon kurucusu, fonu, iç tüzük çerçevesinde hazırlanan şartlarla ve tasarruf sahiplerinin haklarını koruyarak yönetmek ve yönettirmekle yükümlüdür (Erol ve Yıldırım, 2004: 287).

5.7.1. Fon İç Tüzüğü

Fon kurmak isteyen bireysel emeklilik şirketi için 4632 sayılı yasanın 15. maddesinde belirtilen;

“şirketin, fon içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi ve Kurul’ca belirlenecek diğer belgelerle birlikte, fon kurmak üzere Kurul’a başvurması zorunludur. Kuruluş izni almak üzere yapılacak başvurularda istenilecek şartlara ilişkin esas ve usuller Müsteşarlığın uygun görüşü alınarak Kurul tarafından belirlenir.”

ve üçüncü fıkrada belirtilen

“Fon içtüzüğü, katılımcı ile şirket, saklayıcı ve portföy yöneticisi arasında fon portföyünün inançlı mülkiyet esaslarına göre saklanması ve vekalet akdi hükümlerine göre yönetimini konu alan ve genel işlem şartlarını içeren iltihaki bir sözleşmedir. Kurul tarafından uygun görülen fon içtüzüğünün notere onaylatılmasından sonra, izin belgesi ile birlikte altı iş günü içerisinde şirketin merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil için başvurulur ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilân olunur. Fon içtüzüğüne yönelik esas ve usuller Müsteşarlığın uygun görüşü alınarak Kurul tarafından belirlenir.”

ibarelerine uymak zorundadır (BES, 01.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr)

5.7.2. Emeklilik Yatırım Fonu Türleri

Emeklilik yatırım fonu türleri; Sermaye Piyasası Kurulunun 10 Mayıs 2002 tarih 22/646 sayılı kararı ile şunlar olarak belirtilmektedir (EGM, 01.07.2009, www.egm.org.tr):

- Gelir Amaçlı Fonlar
- Büyüme Amaçlı Fonlar
- Para Piyasası Fonları
- Kıymetli Maden Fonlar
- İhtisaslaşmış Fonlar
- Diğer Fonlar

4.7.2.1. Gelir Amaçlı Fonlar

Yatırım yapılacak fonların bunlardan elde edilecek temettü ve faiz gelirlerine ağırlık verilerek belirlenen fonlardır. Fon portföyünün en az %80’ini düzenli temettü ödemesi yapan ve fiyat oynaklığı nispeten daha az olan hisse senetlerine yatıran ve temettü geliri elde etmeyi hedefleyen fona Hisse senedi fonu, fon portföyünün en az %80’ini kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fona kamu borçlanma fonu, fon portföyünün en az %80’ini özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fona özel sektör borçlanma fonu, fon portföyünün en az %80’ini kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fona kamu borçlanma araçları fonu, her birinin değeri fon portföyünün %20’sinden az olmayacak şekilde, fon

portföyünün en az %80'ini hisse senetlerine ve borçlanma araçlarına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fona karma fon, fon portföyünün en az %80'ini, düzenli temettü ödemesi yapan ve fiyat oynaklığı nispeten daha az olan yabancı hisse senetlerine yatıran ve temettü geliri elde etmeyi hedefleyen fona uluslararası hisse senedi fonu, fon portföyünün en az %80'ini, yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fona uluslararası borçlanma fonu, her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini yabancı hisse senetlerine ve yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fona uluslararası karma fon, fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre yönetmeliğin 5'inci maddesinde belirtilen varlık türlerinin tamamına veya bir kısmına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fona ise esnek denilmektedir (EGM, 01.07.2009, www.egm.org.tr).

5.7.2.2. Büyüme Amaçlı Fonlar

Yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek sermaye kazancına ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır. Büyüme amaçlı fonlar şu alt fonlardan oluşmaktadır. Fon portföyünün en az %80'ini borsada işlem gören şirketlerin hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fona hisse senedi fonu, fon portföyünün en az %80'ini küçük veya büyüme potansiyeli olan şirketlerin hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fona küçük şirketler hisse senedi fonu her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini hisse senetleri ve borçlanma araçlarına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fona karma fon, fon portföyünün en az %80'ini, yabancı hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fona uluslararası hisse senedi fonu, her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini yabancı hisse senetlerine ve yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fona uluslararası karma fon, fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre yönetmeliğin 5. maddesinde belirtilen varlık türlerinin tamamına veya bir kısmına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fona esnek fon adı verilmektedir (EGM, 01.07.2009, www.egm.org.tr).

5.7.2.3. Para Piyasası Fonları

Değişik şekliyle; devamlı olarak portföyünde vadesine en fazla 180 gün kalmış likiditesi yüksek para ve sermaye piyasası araçları yer alan ve portföyünün ağırlıklı ortalama vadesi en fazla 45 gün olan fonlardır. Fon portföyünün tamamını ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerine yatıran fona kamu likit fonu, fon portföyünün tamamını özel sektör borçlanma araçlarına yatıran fona özel sektör likit fonu, fon portföyünün tamamını kamu veya özel sektör borçlanma araçlarına yatıran fona karma likit fon adı verilmektedir (EGM, 01.07.2009, www.egm.org.tr).

5.7.2.4. Kıymetli Madenler Fonları

Fon portföyünün en az % 80'ini kıymetli madenler ve altına dayalı varlıklardan oluşturmak amacıyla kurulan fonlardır. Fon portföyünün en az %80'ini ulusal ve uluslararası borsalarda işlem gören altın ve diğer kıymetli madenlere dayalı varlıklara yatıran fona kıymetli madenler fonu, fon portföyünün en az %80'ini ulusal ve

uluslararası borsalarda işlem gören altına dayalı varlıklara yatıran fona altın fonu denilmektedir (EGM, 01.07.2009, www.egm.org.tr).

5.7.2.5. İhtisaslaşmış Fonlar

Coğrafi bölge, ülke, sektör ve endeksler bazında yatırım yapan fonlardır. Bu fonlar şöyle sıralanabilir. Fon portföyünün en az %80'ini, sadece bir yabancı ülke tarafından veya bu yabancı ülkede yerleşik şirketler tarafından ihraç edilen para ve sermaye piyasası araçlarına yatıran fona yabancı ülke fonu, fon portföyünün en az %80'ini, belirli sektör ya da sektörlerde bulunan şirketlerin hisse senetlerine yatıran fona özel sektör fonu, denilmektedir. Hisse Senedi Endeks Fonu, Tahvil Endeks Fonu, Sektör Endeks Fonu veya benzer fonlar olmak üzere baz alınan ve Kurulca uygun görülen bir endeks kapsamındaki varlıklara, fon portföyünün en az %80'ini yatıran ve baz alınan endeks ile fonun birim pay değeri arasındaki korelasyon katsayısının en az 0,9 olmasını ve endekste ki artış kadar bir getiri elde etmeyi hedefleyen fona endeks fon denilmektedir (EGM, 01.07.2009, www.egm.org.tr).

5.7.2.6 Diğer Fonlar

Gelir amaçlı fonlar ve büyüme amaçlı fonlar dışında dengeli fonlar ve esnek fonlar diğer fonlar grubunu oluşturmaktadır. Fon portföyünün tamamını, hisse senedi ve/veya borçlanma araçlarının karmasından oluşturan ve hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fona dengeli fon, fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre yönetmeliğin 5'inci maddesinde belirtilen varlık türlerinin tamamına veya bir kısmına yatıran ve hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fona esnek fon adı verilmiştir. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmez (EGM, 01.07.2009, www.egm.org.tr).

5.8. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi

4632 Sayılı Bireysel Emeklilik ve Tasarruf Sistemi Kanunu'nun 4.maddesine göre Bireysel Emeklilik Sistemine katılabilmek için; 18 yaşını aşmış ve medeni hakları kullanma ehliyetine haiz gerçek kişi olmak gereklidir (BES, 01.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

5.8.1. Bireysel Emeklilik Sözleşmesi

Sisteme katılacak kişiler bireysel emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi imzalamak zorundadırlar. Söz konusu emeklilik sözleşmesi; katılımcının sisteme girmesine, sistemden ayrılmasına, emekli olmasına, katkıların ödenmesine, bu katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, fonlarda yatırıma yönlendirilmesine ve katılımcı veya lehdarına yapılacak ödemelere ilişkin esaslar ile tarafların diğer hak ve yükümlülüklerini düzenlenmesini kapsayan esas olarak katılımcı ve şirketin taraf olarak yer aldığı bir sözleşmedir (BES, 01.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

5.8.2. Bireysel Emeklilik Sözleşmesinin Tarafları

Emeklilik sözleşmesinin tarafları, bireysel emeklilik hesabına katkı yapan veya adına şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılan katılımcı ile şirkettir. Katkı payının belirli bir bölümünü veya tamamı ödenmek suretiyle katılımcı nam ve hesabına şirket ile emeklilik sözleşmesi akdeden kişiler katılımcı ile birlikte taraf olurlar. Katılımcının emeklilik sözleşmesi devam ederken vefat etmesi halinde, Medeni Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, katılımcı tarafından tayin edilen ve kimliği sözleşmede belirtilen lehdar veya lehdarlara ödeme yapılır. Lehdar tayin edilmemiş ise katılımcının kanunî mirasçıları hak sahibi olurlar. Katılımcı, sözleşme süresi boyunca lehdarı değiştirebilir veya lehdar tayin etme işlemini iptal edebilir (BES, 02.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr)

5.8.3. Bireysel Emeklilik Sözleşmesinin Kapsamı

Emeklilik sözleşmesi; emeklilik planı, emeklilik sözleşmesi teklif formu, emeklilik sözleşmesi metni, emeklilik sözleşmesi özel metni kısımlarından oluşmaktadır. Emeklilik şirketi, bireysel emeklilik sistemine girmek isteyen katılımcının emekliliğe yönelik beklentilerine, ortalama gelir düzeyine, kamu sosyal güvenlik sistemine dahil olmalarına ve risk getiri profili formundaki bilgilere göre uygun teklifi hazırlayarak katılımcıya sunar. Katılımcının teklifi kabul etmesi halinde emeklilik sözleşmesi imzalanır. Gerekli ödemeler yapıldıktan sonra on gün içerisinde sözleşmeyi reddetmezse emeklilik sözleşmesi akdedilerek katılım fiilen tamamlanmış olur (Uğur, 2004: 165).

Grup emeklilik sözleşmesin de her bir katılımcıya ait hesaplar bireysel emeklilik hesaplarında takip edilir. Grup emeklilik sözleşmesi yapıldıktan sonra yeni katılımcılarda grup sözleşmesine dahil olabilirler. Grup emeklilik sözleşmesi akdedilirken veya akdedildikten sonra gruba dahil olacak katılımcılar için bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi o katılımcı için katkı paylarının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının şirket hesaplarına intikal ettiği tarihtir (BES, 02.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

5.8.4. Bireysel Emeklilik Planlarının Onaylanması

Emeklilik sözleşmeleri kapsamında düzenlenen emeklilik planlarından ilk defa uygulamaya konulacaklar ile planlara ilişkin değişiklikler Hazine Müsteşarlığı'nın onayına tabidir. Hazine Müsteşarlığı Emeklilik Planlarında mevzuata aykırı bulunan veya katılımcının katkı payının veya giriş aidatının bir kısmını veya tamamını ödemek suretiyle katılımcının nam ve hesabına şirket ile emeklilik sözleşmesine taraf olan kişiler ile tarafların hak ve menfaatlerinin korunması açısından sakınca görülen hususların değiştirilmesini talep edebilir. Emeklilik planlarının tasdikine ilişkin başvuru; başvuru tarihini takip eden en geç iki ay içerisinde sonuçlandırılır (Erol ve Yıldırım, 2004: 270).

Emeklilik planları, Hazine Müsteşarlığı tarafından belirlenen esaslara göre numaralandırılır ve saklar (BES, 02.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

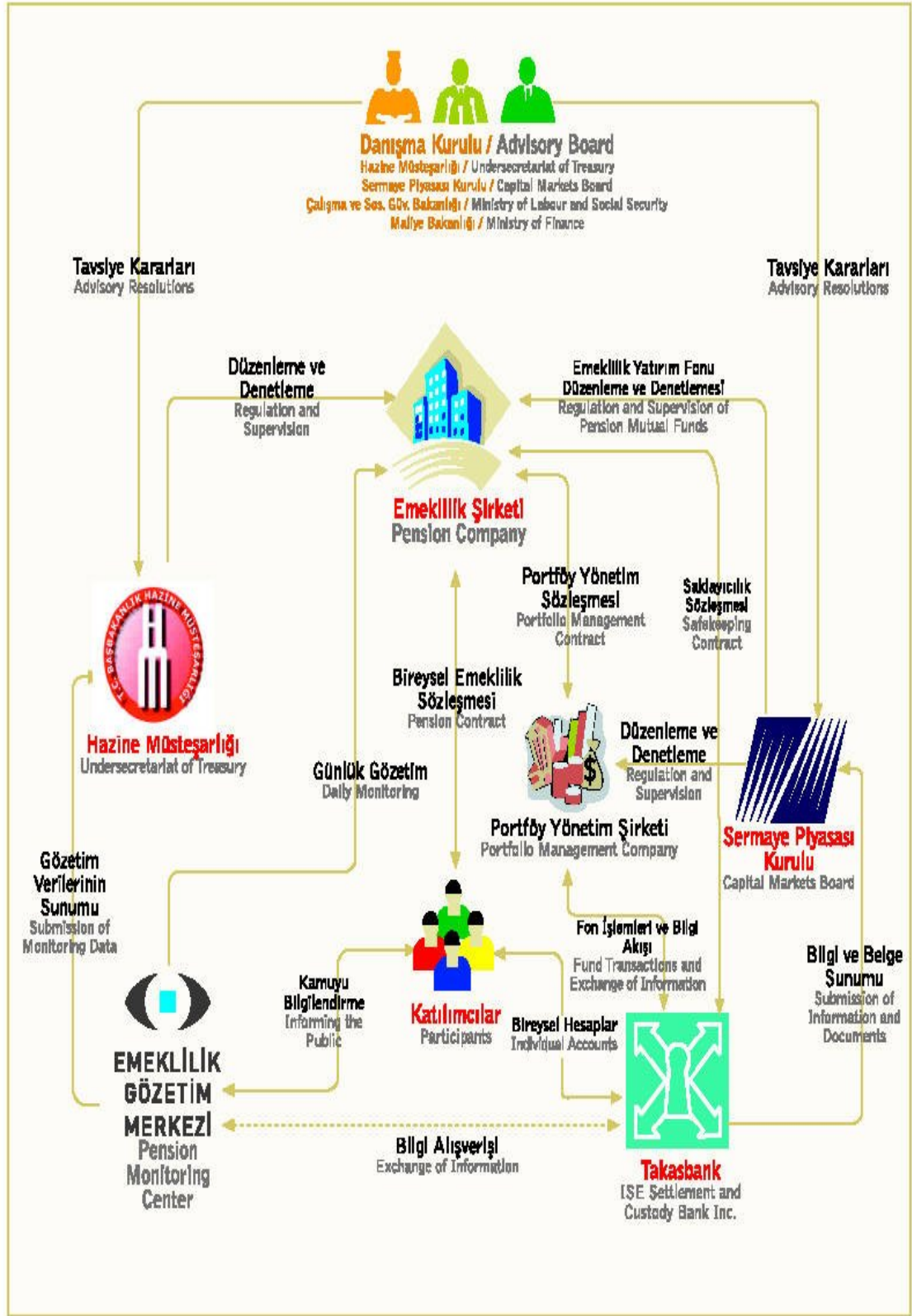
5.8.5. Bireysel Emeklilik Sözleşmesinin Kurulması

Bireysel Emeklilik şirketi, Bireysel Emeklilik Sistemine girmek isteyen katılımcıya, katılımcının emekliliğe yönelik beklentilerine, ortalama gelir düzeyine, sosyal güvenlik sistemine dahil olmalarına göre uygun bir teklifi hazırlar ve katılımcıya sunar (Erol ve Yıldırım, 2004: 270).

Katılımcının teklifi kabul etmesi durumunda emeklilik sözleşmesi teklif formunu doldurarak imzalar. Katılımcı tarafından katkı payının veya giriş aidatının bir kısmının yada tamamının ödenmesi üzerine şirket teklifi en geç on iş günü içerisinde yazılı olarak reddetmezse sözleşme kurulmuş olur (BES, 02.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

5.8.6. Bireysel Emeklilik Sözleşmesinin Yürürlüğe Girmesi

Emeklilik Şirketi, katılımcı ile emeklilik sözleşmesi kurulduktan sonra katkı payının şirket hesaplarına geçmesini takip eden on beş iş günü içerisinde hazırlayıp imzaladığı emeklilik sözleşmesini katılımcıya verir. emeklilik sözleşmesi, katkı payının şirket hesaplarına geçtiği tarihte yürürlüğe girer. İlk emeklilik sözleşmesinde belirtilen yürürlük tarihi katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi sayılır (BES, 02.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).



Şekil 5.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi (EGM 2004 Gelişim Raporu, 2005: 23).

5.8.7. BES Sözleşmesi Taraflarının Hak ve Yükümlülükleri

Bir bireysel emeklilik sözleşmesinde katılımcı ve emeklilik şirketi olmak üzere iki taraf bulunmaktadır (BES, 01.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr). Sözleşmeyle sisteme giren katılımcının en temel yükümlülüğü sözleşmeyle belirtilen esaslar dahilinde emeklilik şirketi nezdinde açılacak bireysel emeklilik hesabına katkı paylarını düzenli olarak ödemektir. Fakat katılımcı talep ettiği takdirde emekliliğin hak kazanımından önce ödemelerine ara verme hakkına sahiptir (BES, 02.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

Katılımcılar, emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren en az bir yıl geçtikten sonra bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin tamamını başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilmektedir (BES, 02.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

Katılımcılar, emeklilik sözleşmesinde veya grup emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslar dahilinde emeklilik planını yılda en fazla dört kez değiştirebilmektedir. Emeklilik planı değişikliğine ilişkin bildirimi, değişiklik tarihinden en az beş iş günü önce emeklilik şirketine yazılı olarak yapan ve değişiklik talebi uygun bulunan katılımcının yeni emeklilik planına geçişi değişiklik tarihi itibarıyla yapılmaktadır. Emeklilik şirketi, bireysel katılımcıya yeni emeklilik sözleşme metnini; gruba dahil olan katılımcıya ise emeklilik sözleşmesi özet metnini, değişiklik tarihini takip eden beş iş günü içinde göndermektedir (BES, 02.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

Emeklilik şirketi, emeklilik sözleşmesinde belirtilmesi kaydı ile emekliliğe hak kazanılmasına en az üç yıl kala, katılımcının birikimlerinin mali piyasalardaki risklerden olumsuz etkilenmesini önlemek için katılımcıya yazılı uyarıda bulunmak zorundadır. Katılımcı söz konusu yazılı uyarıyı uygun görmesi halinde, emeklilik planı değişikliğine ilişkin bildirimini değişiklik tarihinden en az beş iş günü önce emeklilik şirketine yazılı olarak yapabilmektedir. Emeklilik şirketi, katılımcının yeni emeklilik planına geçişini yaparak katılımcıya değişiklik tarihini takip eden on beş iş günü içinde yeni emeklilik sözleşmesi metnini göndermesi gerekmektedir (BES, 02.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

Katılımcılar sisteme giriş tarihinden itibaren en az on yıl sistemde kalarak ve 56 yaşını doldurarak emekliliğe hak kazanabilmektedir. Katılımcının en az on yıl sistemde kalma koşulunu yerine getirmiş olması için, birikimlerini almaksızın ilk emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren bireysel emeklilik sisteminde on tam yıl kalması ve on yıl süreyle asgari katkı payı ödemesi gerekmektedir (BES, 01.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

Emeklilik şirketi, katılımcıya emekliliğe hak kazanacağı tarihi en geç bir ay önce bildirmekle yükümlüdür. Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir kısmının veya tamamının defaten ödenmesini ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi hükümlerine göre kendisine maaş bağlanmasını isteyebilmektedir. Emeklilik şirketi, katılımcının kısmen veya tamamen ödeme talebini, katılımcının emeklilik sözleşmesi gereği emekliliğe hak kazandığı tarihten itibaren yedi iş günü içinde yerine getirmek zorundadır (BES, 01.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

Emeklilik sözleşmesi veya yıllık gelir sigortası sözleşmesi hükümlerine göre, hak sahiplerine ödenmesi gereken tutar, ödemeyi gerektiren tarihten itibaren 10 yıl içinde hak sahipleri tarafından aranmadığı takdirde, onuncu yılı takip eden yılbaşından itibaren 6 ay içerisinde hak sahiplerinin adı, soyadı ve hak kazandıkları para miktarını

gösterir şekilde tanzim edilecek bir cetvel ile Hazine Müsteşarlığı emrine Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasına aktarılmaktadır. Yatırılan paralar, iki yıl içinde sahipleri tarafından aranmadığı takdirde Hazineye gelir kaydedilmektedir (BES, 02.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

5.8.9. Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansman Kaynakları

BES'in finansal kaynakları katılımcıların ödedikleri katkı payları, giriş aidatlarından meydana gelmektedir. BES'in temel giderleri olan yönetim gideri kesintileri, fon işletim gideri kesintileri, özel hizmet gideri kesintileri bu başlığımız altında incelenecektir.

5.8.9.1. Katkı Payı

Katılımcı tarafından ya da katılımcı adına ödemeyi yapan kişi veya kurumun yapacağı katkı payı ödemeleri ile finanse edilen Bireysel Emeklilik Sisteminde ödemelerin kim tarafından yapılacağı sözleşmede belirtilir (BES, 01.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr). Katılımcının en önemli yükümlülüğü katkı paylarını ödemektir (BES, 02.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

Katkı paylarının ödeme aralıkları katılımcının tercihine bırakılmıştır. Katkı payları aylık, üç aylık, altı aylık ve yıllık periyotlar halinde ödeyebilir. Katılımcı istediğinde, katkı paylarını asgari katkı payının altında olmaması şartıyla artırıp azaltabilme hakkına sahiptir. Ayrıca katılımcı, dilediği her zaman bireysel emeklilik hesabına düzenli katkı dışında ekstra ödemeler de yapabilir. Bu ara ödemeler seçilen emeklilik planındaki fonlara yönlendirilerek değerlendirilir (Bağlan, 2006: 91).

5.8.9.2. Giriş Aidatı

Katılımcının Bireysel Emeklilik Sistemi'ne ilk kez katılması yada yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması durumunda doğan giderleri karşılamak amacıyla katılımcı tarafından emeklilik sözleşmesi teklif formunun imzalandığı tarihte geçerli olan asgari ücretin aylık tutarını aşmayacak emeklilik şirketleri açısından bir finansal kaynaktır (Uralcan, 2004: 134).

Giriş aidatı emeklilik sözleşmesi kuruluşu aşamasında peşin, azami bir yıllık süre içinde taksitler halinde veya ertelenmiş olarak belirlenebilir (Uralcan, 2004: 135).

Giriş aidatının azami bir yıllık süre içinde taksitlendirilmesinin kararlaştırıldığı hallerde, katılımcının bireysel emeklilik sisteminden ayrılması veya başka bir şirkete aktarım talebinde bulunması durumunda emeklilik şirketi, giriş aidatının ödenmemiş kısmını katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinden indirme hakkına sahiptir (BES, 02.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

5.8.9.3. Yönetim Gideri Kesintisi

Emeklilik şirketleri, bireysel emeklilik faaliyetinin gerektirdiği giderlerin karşılanması amacıyla, katılımcının bireysel emeklilik hesabına yapılan katkı payları üzerinden azami yüzde sekiz oranını aşmamak kaydıyla yönetim gideri kesintisi yapabilirler. Yönetim gideri kesintisinin, hangi oranda yapılacağı veya hangi miktarda yapılacağı, tahsil edilme şekli ve buna ilişkin koşullar emeklilik planında açıkça

belirtilmelidir. Katılımcının katkı paylarını farklı ödeme araçları ile yapması nedeniyle ortaya çıkabilecek giderlerin diğer katılımcılara yansıtılmaması için, söz konusu giderlerin karşılanmasına yönelik piyasa rayıçlarını aşmayacak tutar veya oranda katkı payına ek olarak tahsil edilecek yönetim gideri kesintisi yapılabilir (BES, 02.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr ve BES, 01.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

5.8.9.4. Fon İşletim Gideri Kesintisi

Emeklilik şirketleri tarafından, portföy yönetim şirketinin ücreti dahil olmak üzere, fon net varlık değeri üzerinden azami yüz binde on oranında günlük olarak kesinti yapılacak olan tutara fon işletim kesintisi denilmektedir (BES, 02.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

5.8.9.5. Özel Hizmet Gideri

Emeklilik şirketi, katkı payı ödenmesine ara verilmesi veya yasal bildirimler ve sunulan standart hizmetler dışında katılımcı tarafından emeklilik sözleşmesinde belirlenen özel hizmetlerin talep edilmesi halinde katılımcıya bildirimde bulunmak kaydıyla asgari ücretin aylık tutarının azami yüzde yirmi beşini aşmamak kaydıyla özel hizmet gideri kesintisi yapabilir. Buna karşılık gelen tutar, katılımcının bireysel emeklilik hesaplarındaki fon adetlerinden indirim yapılarak karşılanır (BES, 02.07.2009, www.bireyselemeklilik.gov.tr).

5.9. Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim

Ülkemizde uygulanan Beside de denetim sisteminin altyapısı hazırlanırken hem AB yasal düzenlemelerine uyumlu hem de gerekli işlevleri gerçekleştirebilecek yapıda olması amaç edinilmiştir (Uralcan, 2004: 160).

Bireysel Emeklilik Sistemi'nin denetimi konusu 4632 sayılı Kanun'un 20.ve 21. maddelerinde ve Bireysel Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik'in beşinci bölüm, 27. maddeden 32. maddeye kadar olan bölümlerinde düzenlenmiştir.

5.9.1. Aktüeryal Denetim

Bireysel emeklilik şirketi, her yılsonu itibarıyla bir aktüer tarafından yapılacak emeklilik ve sigortacılık faaliyetleri ile ilgili aktüeryal denetime tabidir. Bu denetim, şirketin faaliyet gösterdiği bütün alanları kapsayan ve bu branşlarla ilgili teknik analizleri içeren denetimdir. Denetim sonunda hazırlanan raporlar; şirket genel müdürü tarafından Hazine Müsteşarlığına gönderilir (Uralcan, 2004: 162).

5.9.2. Günlük Gözetim ve Denetim

Katılımcıyı, fonları ve ekonomiyi korumak amacıyla Hazine Müsteşarlığı Bireysel Emeklilik şirketlerinin faaliyetlerini günlük gözetim ve denetime tabi tutar. Müsteşarlık bu gözetim ve denetim için Emeklilik Gözetim Merkezi'ni (EGM) görevlendirmiştir. EGM, denetim amacıyla izlenmesi gereken faaliyetlerle ilgili bilgileri

SPK, saklayıcı kuruluş veya Hazine Müsteşarlığı'ndan temin edebilir. Müsteşarlık EGM' ye gerek görürse ek görevler verebilir (Uralcan, 2004: 162).

5.9.3. İç Kontrol Sistemi ve İç Denetim

Şirketin iç denetimi, verimliliğin, finansal ve yönetsel konularda güvenilir bilgi akışının, bilgi bütünlüğünün, bilginin zamanında elde edilebilirliğinin ve şirket faaliyetlerinin mevzuata uygunluğunun sağlanmasını amaçlayan iç denetimde, şirket, iç denetim sistemine ilişkin tüm politika ve prosedürleri yazılı hale getirmekle yükümlüdür (Uralcan, 2004: 162).

Şirket iç denetim sorumluları, şirketin mali durumunu zayıflatacak olumsuz gelişmelerin varlığını saptadığında, durumu rapor ederek hem yönetim kuruluna hem de Hazine Müsteşarlığı'na bildirmekle yükümlüdür (Uralcan, 2004: 162).

5.9.4. Bağımsız Dış Denetim

Emeklilik şirketinin mali yönden bağımsız dış denetimi, bağımsız denetleme kuruluşları tarafından yılda en az bir kere yapılmaktadır. Şirketin yaptıracığı bağımsız dış denetim, yazılı bir denetleme sözleşmesine bağlanarak bu sözleşmenin bir örneği denetlenecek şirket tarafından Hazine Müsteşarlığına gönderilmesi zorunludur. Denetleme sözleşmesinde; şirketin denetlenmesinde görevlendirilecek denetçiler ile bunların yedekleri, yapılacak bağımsız denetlemenin amacı ve kapsamı, bağımsız denetleme kuruluşu tarafından anlaşma kapsamında sunulacak diğer hizmetler, tarafların hak ve yükümlülükleri ile ücret belirtilmelidir. Emeklilik şirketinin bağımsız dış denetimi, mevzuat ve genel kabul görmüş muhasebe esas ve ilkelerine uygunluk yönünden, defter, kayıt ve belgeler üzerinde yerine getirilmektedir (Uğur, 2004: 186).

Denetleme sonucunda düzenlenen yıllık denetleme raporu, denetlenen şirketin yönetim kuruluna teslim edilir. Rapor özetleri, ilgili bulunulan yıla ilişkin mali tablo ve raporların görüşüleceği genel kurullarda okunur ve bu raporlar Hazine Müsteşarlığının gerek gördüğü hallerde ülke genelinde basım ve dağıtımı yapılan günlük ve tirajı en yüksek iki gazetede yayımlanmaktadır. Birleşme ve devir nedeniyle yapılan denetleme sonucunda düzenlenen denetleme raporu, bir örneği altı iş günü içinde Hazine Müsteşarlığına gönderilmek üzere denetlenen şirketin yönetim veya tasfiye kuruluna teslim edilmektedir. Bağımsız dış denetim şirketi ile sözleşme feshedilmesi durumunda; feshin nedeni, hem şirket hem de bağımsız denetçi tarafından en geç on gün içerisinde Hazine Müsteşarlığı'na bildirilmek zorundadır (BES, 02.07.2009, www.bireyselemlilik.gov.tr).

5.9.5. Dönemsel Denetimler

Bu denetimler, yasaların dönemsel olarak belirlediği rutin denetimlerdir. Yasal düzenlemelerde, uygulamada görülen aksaklıkları gidermek amacıyla, zamanla Müsteşarlık, SPK ve EGM için gereken bilgi ve belgeleri derlemek amacıyla yapılan denetimlerdir (Uralcan, 2004:163).

6. SEKTÖRÜN TÜRKİYE İNCELEMESİ

Bu bölümde Türkiye’de BES ile ilgili betimleyici bir sektörel değerlendirme yapılacaktır. Öncelikle Türkiye’de BES ile ilgili, katılımcı sayıları, sözleşme sayıları, katkı payı tutarları, yatırıma yönlendirilen fon tutarları gibi genel göstergelere yer verildikten sonra, Türkiye’de faaliyette bulunan tüm BES firmaları için, katılımcı sayıları, firmanın katkı payı tutarları, toplam sözleşme ve sertifika sayıları, yatırımlara yönlendirilen toplam tutarlar ve emekli olanların sayılarının olduğu, ayrı ayrı sektör değerlendirilmesi yapılacaktır.

6.1. Sektörün Türkiye’de Büyüklüğü

Daha önceki bölümlerde de bahsedildiği gibi Türkiye’de 27 Ekim 2003 tarihinde faaliyete başlayan BES, geçen altı yıllık zaman zarfında çoğu zaman beklentilerin üzerinde gelişme göstermiştir. Bununla birlikte, Türkiye’de BES, OECD ülkeleriyle karşılaştırıldığında, birçok kategoride (yatırıma yönelen toplam fonlar, emeklilik fon çeşidi vs.) yeri hala küçüktür (Kayalı, 2009; OECD, 2009).

Tablo 6.1 BES’in Rakamsal Büyüklükleri (EGM, 26.11.2009, www.egm.org.tr).

CİNSİ	MİKTARI
Katılımcı Sayısı (Adet)	1,967,186
Sözleşme Sayısı (Adet)	2,182,028
Katkı Payı Tutarları (TL)	6,896,242,218
Yatırıma Yönlendirilen Fonlar (TL)	6,669,808,601

Yıllar itibarıyla sisteme ilişkin toplam kümülatif rakamsal büyüklükler tablo 6.1’de düzenlenmiştir. 26.11.2009 tarihi itibarıyla şirketlerin kurmuş olduğu emeklilik fonlarında biriken toplam katkı payı tutarı 6,89 milyar TL, yatırıma yönelen toplam fon büyüklüğü ise 6,66 milyar TL olarak gerçekleşmiştir. Fona yönlendirilmiş sözleşme sayısı 2 milyona yaklaşırken; katılımcı sayısı ise 1.697.490 olarak gerçekleşmiştir (EGM, 26.11.2009, www.egm.org.tr).

6.1.1. Katılımcı Sayısı

Bireysel Emeklilik Sistemi’nin faaliyete başladığı 2003 yılında; yılsonu itibarıyla ulaşmış olduğu katılımcı sayısı 15,245 kişi iken 26.11.2009 tarihi itibarıyla katılımcı sayısı 1,967.186 olarak gerçekleşmiştir (www.egm.org.tr).

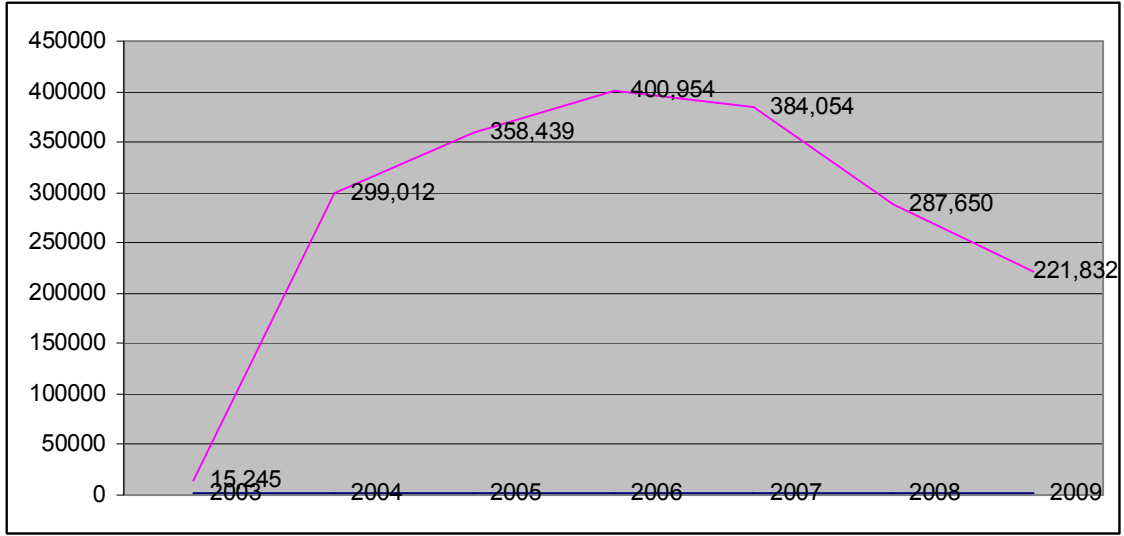
Bireysel emeklilik sistemi faaliyetinin ilk yılında beklentilerin üstünde bir gelişim göstermiştir. tablo 6.2, şekil 6.1 ve şekil 6.2’de de görüldüğü gibi 2004 yılı sonunda bireysel emeklilik sisteminde Hazine’nin ulaşılmasını hedeflediği katılımcı sayısı; 287.500 dolayında iken 2004 yılı sonunda sektörün ulaşmış olduğu katılımcı sayısı 314.257 olarak gerçekleşmiştir (EGM, 2005: 31). Emeklilik Gözetim Merkezi 2004 Gelişim Raporunda 2005 yılı katılımcı sayısı hedeflemesinin 682,595 kişi (EGM, 2005: 53). iken gerçekleşen katılımcı sayısı 672,696 olarak beklentilerin altında kalmıştır. Yine benzer şekilde 2006, 2007, 2008 yıllarında beklenen katılımcı sayısına

ulaşılamamıştır.2006 yılı içerisinde sisteme katılan 400,954 katılımcı ile yıl sonunda 1,703,650 katılımcı sayısına ulaşılmıştır.2007 yılı içerisinde 384,054 kişi Bireysel Emeklilik Sistemi'ne katılarak katılımcı sayısı 1,457,704 olarak gerçekleşmiş 2008 yılında 287,650 katılımcının daha eklenmesiyle 1,745,354 seviyesine ulaşılmıştır. Emeklilik Gözetim Merkezi verilerine göre 26.11 2009 tarihi itibariyle sisteme 221,832 kişi katılmış; ve katılımcı sayısı; 1,967,815 olarak gerçeklemiştir. 2009 yılı itibariyle hedeflenen katılımcı sayısı 1,979,815 rakamına ulaşması muhtemeldir (EGM, 26.11.2009, www.egm.org.tr).

Tablo.6.2 Yıllar İtibariyle Beklenen ve Gerçekleşen Katılımcı Sayıları (2004-2008 yılları EGM Gelişim Raporları).

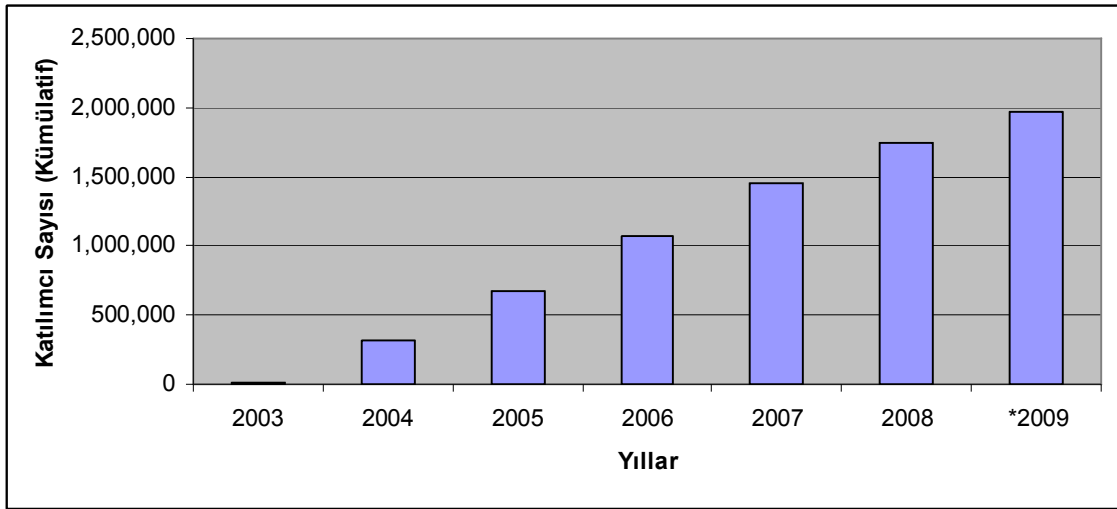
Yıllar	Beklenen/Gerçekleşen	Katılımcı Sayısı
2004	Beklenen	287,500
	Gerçekleşen	314,257
2005	Beklenen	682,595
	Gerçekleşen	672,696
2006	Beklenen	1,154,300
	Gerçekleşen	1,073,650
2007	Beklenen	1,576,034
	Gerçekleşen	1,457,704
2008	Beklenen	1,869,059
	Gerçekleşen	1,745,354
*2009	Beklenen	1,979,815
	Gerçekleşen*	1,967,186

*2009: 26.11.2009 tarihi verileri



*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.

Şekil 6.1. Yıllar İtibariyle Sisteme Katılan Katılımcı Sayıları (2004-2008 yılları EGM Gelişim Raporları).



*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.

Şekil 6.2. Yıllar İtibariyle Kümülatif Katılımcı Sayıları (2004-2008 yılları EGM Gelişim Raporları)

6.1.1.1. Katılımcıların Yaş Dağılımı

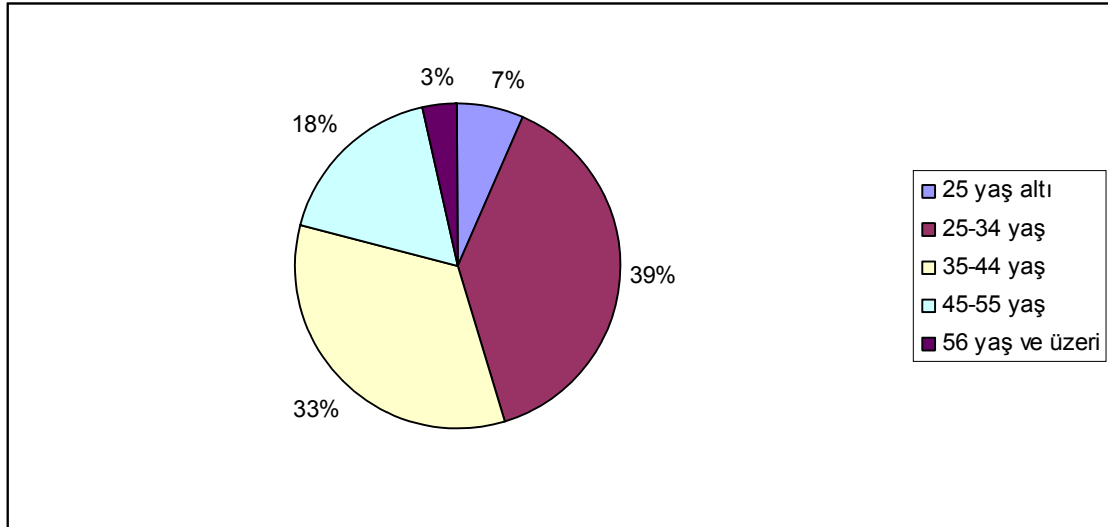
Bireysel Emeklilik Sisteminde bulunan katılımcıların yaş dağılımlarına göre toplamları Tablo 6.3’de ve 26.11.2009 tarihi itibarıyla katılımcıların toplamının yaşlarına göre oranları şekil 6.3’te verilmiştir. 25 - 34 yaş arası katılımcılar tüm yıllar itibarıyla en büyük katılımcı kitlesini oluşturmuştur. 25 - 35 yaş arası katılımcılar toplam katılımcıların % 39’unu meydana getirmektedir. 35-44 yaş arası katılımcılar ise 658,273 katılımcı sayısı ve toplam katılımcıların içerisinde % 33’lük bir oranla ikinci en

büyük katılımcı kitlesidir. 45 - 55 yaş arası katılımcıların sayısı ise 353,762'dir. Bu katılımcıların toplam katılımcılara oranı % 18'dir. 25 yaş altı ve 56 yaş üzeri katılımcılar toplam katılımcılar içerisinde en düşük orana sahip katılımcı kitleleridir. 25 yaş altı katılımcıların toplamı 129,892 iken 56 yaş üzeri katılımcıların sayısı 63,559'dur. % 7 ve % 3'lük oranlara sahip olan 25 yaş altı ve 56 yaş üzeri katılımcıların %10'unu oluşturmaktadır.

Tablo 6.3. BES Katılımcıların Yıllar İtibari İle Yaş Dağılımı (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

Yıllar	25 yaş altı	25,34 yaş	35,44 yaş	45,55 yaş	56 yaş ve üzeri
2003	827	5,342	4,998	3,723	355
2004	27,323	132,011	106,193	44,593	4,137
2005	54,480	273,557	222,494	103,172	12,439
2006	80,185	428,632	360,283	177,769	26,781
2007	106,925	579,060	485,578	246,928	39,213
2008	122,129	687,539	581,450	302,390	51,846
*2009	129,892	762,700	658,273	352,762	63,559

*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.



*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.

Şekil 6.3 Toplam BES Katılımcılarının Yaş Dağılımı Oranı(EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

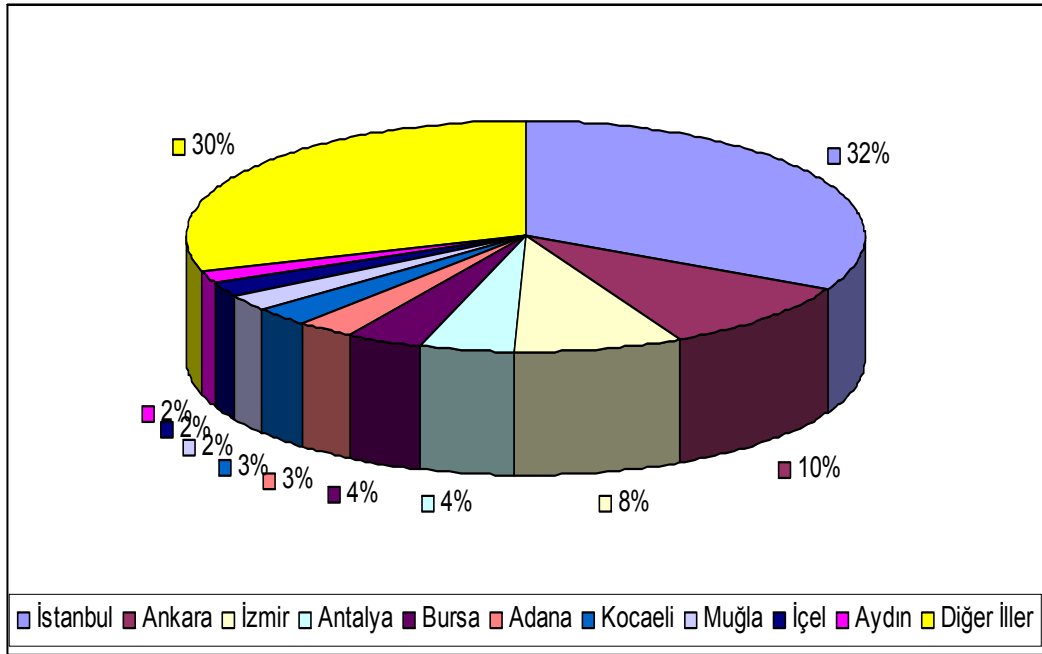
6.1.1.2 Katılımcıların İl Bazında Dağılımı

Bireysel Emeklilik Katılımcıların illere göre sıralaması bir başka araştırma konumuzdur. Halen sistemde bulunan 1,967,186 katılımcının 644,832'si İstanbul ilimizde yaşamaktadır. Tablo 6.4 ve şekil 6.4'te de görüldüğü gibi İstanbul'daki katılımcılar toplam katılımcıların % 32 'si İstanbul ilimizde yaşamaktadır. İstanbul'daki katılımcıların toplamı 195,218 katılımcının yerleşik olduğu Ankara'dan 3.3 kat daha fazladır. Ankara'daki katılımcıların toplam katılımcılara oranı % 10'dur. İzmir en fazla katılımcının yerleşik olduğu üçüncü sıradaki ildir. İzmir'de yerleşik katılımcıların toplamı 160,582'dir. Katılımcıların en fazla olduğu üç il; illerin nüfusu göz önüne alındığında doğru bir orantı ortaya çıkmaktadır. En fazla katılımcının olduğu bu üç ili sırasıyla Antalya, Bursa, Adana, Kocaeli, Muğla, Mersin, Aydın illeri takip etmektedir. Katılımcıların 594,885'i sıralamaya girmeyen diğer illerimizde yerleşik bulunmaktadır. Diğer illerde yaşayan katılımcıların toplam katılımcılara oranı % 30'dur (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

Tablo 6.4. En Fazla Katılımcının Yerleşik Olduğu 10 İl ((EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

SIRALAMA	İL	YERLEŞİK OLAN KATILIMCI SAYISI
1	İstanbul	644,832
2	Ankara	195,218
3	İzmir	160,582
4	Antalya	86,024
5	Bursa	72,745
6	Adana	56,421
7	Kocaeli	50,237
8	Muğla	44,907
9	Mersin	40,682
10	Aydın	29,653
11	Diğer İller	594,885

*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.



*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.

Şekil 6.4 Katılımcıların Yerleşik Olduğu İller ve Oranları (: (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

6.1.2 Sözleşme Sayıları

BES sözleşme sayısı katılımcıların Bireysel Emeklilik Şirketleri ile oluşturdukları emeklilik sözleşmelerini ifade eden bir büyüklüktür. BES sözleşme sayısının katılımcı sayısından büyük olmasının nedeni bir katılımcının birden fazla emeklilik sözleşmesi yapmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 6.5'te yıllar itibari ile emeklilik şirketlerinin katılımcılar ile oluşturdukları Bireysel Emeklilik Sözleşmelerinin sayısı, şekil 6.5'te oluşturulan sözleşmelerin kümülatif büyüklüğü ve şekil 6.6'da yıl içerisinde oluşturulan sözleşme adetleri verilmiştir.

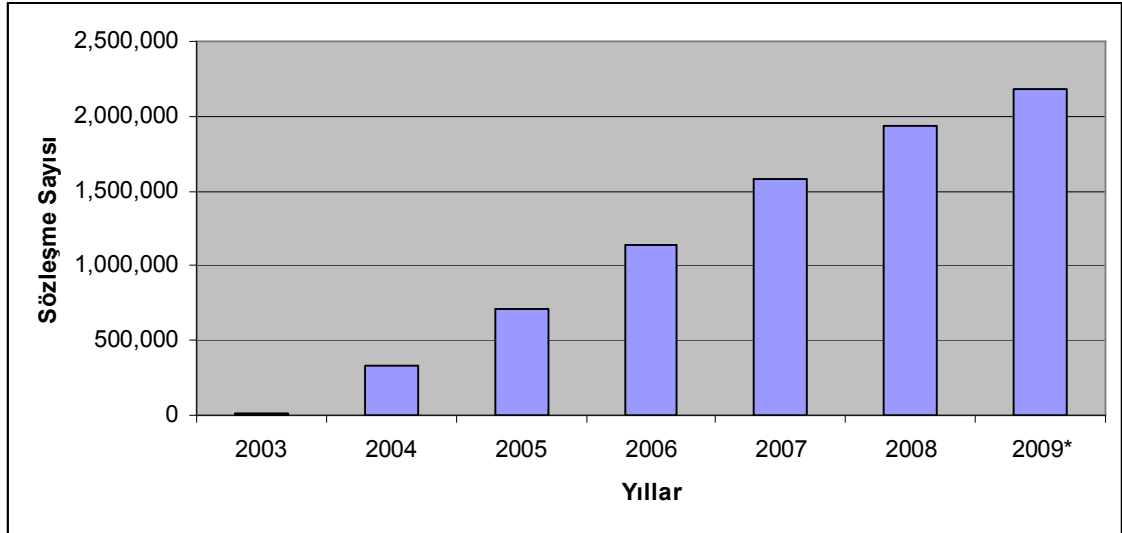
Tablo 6.5'te de görüldüğü gibi 2003 yılı sonunda gerçekleşen sözleşme sayısı 16,812'dir. 2004 yılı sonunda gerçekleşen 317,745 sözleşme ile 334,557 sözleşme sayısına ulaşılmıştır. 2005 yılı sonunda 714,146 sözleşme sayına ulaşılırken 2006 ve 2007 yıllarında gerçekleştirilen sözleşmelerle sözleşme sayıları 1,576,273 rakamına ulaşmıştır. 2007 yılı 434,845 sözleşme sayısı büyüklüğü ile en fazla sözleşme yapılan yıl iken 427,282 sözleşme sayısı ile 2006 yılı gerçekleştirilen sözleşme sayısı büyüklüğü bakımından ikinci sırada yer almaktadır.

Tablo 6.5. Yıllar İtibariyle Toplam ve Gerçekleşen Sözleşme Sayıları (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

YILLAR	SÖZLEŞME SAYILARI (KÜMÜLATİF).	YIL İÇİNDE OLUŞTURULAN SÖZLEŞME ADEDİ
2003	16,812	16,812
2004	334,557	317,745
2005	714,146	379,589
2006	1,141,428	427,282
2007	1,576,273	434,845
2008	1,933,266	356,993
20090	2,182,028	248,762

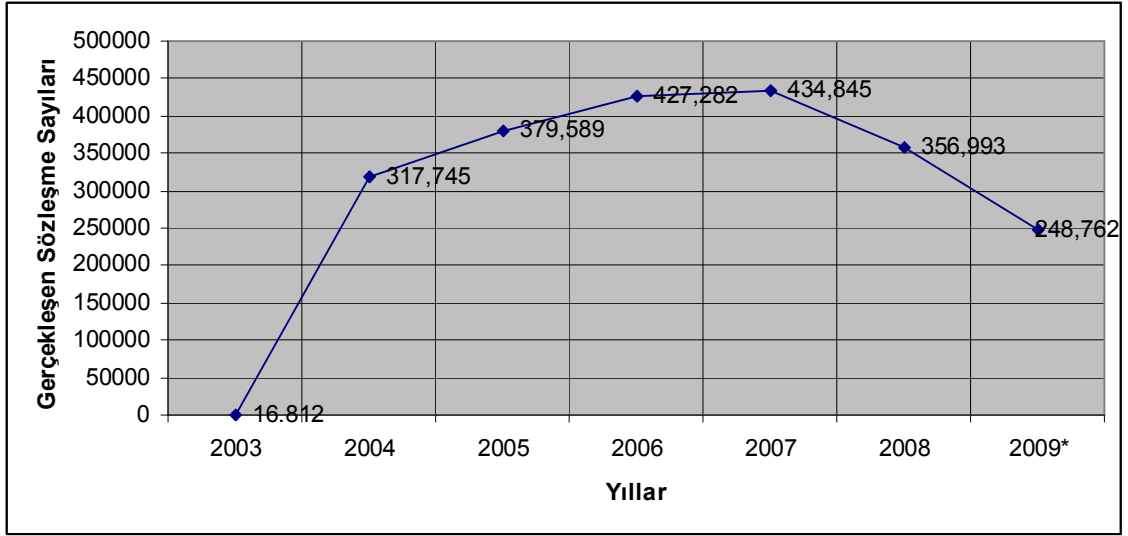
*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.

Şekil 6.5 ve 6.6 incelendiğinde grafiğin en üst seviyesinin 2007 yılı olduğu görülmektedir. 2008 yılında 356,993 adet sözleşme yapılmıştır. 2009 yılı sonuna yaklaşılrken sözleşme sayısı 2,182,028 seviyesine ulaşmış ve yapılan sözleşme adedi 248,762 olarak gerçekleşmiştir.



*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.

Şekil 6.5. Yıllar İtibariyle Sözleşme Sayıları (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).



*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.

Şekil 6.6. Yıllar İtibari İle Gerçekleşen Sözleşme Sayısı (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

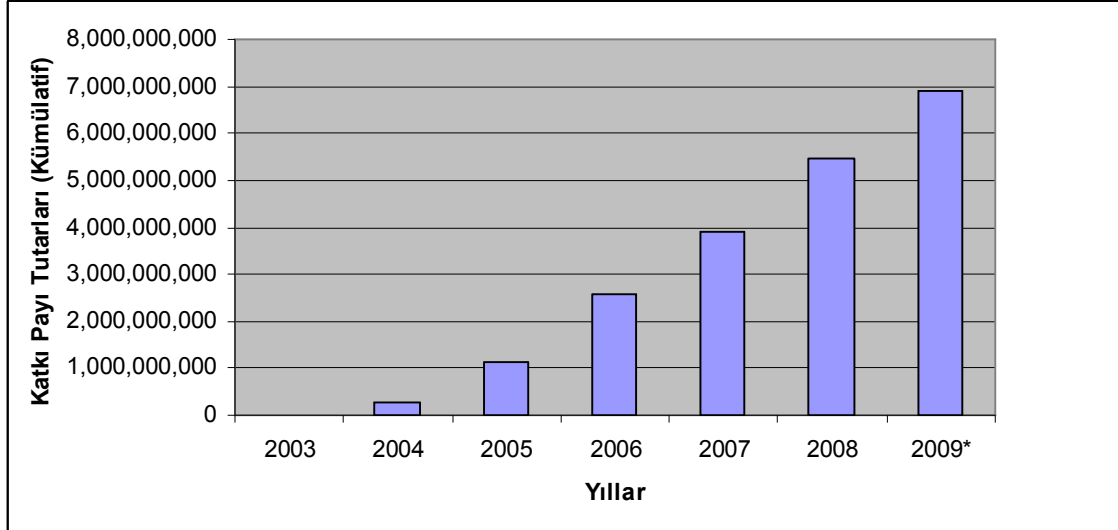
6.1.2. Katkı Payı Tutarları

Tablo 6.6. ve şekil 6.7.'de görüldüğü gibi; 2004 yılı sonunda 288,325,706 TL katkı payı tutarı ile ilk yılını tamamlayan BES 26.11.2009 tarihi itibariyle 6,896,242,218 TL büyüklüğüne ulaşmıştır. 2005 yılında 663,325,122 hedeflemesine karşılık 1,117,233,826 TL rakamına ulaşılmış yani hedeflenen tutarın yaklaşık iki katı büyüklüğünde bir rakam oluşmuştur. 2006 yılında hedeflenenin üzerinde bir artış meydana gelmiştir. Fakat 207 yılında 3,917,061,211 TL'yi bulan katkı payı tutarları 4,386,253,658 TL olarak hedeflenen rakamın altında kalmıştır. 2008 yılında da benzer bir durum söz konusudur. 5,467,695,761 TL ile hedeflenen rakamın 530,537,778 TL altında kalmıştır. 2009 yılında 7,295,970,874 hedeflemesine karşılık 26.11.2009 tarihi verileri ile 6,896,242,218 TL olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 6.6 Yıllar İtibariyle Beklenen ve Gerçekleşen Katkı Payı Tutarları (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

Yıllar	Beklenen / Gerçekleşen	Katkı Payı Tutarları (TL)
2004	Beklenen	veri yok
	Gerçekleşen	288,325,706
2005	Beklenen	663,625,122
	Gerçekleşen	1,117,233,826
2006	Beklenen	2,513,391,666
	Gerçekleşen	2,592,489,968
2007	Beklenen	4,386,253,658
	Gerçekleşen	3,917,061,211
2008	Beklenen	5,998,233,539
	Gerçekleşen	5,467,695,761
*2009	Beklenen	7,295,970,874
	Gerçekleşen*	6,896,242,218

*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.



*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.

Şekil 6.7. Yıllar İtibari İle Katkı Payı Tutarları (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

6.2 Emeklilik Şirketleri

Türkiye’de bu gün faaliyet göstermekte olan on iki Bireysel Emeklilik Şirketi bulunmaktadır. Emeklilik şirketlerinin isimleri ve katılımcı sayıları, toplam katkı payı tutarları, toplam sözleşme ve sertifika sayıları, yatırıma yönlendirilen fon miktarları ve son olarak da emekli olanların sayılarına ait büyüklükler verilmiştir. Emeklilik şirketlerine ait bu verilerin yılar itibari ile gelişimi ve bahsedilen büyüklükleri şirket başlıkları altında detaylı bir şekilde incelenecektir.

Tablo 6.7 Bireysel Emeklilik Şirketleri ve Ulaşmış Olduğu Rakamlar (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

BİREYSEL EMEKLİLİK ŞİRKETİ	KATILIMCI SAYISI	KATKI PAYI TUTARI	TOPLAM SÖZLEŞME VE SERTİFİKA SAYISI	YATIRIMA YÖNLENEN TOPLAM TUTAR	EMEKLİ OLAN SAYISI
Aegon Emeklilik	57,553	76,036,655	68,725	72,890,228	1
Allianz Hayat	52,935	327,209,708	61,199	318,826,857	104
Anadolu Hayat Emeklilik	431,582	1,403,359,801	468,524	1,359,163,307	1,247
Avivasa Emeklilik	305,094	1,518,901,683	357,191	1,464,289,133	67
Ergoİsviçre Emeklilik	10,487	11,470,393	11,294	11,160,811	0
Finans Emeklilik	19,067	13,960,329	20,117	13,439,007	0
Fortis Emeklilik	76,202	259,828,339	86,254	250,994,799	11
Garanti Emeklilik	398,228	1,025,681,051	422,801	996,814,106	9
Groupama Emeklilik	79,823	406,934,197	86,029	400,685,638	57
Ing Emeklilik	155,355	384,301,528	169,756	369,085,877	5
Vakıf Emeklilik	115,445	404,075,811	130,152	397,400,343	50
Yapı Kredi Emeklilik	265,415	1,064,482,724	299,986	1,015,058,494	243
TOPLAM	1,967,186	6,896,242,218	2,182,028	6,669,808,601	1,794

6.2.1. Aegon Emeklilik ve Hayat

Aegon Emeklilik; Ankara Emeklilik A.Ş.olarak hayat sigortası ve emeklilik alanında faaliyet gösteren şirketin hisselerinin tamamı satın alarak gerekli hukuki süreçlerin tamamlanmasını takiben, şirket ismi 26 Eylül 2008 tarihinden itibaren, AEGON Emeklilik ve Hayat A.Ş. olarak değiştirilmiştir (Ankara Emeklilik ve Hayat, 27.11.2009, www.ankaraemeklilik.com.tr).

Tablo 6.8’de Ankara Emekliliğe ait faaliyette bulunduğu yıllar itibariyle toplam katılımcı sayıları, toplam katkı payı tutarları, toplam sözleşme ve sertifika sayıları, yatırıma yönlenen toplam tutarlara ait veriler gösterilmektedir. Yine aynı şekilde Tablo 9’de Ankara Emeklilik A.Ş.’nin Aegon Emeklilik A.Ş.’ye devrolduktan sonraki Aegon Emeklilik A.Ş.’ye ait bahsedilen veriler görülmektedir.

Ankara Emeklilik A.Ş. 2004 yılında 18,064 katılımcı sayısına ulaşmış bu Aegon Emeklilik A.Ş. adıyla 57,553 katılımcısı bulunmaktadır. Aegon Emeklilik A.Ş.'nin 2008 yılında katılımcısı sayısı 60,274 iken 2009 yılında 57,553 olarak gerçekleşmesi şirketin devredildikten sonra katılımcıların bir kısmının başka emeklilik şirketine geçiş yapmasından kaynaklanmaktadır. 76,036,655 TL katkı payı tutarı bulunan Aegon Emeklilik A.Ş. bu rakamın 672,890,228 TL'sini yatırıma yönlendirmiştir. Aegon Emeklilik A.Ş.'den 2009 yılında bir katılımcı emekliliğe hak kazanmıştır.

Tablo 6.8. Ankara Emeklilik A.Ş.'nin Faaliyet Verileri (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

YILLAR	KATILIMCI SAYISI	KATKI PAYI TUTARI	TOPLAM SÖZLEŞME VE SERTİFİKA SAYISI	YATIRIMA YÖNLENEN TOPLAM TUTAR	EMEKLİ OLAN SAYISI
2004	18,064	6,901,830	19,969	6,710,449	0
2005	31,943	17,067,187	37,373	19,303,885	0
2006	41,818	35,338,503	50,707	37,245,853	0
2007	52,986	54,203,334	65,067	52,085,316	0

*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.

Tablo 6.9. Ageon Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin Faaliyet Verileri (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

YILLAR	KATILIMCI SAYISI	KATKI PAYI TUTARI	TOPLAM SÖZLEŞME VE SERTİFİKA SAYISI	YATIRIMA YÖNLENEN TOPLAM TUTAR	EMEKLİ OLAN SAYISI
2008	60,274	73,591,218	73,357	70,775,294	0
2009*	57,553	76,036,655	68,725	72,890,228	1

*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.

6.2.2. Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş.

Bireysel emeklilik sisteminin Türkiye'de uygulamaya konmasının ardından Koç Allianz Hayat Sigorta A.Ş., Koç Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş. ismini alarak Türkiye'de bireysel emeklilik alanında faaliyet gösteren ilk 5 şirketten biridir (Allianz Hayat ve Emeklilik, 12.10.2009, www.allianzemeklilik.co.tr). 30.09.2009 tarihi Finansal Tablosuna göre şirketin öz sermaye toplamı 99,807,866 TL'dir (Allianz Hayat ve Emeklilik, 12.10.2009, www.allianzemeklilik.com.tr).

Tablo 6.10'da görüldüğü gibi 26.11.2009 tarihi itibarıyla Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş.'nin ulaşmış olduğu toplam katılımcı sayısı, toplam katkı payı tutarı, toplam sertifika sayısı, yatırıma yönlenen fonlar ve 2008 yılı itibarıyla Türkiye'de emeklilik haklarının ilk kazanıldığı yıl olan 2008'den itibaren emekli olanların sayısı

verilmiştir. 2008 yılında emekli olan 50 katılımcı iken 26.11.2009 tarihi itibarıyla 2009 yılında emekli olan 54 katılımcının daha emekliliği hak kazanmasıyla toplam emekli sayısı 104'e yükselmiştir.

Tablo 6.10. Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş.'nin Faaliyet Verileri (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

YILLAR	KATILIMCI SAYISI	KATKI PAYI TUTARI	TOPLAM SÖZLEŞME VE SERTİFİKA SAYISI	YATIRIMA YÖNLENEN TOPLAM TUTAR	EMEKLİ OLAN SAYISI
2004	18,127	18,274,597	18,658	17,498,657	0
2005	32,911	52,899,177	39,542	67,508,372	0
2006	45,831	109,365,925	47,451	144,339,331	0
2007	47,318	198,846,065	49,641	191,623,743	0
2008	49,894	271,658,252	58,290	263,538,220	50
2009*	52,935	327,209,708	61,199	318,826,857	104

*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.

6.2.3. Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş.

Bireysel emeklilik ve hayat sigortaları alanlarında hizmet sunan Anadolu Hayat Emeklilik, 1990 yılında kurulmuştur. Türkiye'nin halka açık ilk ve tek emeklilik şirketi olan Anadolu Hayat Emeklilik, hayat sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi toplamında en büyük fon yaratan şirket olma özelliğini taşımaktadır. Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş.Bireysel Emeklilik Sisteminde ulaşmış olduğu 431,582 katılımcı sayısı ile en fazla katılımcı sayısına sahipken, 2008 yılında 226 ve 2009 yılında 1,221 katılımcısı emekliliği hak kazanarak hem katılımcı sayısı hem de emekli verme sayındaki ulaştığındaki rakamlarla en yüksek seviyede bulunmaktadır. Tablo 6.11'de görüldüğü gibi 1,403,359,801 TL tutarında katkı payı tutarı toplamış olan Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş. bunların 1,359,163,307 TL'sini yatırıma yönlendirmiştir. Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş.'nin yapmış olduğu toplam sözleşme ve sertifika sayısı 468,524'tür.

Anadolu Hayat Emeklilik Türkiye İş Bankasının iştirakidir. Hisse senetleri, İMKB Ulusal Pazarı'nda ANHYT sembolü ile işlem görmektedir (Anadolu Hayat Emeklilik, 01.11.2009, www.anadoluhayat.com.tr).

Tablo 6.11. Anadolu Hayat ve Emeklilik A.Ş.’nin Faaliyet Verileri (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

YILLAR	KATILIMCI SAYISI	KATKI PAYI TUTARI	TOPLAM SÖZLEŞME VE SERTİFİKA SAYISI	YATIRIMA YÖNLENEN TOPLAM TUTAR	EMEKLİ OLAN SAYISI
2004	33,798	43,717,606	34,231	42,498,509	
2005	98,178	104,008,749	99,757	152,350,611	
2006	189,567	281,822,456	195,773	467,985,374	
2007	297,662	755,305,056	310,726	736,930,455	
2008	376,455	1,101,387,977	405,692	1,069,090,428	226
2009*	431,582	1,403,359,801	468,524	1,359,163,307	1,247

*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.

6.2.4. Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş.

İlk emeklilerini 2008 yılında veren Avivasa Emeklilik Hayat A.Ş. tablo 6.12.’de görüldüğü gibi 26.11.2009 tarihli Emeklilik Gözetim Merkezi verilerine göre 2009 yılında emekli olanlarının sayısı 67’ye ulaşmıştır. 1,518,901,683 TL tutarındaki katkı payı ve 1,464,289,13 TL tutarındaki yatırıma yönlendirilen tutar ile Türkiye’de bu alanda en yüksek seviyeye ulaşmış emeklilik şirkettir. Avivasa Emeklilik A.Ş. 305,094 katılımcı sayısı ile en yüksek katılımcı sayısına sahip üçüncü sıradaki emeklilik şirkettir (EGM, 27.11.2009, www.egm.org.tr).

Tablo 6.12. Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş.’nin Faaliyet Verileri (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

YILLAR	KATILIMCI SAYISI	KATKI PAYI TUTARI	TOPLAM SÖZLEŞME VE SERTİFİKA SAYISI	YATIRIMA YÖNLENEN TOPLAM TUTAR	EMEKLİ OLAN SAYISI
2004	19,482	40,994,109	20,226	39,384,971	
2005	36,882	92,229,629	38,026	145,750,574	
2006	54,711	157,592,374	59,310	260,965,350	
2007	228,041	970,005,948	260,265	936,864,726	
2008	279,493	1,269,429,747	326,865	1,223,573,25	7
2009*	305,094	1,518,901,683	357,191	1,464,289,13	67

*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.

6.2.5. Ergoİsviçre Emeklilik ve Hayat A.Ş.

2008 yılında Türkiye’de faaliyete başlayan Ergoİsviçre Emeklilik ve Hayat A.Ş. ilk yılının sonunda tablo 6.13’te görüldüğü gibi 880 katılımcı sayısına ulaşmış 26.11.2009 tarihine kadar katılımcı sayısını 10,487 seviyesine ulaştırmıştır. 11,470,393 TL tutarındaki katkı payının 11,160,811 TL’sini yatırıma yönlendiren Ergoİsviçre Emeklilik ve Hayat A.Ş.’nin henüz emekliliği hak kazanan katılımcısı bulunmamaktadır (EGM, 27.11.2009, www.egm.org.tr).

Tablo 6.13.: Ergoİsviçre Emeklilik ve Hayat A.Ş.’nin Faaliyet Verileri (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

YILLAR	KATILIMCI SAYISI	KATKI PAYI TUTARI	TOPLAM SÖZLEŞME VE SERTİFİKA SAYISI	YATIRIMA YÖNLENEN TOPLAM TUTAR	EMEKLİ OLAN SAYISI
2008	880	60,168	885	60,069	
2009*	10,487	11,470,393	11,294	11,160,811	0

*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.

6.2.5. Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş.

Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş. 2009 yılı itibarı ile bireysel emeklilik planlarının Finansbank Şubeleri aracılığı ile satışına başlamıştır (Finans Emeklilik ve Hayat, 01.11.2009, www.financemeklilik.com.tr).

Tablo 6.14 de görüldüğü gibi ilk yılın sonunda 15 olan katılımcı sayısına 19,052 katılımcının daha eklenmesiyle 26.11.2009 itibarıyla katılımcı sayısı 19,067 seviyesine ulaşmıştır. 13,960.329 TL tutarındaki katkı paylarının 13,439,007 TL’sini yatırıma dönüştüren Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş. 20,117 adet sözleşmesi bulunmaktadır (EGM, 27.11.2009, www.egm.org.tr).

Tablo 6.14.: Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş.’nin Faaliyet Verileri (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

YILLAR	KATILIMCI SAYISI	KATKI PAYI TUTARI	TOPLAM SÖZLEŞME VE SERTİFİKA SAYISI	YATIRIMA YÖNLENEN TOPLAM TUTAR	EMEKLİ OLAN SAYISI
2008	15	61,881	16	61,776	
2009*	19,067	13,960,329	20,117	13,439,007	

*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.

6.2.7. Fortis Emeklilik ve Hayat A.Ş.

1997 yılında hayat sigortacılığı alanında faaliyet göstermek üzere kurulan şirket; 21 Kasım 2005 tarihinde, Fortis bünyesine dahil olarak Fortis Emeklilik ve Hayat A.Ş. adını almıştır (Fortis Emeklilik ve Hayat, 11.11.2009, www.fortisemeklilik.com.tr).

Tablo 6.15’de görüldüğü üzere 2005 yılının sonunda 29,850 adet katılımcı sayısına ulaşan Fortis Emeklilik ve Hayat A.Ş. katılımcı sayıları 2008 yılı sonuna kadar sürekli olarak artmıştır. 26.11.2009 verilerine göre 76,202 katılımcısı bulunan Fortis Emeklilik ve Hayat A.Ş.’nin katılımcı sayısı 31.Aralık 2008 tarihine göre 3,730 adet azalmıştır. 259,828,339 TL tutarında katkı payı bulunan Fortis Emeklilik ve Hayat A.Ş. 2’si 2008 yılında olmak üzere toplam 11 kişi emekli olmuştur (EGM, 27.11.2009, www.egm.org.tr).

Tablo 6.15. Fortis Emeklilik ve Hayat A.Ş.’nin Faaliyet Verileri (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

YILLAR	KATILIMCI SAYISI	KATKI PAYI TUTARI	TOPLAM SÖZLEŞME VE SERTİFİKA SAYISI	YATIRIMA YÖNLENEN TOPLAM TUTAR	EMEKLİ OLAN SAYISI
2005	29,850	33,844,123	31,713	39,451,530	
2006	48,802	70,107,676	52,262	75,533,393	
2007	69,858	123,846,193	75,752	118,267,656	
2008	79,932	213,630,706	88,399	205,809,463	2
2009*	76,202	259,828,339	86,254	250,994,799	11

*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.

6.2.8. Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.

1992 yılında kurulan Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş., 2002 yılında emeklilik şirketine dönüşme iznini alarak, bireysel emeklilik alanında faaliyetlerine başlamıştır (Garanti Emeklilik ve Hayat, 01.12.2009, www.garantiemeklilik.com.tr).

Tablo 6.16’da faaliyet verileri verilen Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. 2004 yılının sonunda 35,923 adet olan katılımcı sayısını her yıl artırarak 26.11.2009 tarihindeki EGM verilerine göre 398,228 seviyesinde gerçekleştirmiştir. En fazla katılımcısı olan üçüncü Emeklilik Şirkettir. 2008 yılında 3 emeklisi olan Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.’nin 6 kişi daha eklenmesiyle emekli olan sayısı 9’a yükselmiştir. 1,025,681,051 TL tutarındaki katkı payları ve 996,814,106 TL yatırıma yönlendirilmiş tutarı bulunan Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. bu alanda da en yüksek dördüncü şirkettir (EGM, 27.11.2009, www.egm.org.tr).

Tablo 6.16. Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. Faaliyet Verileri (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

YILLAR	KATILIMCI SAYISI	KATKI PAYI TUTARI	TOPLAM SÖZLEŞME VE SERTİFİKA SAYISI	YATIRIMA YÖNLENEN TOPLAM TUTAR	EMEKLİ OLAN SAYISI
2004	35,932	29,933,251	37,053	28,918,832	
2005	91,179	102,189,104	94,855	101,543,300	
2006	187,437	263,720,462	196,155	267,921,971	
2007	275,150	485,847,128	288,574	472,396,880	
2008	336,535	762,614,942	357,026	741,199,580	3
2009*	398,228	1,025,681,051	422,801	996,814,106	9

*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.

6.2.9. Groupama Emeklilik A.Ş.

17 Aralık 1997 tarihinde Başak Hayat Sigorta A.Ş. ünvanı ile T.C. Ziraat Bankası A.Ş. ve Başak Sigorta A.Ş. ortaklığında kurulan şirket, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu çerçevesinde Bireysel Emeklilik Şirketi'ne dönüştükten sonra faaliyet ruhsatını alarak ünvanını Başak Emeklilik A.Ş. olarak değiştirmiştir. % 41 oranındaki T.C. Ziraat Bankası'na ait olan hisseler, 2006 yılında Avrupa'nın güçlü sigorta şirketlerinden Groupama tarafından satın alınmış, 2008 yılında özelleştirme sonrası Grup bünyesine katılan Güven Hayat Sigorta ile birleşmesini tamamlayarak, 30 Eylül 2009 tarihinden itibaren Groupama Emeklilik ünvanını almıştır (Groupama Emeklilik A.Ş, 02.10.2009, www.groupama.com.tr).

Tablo 6.16'da faaliyet verileri verilen Groupoma Emeklilik Hayat A.Ş. 6,760 katılımcısıyla tamamladığı 2004 yılından sonra katılımcı sayısını ve katkı payı tutarlarını her yıl artırarak 26.11.2009 tarihi itibarıyla 79,823 adet katılımcısı ve bu katılımcılarla yapmış olduğu 86,029 adet sözleşmesi bulunmaktadır. 406,934,197 TL tutarında katkı payı ve 400,685,638 TL tutarında yatırıma yönlendirilmiş tutarı bulunmaktadır. Groupama Emeklilik A.Ş.'den 2009 yılı içerisinde 57 kişi emekliliğe hak kazanmıştır (EGM, 26.11.2009, www.egm.org.tr).

Tablo 6.17. Groupama Emeklilik A.Ş. Faaliyet Verileri (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

YILLAR	KATILIMCI SAYISI	KATKI PAYI TUTARI	TOPLAM SÖZLEŞME VE SERTİFİKA SAYISI	YATIRIMA YÖNLENEN TOPLAM TUTAR	EMEKLİ OLAN SAYISI
2004	6,760	7,594,615	6,930	7,383,416	
2005	21,633	55,942,557	22,710	65,597,451	
2006	38,334	131,122,608	52,262	149,777,582	
2007	49,104	211,964,807	52,592	208,671,143	
2008	65,171	310,228,141	70,229	305,512,110	
2009*	79,823	406,934,197	86,029	400,685,638	57

*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.

6.2.10. Ing Emeklilik A.Ş.

19 Haziran 2007 tarihinde ING Firması ile Oyak Grubu, Oyak Emeklilik'in hisselerinin tamamının ING Grubu'na satışı konusunda anlaşmaya varmışlar, 25 Kasım 2008 tarihinde satış ile ilgili Hazine Müsteşarlığı Sigortacılık Genel Müdürlüğü onayı alınmasının ardından 04 Aralık 2008 tarihinde satış işlemleri tamamlanarak Oyak Emeklilik ING Grup çatısı altına girmiştir. Tablo 6.18 de görüldüğü gibi 155,355 katılımcısı bulunan Ing Emeklilik A.Ş.26.11.2009 tarihine kadar 5 üyesi emekliliğe hak kazanmıştır. 169,756 sözleşme sayısı ve 384,301,528 katkı payı tutarı 369,085,877 TL tutarında yatırıma yönlendirilmiş fonları bulunmaktadır (EGM, 27.11.2009, www.egm.org.tr).

Tablo 6.18.: Ing Emeklilik A.Ş.'nin Faaliyet Verileri (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

YILLAR	KATILIMCI SAYISI	KATKI PAYI TUTARI	TOPLAM SÖZLEŞME VE SERTİFİKA SAYISI	YATIRIMA YÖNLENEN TOPLAM TUTAR	EMEKLİ OLAN SAYISI
2004	34,952	18,093,579	36,446	17,371,628	
2005	80,099	74,376,372	82,415	71,449,840	
2006	121,808	157,940,567	126,775	150,845,415	
2007	146,353	246,408,527	152,884	235,512,209	
2008	149,821	314,569,560	163,646	301,226,875	3
2009*	155,355	384,301,528	169,756	369,085,877	5

*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.

6.2.11. Vakıf Emeklilik A.Ş.

2003 yılında faaliyetine başlayan Vakıf Emeklilik A.Ş.'nin Tablo 6.19'da görüldüğü gibi 2004 yılında 25,742 olan katılımcı sayısı ve 25,881 olan sözleşme sayısı 26.11.2009 tarihi itibarıyla 115,445 katılımcı ve 130,152 sözleşme sayısına ulaşmıştır. 2008 yılında ilk defa emekliliğe hak kazanan üyeleri 15 iken 2009 yılında 35 üyenin daha eklenmesiyle toplamda 50 üye olmuştur. 404,075,811 TL tutarında katkı payı tutarı büyüklüğü olan Vakıf Emeklilik A.Ş.'nin 397,400,343 TL yatırıma yönlendirilmiş fon topma tutarı bulunmaktadır (EGM, 27.11.2009, www.egm.org.tr).

Tablo 6.19.: Vakıf Emeklilik A.Ş.'nin Faaliyet Verileri (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

YILLAR	KATILIMCI SAYISI	KATKI PAYI TUTARI	TOPLAM SÖZLEŞME VE SERTİFİKA SAYISI	YATIRIMA YÖNLENEN TOPLAM TUTAR	EMEKLİ OLAN SAYISI
2004	25,742	16,160,639	25,881	15,583,062	
2005	51,628	55,796,083	52,894	58,534,359	
2006	60,820	138,993,552	63,703	171,316,149	
2007	69,125	243,922,884	73,573	239,015,621	
2008	92,910	332,936,815	102,017	327,035,148	15
2009*	115,445	404,075,811	130,152	397,400,343	50

*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.

6.2.12. Yapı Kredi Emeklilik A.Ş.

Yapı Kredi Emeklilik A.Ş.'nin. EGM verilerine göre 26.11.2009 tarihi itibarıyla 243 adet emekli olmuş üyesi bulunmaktadır. Bu alanda Türkiye'de emekli sayısı bakımından ikinci büyüklüğe sahip bireysel emeklilik şirkettir. 265,415 katılımcısı ve 299,986 sözleşmesi bulunan Yapı Kredi Emeklilik A.Ş. 1,064,482,724 TL tutarında katkı payı ve 1,015,058,494 TL tutarında yatırıma yönlendirilmiş fon büyüklüğü ile en çok üçüncü sırada yer almaktadır (EGM, 27.11.2009, www.egm.org.tr).

Tablo 6.20. Yapı Kredi Emeklilik A.Ş. 'nin Faaliyet Verileri (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

YILLAR	KATILIMCI SAYISI	KATKI PAYI TUTARI	TOPLAM SÖZLEŞME VE SERTİFİKA SAYISI	YATIRIMA YÖNLENEN TOPLAM TUTAR	EMEKLİ OLAN SAYISI
2004	61,503	52,156,251	69,877	48,488,152	
2005	112,074	155,854,991	118,215	171,417,498	
2006	175,132	315,180,234	186,939	431,589,614	
2007	222,107	626,711,268	247,199	595,149,341	
2008	253,974	817,526,354	286,844	776,324,519	62
2009*	265,415	1,064,482,724	299,986	1,015,058,494	243

*2009 : 2009 yılı verileri 26.11.2009 tarihine kadardır.

6.3. Bireysel Emeklilik Fonlarının Portföy Dağılımı

Özel emeklilik fonlarının hisse senetleri ve tahviller başta olmak üzere uzun dönemli sermaye piyasası enstrümanlarında değerlendirilmesi, bilhassa sermaye piyasasının güçlü bir altyapıya sahip olduğu gelişmiş ülkelerde kayda değer bir kurumsal yatırım havuzu oluşturmıştır. Diğer taraftan, emeklilik kurumlarının sözleşmeyle taahhüt altına alınmış periyodik prim tahsilatlarını düzenli olarak sermaye piyasalarına yönlendirmeleri, bu kurumların yatırım yaptıkları sermaye piyasalarındaki aşırı fiyat dalgalanmalarını azaltıp istikrarın hâkim olmasını sağlamış ve bu piyasaların etkinliğinin artmasına katkıda bulunmuştur (Ergenekon, 1998: 8).

Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminde toplanan fonların yönetiminde, portföy sınırlamaları modeli benimsenmiştir. Belirlenen sınırlamalar altında, Türkiye’deki bireysel emeklilik şirketlerinin kurmuş olduğu emeklilik fonlarının yıllar itibarıyla gerçekleşen portföy dağılımı, Tablo 6.21’de düzenlenmiştir.

Tablo 6.21. Yıllar İtibarıyla Bireysel Emeklilik Fonlarının Portföy Dağılımı (Zor, 2008: 16).

	30.12.2004	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007
Hisse Senedi (%).	13,21	11,08	8,60	11,39
Kamu Borçlanma Senetleri (%).	72,57	79,59	72,56	68,64
Ters Repo (%).	9,07	7,34	14,91	13,93
Borsa Para Piyasası (%).	3,32	0,87	0,10	0,41
Yabancı Menkul Kıymetler (%).	1,83	1,11	0,65	0,51

Tabloda ki rakamlara göre 2004-2007 yılları itibarıyla yatırıma yöneltlen fonlardan en yüksek payı yaklaşık %68,80 ile kamu borçlanma senetleri almıştır. Ters repo yatırımları %7,15 arasında seyretmektedir. Hisse senetleri %8,14 arasında değişmektedir. Öte yandan, özel sektör borçlanma senetleri ile yabancı menkul kıymetlerin oranı oldukça düşük kalmıştır. Kamu borçlanma senetlerinin ilk sırayı alması, sistemin kamunun uzun vadeli borçlanma imkânını olumlu yönde etkileyeceği yönündeki beklentiyi karşıladığı ve bu beklentinin katkı paylarının artması ile daha da pekişeceği söylenebilir. Öte yandan, sistemin özel sektöre yönelik uzun vadeli fonlama özelliği, hisse senetleri düzeyinde nispeten olumlu, ancak borçlanma senetleri düzeyinde oldukça düşük düzeyde kalmıştır (Zor, 2008: 18).

6.4. Sektörde Yoğunlaşma

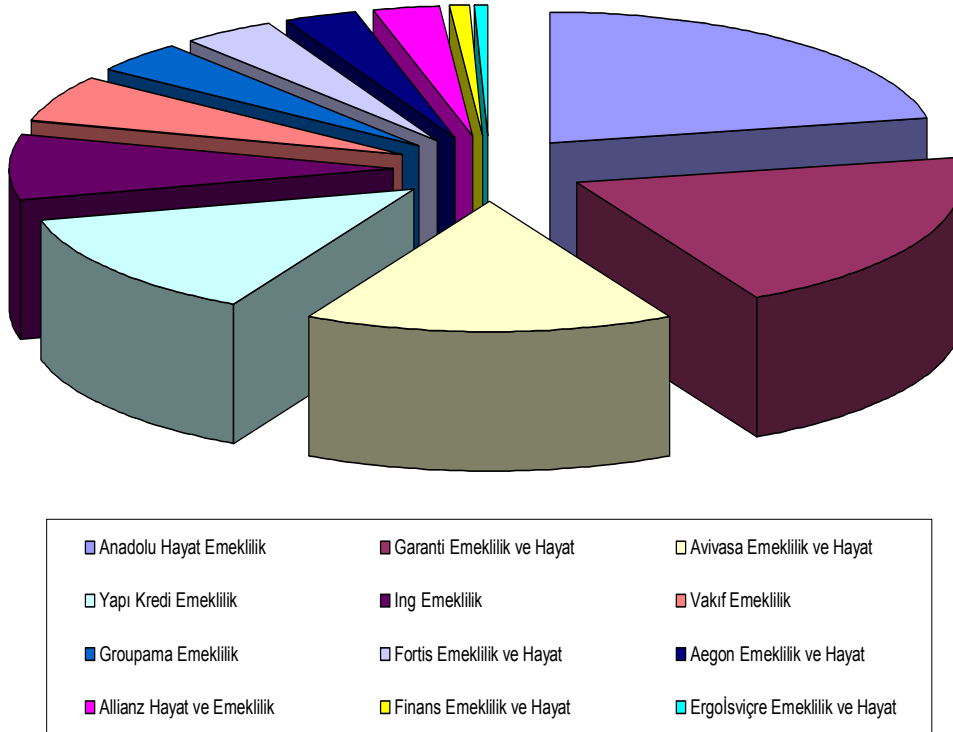
Türkiye’de BES içerisinde yoğunlaşma emeklilik şirketlerinin sahip olduğu katılımcı sayısı ve katkı payı tutarları baz alınarak yapılan oranlamalarla iki başlık halinde incelenecektir. Yapılan analizde katılımcı sayısı ile katkı payı tutarlarının birbirleriyle orantılı olmadığı ortaya çıkmıştır.

6.4.1. Katılımcıların Yoğunlaşması

Türkiye’de katılımcıların yüzdesel dağılımı Tablo 6.22 ve şekil 6.8’de görülmektedir. Katılımcı sayısı bakımından Anadolu Hayat Emeklilik Türkiye’de BES kapsamında yer alan katılımcıların % 21.94 oranına sahip olarak 26.11.2009 EGM verilerine göre en fazla katılımcısı olan bireysel emeklilik şirkettir. Garanti Emeklilik % 20.24’lük oranla en fazla katılımcısı olan ikinci bireysel emeklilik şirkettir. Üçüncü sıradaki Avivasa Emeklilik 15.51’lik orana sahiptir. Yapı Kredi emeklilik %13.49 ile dördüncü, Ing Emeklilik % 7.90’la beşinci, Vakıf Emeklilik % 5.87 oranla altıncı, Groupama Emeklilik %4.06 oranla yedinci, Fortis Emeklilik %3.87 ile sekizinci, Aegon Emeklilik %2.93 oranla dokuzuncu, Allianz Emeklilik %2.69 oranla onuncu, Finans Emeklilik % 0.97 oranla on birinci sırada yer alırken on ikinci sırada yer alan Ergo İsviçre Emeklilik %0.53 orana sahiptir.

Tablo 6.22 Katılımcı Sayılarının Yüzdesel Dağılımı (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

Şirket Adı	Katılımcı Sayısı (%)
Anadolu Hayat Emeklilik	21.94%
Garanti Emeklilik ve Hayat	20.24%
Avivasa Emeklilik ve Hayat	15.51%
Yapı Kredi Emeklilik	13.49%
Ing Emeklilik	7.90%
Vakıf Emeklilik	5.87%
Groupama Emeklilik	4.06%
Fortis Emeklilik ve Hayat	3.87%
Aegon Emeklilik ve Hayat	2.93%
Allianz Hayat ve Emeklilik	2.69%
Finans Emeklilik ve Hayat	0.97%
Ergoİsviçre Emeklilik ve Hayat	0.53%



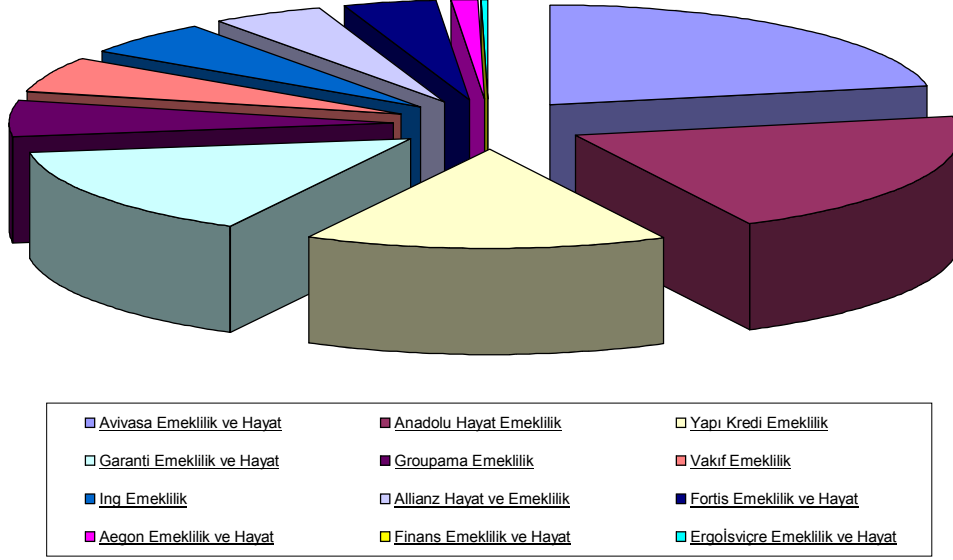
Şekil 6.8. Katılımcıların Şirket Bazında Dağılımı (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

6.4.2. Katkı Payı Tutarları Bakımından Yoğunlaşma

Türkiye’de BES’de toplam katkı payı tutarları ele alınarak yapılan incelemede Tablo 6.23 ve şekil 6.9.’da görüldüğü gibi Avivasa Emeklilik ve Hayat Türkiye’de ki toplam katkı payı tutarının %22.03’lük oranına sahip olarak ilk sırada yer almaktadır. Katılımcı sayısı bakımından yapılan analizde üçüncü sırada yer alan Yapı Kredi Emeklilik ve Hayat % 20.35’lik oranla ikinci sıradadır. Yapı Kredi Emeklilik % 15,44 ile üçüncü sırada yer alırken, Garanti Emeklilik ve Hayat % 14.87’lik oranla dördüncü, Groupama Emeklilik % 5.90’lik oranla beşinci, Vakıf Emeklilik % 5.86 ile altıncı, Ing Emeklilik % 5.57 ile yedinci, Allianz Hayat ve Emeklilik % 4.74 ile sekizinci, Fortis Emeklilik % 3.77 ile dokuzuncu, Aegon Emeklilik ve Hayat % 1.10 ile onuncu, Finans Emeklilik ve Hayat % 0.20 ile on birinci, Ergo İsviçre Hayat ve Emeklilik % 0.17’lik oranla on ikinci sırada yer almaktadır.

Tablo 6.23 Katkı Payı Tutarlarının Yüzdesel Dağılımı (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

Şirket Adı	Katkı Payı Tutarı (%)
Avivasa Emeklilik ve Hayat	22.03%
Anadolu Hayat Emeklilik	20.35%
Yapı Kredi Emeklilik	15.44%
Garanti Emeklilik ve Hayat	14.87%
Groupama Emeklilik	5.90%
Vakıf Emeklilik	5.86%
Ing Emeklilik	5.57%
Allianz Hayat ve Emeklilik	4.74%
Fortis Emeklilik ve Hayat	3.77%
Aegon Emeklilik ve Hayat	1.10%
Finans Emeklilik ve Hayat	0.20%
Ergoİsviçre Emeklilik ve Hayat	0.17%



Şekil 6.9. Toplam Katkı Payı Tutarının Şirket Bazında Dağılımı (EGM; 26.11.2009, www.egm.org.tr).

7. SONUÇ

Bu tez çalışmasında; ekonomik analizden önce konunun daha anlaşılır hale getirilmesi amacıyla Sosyal Güvenlik kavram olarak ele alınarak sosyal güvenliğin ortaya çıkışından bireysel emeklilik sistemine ulaşılan kadar olan süreç açıklanmaya çalışılmış ve son olarak Türkiye’de uygulanmakta olan Bireysel Emeklilik Sistemi ve onun ekonomik bir analizine yer verilmiştir.

İnsanlık tarihi boyunca kişiler her dönemde sosyal güvenliğe ihtiyaç duymuşlardır. Her dönemde farklı şekillerde karşılanan sosyal güvenlik, ilk çağda ferdi yardımlaşmalar, orta çağda vakıf ve yardımlaşma sandıkları, XVII yüzyılda İngiltere’de çıkarılan yoksullukla ilgili yasalar dikkat çeken hususlardır. Sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan işçi sınıfı ve beraberinde gelen yaşlılık, hastalık, sakatlık, doğum işsizlik, vb gibi durumlar sosyal güvenliğin bir sistem haline gelmesinde etkili olan faktörlerdir. 1793’te yayınlanan İnsan hakları Evrensel Beyannamesi sosyal yardımların bir hak olduğunu onaylamıştır.

Almanya’da Bismarck tarafından oluşturulan ilk sosyal güvenlik denemeleri bu günkü sosyal güvenliğin temelini oluşturmuştur. Belçika, Fransa, Yeni Zelanda’da kabul edilen aile yardımlarından sonra 1935 yılında ABD’de sosyal güvenlik sisteminin işlevleri işlerlik kazanmaya başlamış ve işçiler için yaşlılık, ölüm sigortaları ve işsizliğe karşı bazı önlemler geliştirilmiştir.

Türk Sosyal Güvenlik Sistemi bu gelişmelerin pek uzağında kalmamış, 1921 tarihli “Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesi Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Furuhtuna Dair Kanun çıkarılmış, Cumhuriyetin kurulmasından sonra, 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Daha sonraları Türkiye’de Bağ-Kur, Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu oluşturularak sosyal güvenlik sistemi işlerlik kazanmıştır.

Sosyal Güvenlik Sistemlerinin gelişmesi bu alanda farklı modellerin ortaya çıkmasına neden olmuş fakat Dünyada yaşanan gelişmeler sosyal güvenliği bir takım problemlerle karşı karşıya getirmiştir. Sosyal Güvenlik 1970’li yıllardan itibaren olumsuz gelişmelerle karşı karşıya kalmıştır. Devlet sorumluluğu altında ve dağıtım sistemine dayalı emeklilik güvencesi sisteminin o zamana kadar bilinenin tersine son derecede kırılgan olduğu ve demografik trendlerden ve teknolojik gelişmelerden çok etkilendiği anlaşılmıştır. Teknolojik gelişmelerin beraberinde getirdiği maliyet artışları, başta sağlık riskleri olmak üzere birçok alanda fonların yetersiz kalmasına ve devlet desteğinin aşırı derecede yükselmesine neden olmuştur. İnsanların yaşam standardının yükseltme isteği zaman içinde yeni ölçütleri devreye sokmuş, sosyal güvenlik beklenenler artmıştır. Fonların iyi yönetilmemesi, verimliliğin artırılabilmesi gibi nedenler eklenince, sosyal güvenlik sistemleri için finansman krizler meydana gelmiştir.

Türkiye’de yine Dünya’da yaşanan gelişmelerle beraber kaynakların yetersiz olması, finansal ve idari sorunlar, gelir dağılımındaki adaletsizlikler ve kayıt dışı ekonominin varlığı sosyal güvenlik sisteminin karşı karşıya kaldığı problemlerin ana sebebi olmuştur.

Tüm bu yaşanan problemler sosyal güvenlik sistemine yeni arayışları beraberinde getirmiş; çalışanların sadece kamu sosyal güvenlik sisteminden değil özel emeklilik kurumlarından da emekli olmalarına olanak sağlayan; fonlama modeline dayalı özel emeklilik sistemleri ortaya çıkmıştır. 1985 yılında Özel Emeklilik Sistemine yönelik Şili, İsviçre ve Hollanda reform yapmış ülkelerdir.

Özel emeklilik sistemi mevcut kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak bireylerin gelir ederek kazanç sağlayabildikleri dönemlerde yaptıkları tasarrufların bir kısmını, sahip oldukları refah seviyesinin devamını sağlamak adına emekliliklerinde gelir elde etmelerine olanak sağlayan bir havuza aktarılarak oluşturulan fonlama esaslı dayalı bir sistem olması sebebiyle ülke ekonomisine önemli katkılar sağlamaktadır. Bu sebeple gelişimi dünyada çok hızlı olmuş bu gün Dünya’da 20 trilyon dolar civarında emeklilik fonu bulunmaktadır. ABD ve İngiltere dünyada fon büyüklüğü en fazla olan ülkelerdir. Bazı ülkelerde özel emeklilik fon sistemine katılma zorunlu iken bazılarında gönüllülük esasına göre yürütülmektedir.

Türkiye’de 2002 yılında çıkarılan yasalarla 2003 yılında faaliyete başlayan Bireysel Emeklilik Sistemi, Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK) tarafından bireysel emeklilik sistemi ile ilgili politikaları belirlemekte ve hayata geçirilmesi ile ilgili gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak ve mevzuat düzenlemeleri hakkında tavsiye niteliğinde kararlar almakla görevlidir. Emeklilik Gözetim Merkezi Bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve etkin bir şekilde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla hem denetleyici kamu otoriteleri olan Hazine Müsteşarlığı ve SPK’nın karar almasına yardımcı olacak verileri, hem de kamuoyuna sağlıklı bilgi aktarımı için gerekli verileri sağlamakla görevli bir A.Ş.’dir.

2002 yılında çıkarılan 4632 sayılı yasa sistemin temel hukuki altyapısını oluşturmaktadır. Emeklilik şirketlerin kurulması, emeklilik fonlarının oluşturulması, denetlenmesi vb çeşitli konular yasa çerçevesinde çıkartılan yönetmeliklerle desteklenmektedir.

Türkiye’de sistemde on iki emeklilik şirketi, yaklaşık 2 milyon civarında katılımcı ve 7 milyon civarında katkı payı tutarı bulunmaktadır. Katılımcıların ve fon büyüklüklerinin BES’in Türkiye’de faaliyete başladığı günden bu yana sürekli arttığı bu çalışmada yapılan incelemede ortaya çıkmıştır. Sektör Türkiye için çok yeni olmasına rağmen gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında; Türkiye, kurumsal yatırımcıların finansal varlıkları sıralamasında 28 OECD ülkesi arasında toplam tutar itibarıyla 27. GSYİH’nin yüzdesi sıralamasında ise yüzde 3,1 ile son sırada yer almaktadır. Bu durum Türkiye’nin kurumsal fon birikiminin yetersiz olduğunu ve toplam kurumsal fon hacmi açısından OECD ülkelerinin çok gerisinde bulunduğunu göstermektedir

KAYNAKLAR

- AK EMEKLİLİK, 2005, Bireysel Emeklilik Sistemi Eğitim Notları, BES ve Sosyal Güvenlik Sistemleri, İstanbul, 112s
- ANKARA EMEKLİLİK VE HAYAT,
http://ankaraemeklilik.com.tr/turkce/about/tr_aegon_tr.html (27.11.2009)
- ALLIANZ HAYAT VE EMEKLİLİK,
http://www.allianzemeklilik.com.tr/DB/Documents/FinansalTablolar_2009.09_AZH <http://www.allianzemeklilik.com.tr/Pages.aspx?pgID=501> ,(12.10.2009)
- ANADOLU HAYAT EMEKLİLİK, 01.11.2009,
<http://www.anadoluhayat.com.tr/Content.aspx?ParentID=31&ID=48>
- ALPER, Y., 2003, “Tek Çatı Yaklaşımı Sosyal Güvenlik Sistemimiz İle İlgili En Önemli ve Acil Mesele Değildir”, Türkiye İşverenler Kurumu Dergisi, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=721&id=43, 01.01.2008.
- ALPER, Y., 2000, Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, Alfa Yayınevi, İstanbul, 385s
- ARICI K., 1999, Sosyal Güvenlik Dersleri , Sargın Yayınevi, Ankara, 394s
- AYDIN A., 2008, “Türkiye’de ve Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemi” Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı,
- BAĞLAN C., 2006, “Dünyada ve Türkiyede Bireysel Emeklilik Sistemi”, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı,
- BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ,
<http://www.bireyselemeklilik.gov.tr/dosyalar/BIREYSELEMEKLILIKKANUN> U.pdf, 01.07.2009)
- BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ,
<http://www.bireyselemeklilik.gov.tr/mevzuat/02Yonetmelikler/BES%20Hakkin> da%20Yonetmelik.htm, (02.07.2009)
- BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ,
http://www.bireyselemeklilik.gov.tr/mevzuat/02Yonetmelikler/02Y_BEDKCEv eUHY.htm, (03.07.2009)
- BİREYSEL EMEKLİLİK DERGİSİ, Sayı: 4 Ocak 2004
- CLARK G.L., WHITESIDE N, 2003, Pension Security in the 21st Century, Oxford Univesity Pres, New York, 218s
- ÇELİK A., 2002, “Küreselleşme Sürecinde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dönüşümü ve Türkiye”, Kamu-İş, Ankara,.
- DEMİRCİ, A.ve ATAKAN Ş., 2006, BES Dünya ve Türkiye Uygulaması Vergi Düzenlemeleri, Muhasebe ve Hesap Planı, Acar Basım Ltd Tic A.Ş., İstanbul, 776s.
- DERELİOĞLU D., 2001, “Dünyada Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler” TÜGİAD, Ankara,
- DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI, 2001, “Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu”, Ankara,
- DİLİK S., 1991, Sosyal Güvenlik , Kamu – İş Ankara,265s.

- DUMAN T., 1999, “Osmanlılarda Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma”, Milli Eğitim Dergisi Sayı: 143 Yıl: 1999, <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/143/6.htm>, (07.07.2009)
- EGM EMEKLİLİK GÖZETİM MERKEZİ, <http://www.egm.org.tr/?sid=13>, (10.10.2009)
- EMEKLİLİK GÖZETİM MERKEZİ, <http://www.egm.org.tr/?sid=14> (23.11.2009)
- EMEKLİLİK GÖZETİM MERKEZİ, <http://www.egm.org.tr/?sid=16> (22.11.2009)
- EMEKLİLİK GÖZETİM MERKEZİ, http://www.egm.org.tr/cma_test/staticfiles/files/mevzuat/karar16.doc (01.07.2009)
- EMEKLİLİK GÖZETİM MERKEZİ, <http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.asp> (26.11.2009)
- EKİN N., ALPER Y., AKGEYİK T., 1999, “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma” İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 1999-69, İstanbul, 246s.
- EKİNCİ S., 2002, “Özel Emeklilik Fonlarının Sermaye Piyasaları Üzerindeki Rolü” Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul,
- EMEKLİLİK GÖZETİM MERKEZİ, 2005, “BES 2004 Gelişim Raporu” <http://www.egm.org.tr/bes2004gr1.asp> (01.01.2009)
- EMEKLİLİK GÖZETİM MERKEZİ, 2006, “BES 2005 Gelişim Raporu” <http://www.egm.org.tr/bes2005gr.asp> (01.01.2009)
- EMEKLİLİK GÖZETİM MERKEZİ, 2007, “BES 2006 Gelişim Raporu” <http://www.egm.org.tr/bes2006gr.asp> (01.01.2009)
- EMEKLİLİK GÖZETİM MERKEZİ, 2008, “BES 2007 Gelişim Raporu” <http://www.egm.org.tr/bes2007gr.asp> (01.01.2009)
- EMEKLİLİK GÖZETİM MERKEZİ, 2009, “BES 2008 Gelişim Raporu” <http://www.egm.org.tr/bes2008gr.asp> (01.10.2009)
- ERCAN N., 2006, “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform İhtiyacı ve Bireysel Emeklilik Sistemi” Yüksel Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İşletme Eğitimi Bölümü Bankacılık Eğitimi, Ankara
- ERGENEKON Ç., 1998a, Özel Emeklilik Fonları Şili Örneğinden Alınacak Dersler İMKB, İstanbul, 152s.
- ERGENEKON, Ç., 1998b, Sosyal Güvenlik Sistemleri Bağlamında Özel Emeklilik Uygulamaları: Türkiye’deki Gelişime Global Perspektifte Bir Bakış: Milli Reasürans Türk Anonim Şirketi, İstanbul, 112s
- ERGENEKON Ç., 2001, “Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi” Rota Yayın, İstanbul,
- ERGENEKON, Ç., 2000, Emekliliğin Finansmanı, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları, İstanbul
- EROL A. ve YILDIRIM E.; 2004, “Bireysel Emeklilik Sistemi” Yaklaşım Yayınları, 552s.
- FİSUNOĞLU, M., 2000, “Dünyada Özel Emeklilik Uygulamaları ve Türkiye İçin Özel Emeklilik Fon Önerisi”, Milli Reasürans T.A.Ş. Sigortacılık Sektörü Bilimsel Eser Yarışması,
- FİNANS EMEKLİLİK VE HAYAT, <http://www.finansemeklilik.com.tr/hakkimizda.aspx> (01.11.2009)

- FORTİS EMEKLİLİK VE HAYAT,
http://www.fortisemeklilik.com.tr/biz_kimiz/tarihcemiz.jsp (11.11.2009)
- GARANTİ EMEKLİLİK VE HAYAT A.Ş.,
http://www.garantiemeklilik.com.tr/pages/garanti_emeklilik.htm, (01.12.2009)
- GROUPAMA EMEKLİLİK A.Ş., <http://www.groupama.com.tr>, (02.10.2009)
- GÜVERCİN, C. H., 2004, “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi”, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası. Cilt. 57, Sayı. 2, Ankara, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/36/198/1610.pdf>, (07.06.2009)
- GÜZEL A., 1999, “Sosyal Güvenliğin Çağdaş Dinamikleri”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Toprak İşveren Dergisi, İstanbul, ss 6-12.
- GÜZEL, A., 1998, “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi İçin Yeni Bir Örgütlenme Modeli”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 4
- GÜZEL, A., OKUR A., 2004, “Sosyal Güvenlik Hukuku”, Beta Basım Yayım, İstanbul, 524s.
- İŞBİLEN E., 2008, “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye Uygulaması” Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Programı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- IPPOLITO A.R, 1986, “Pensions, Economics And Public Policy” Pension Research Council of the Wharton School University of Pennsylvania, 296s.
- TUNAY, K.B., 2005, “Finansal Sistem: Yapısı, İşleyişi, Yönetimi ve Ekonomisi” Birsan Yayınevi, 838s.
- KAR M. ve ELVEREN, A. Y. 2008. “Özel Emeklilik Sistemlerinde Cinsiyete Bağlı Gelir Farkı: Türkiye Örneği”, TİSK Akademi, Mart 2008
- KARADENİZ Y., 2007, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasasına Etkileri” Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Muhasebe ve Finansman Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi Manisa
- KAYALI, C., 2009. “Türkiye’de Hayat ve Bireysel Emeklilik Sigortasının Gelişimi ve Etkinlik Değerlemesi”, Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar, 46 (529), ss. 85-94.
- KAYDU Z., 2006, “Bireysel Emeklilik Sisteminde Tüketici Profillerinin Farklılaşması: Antalya ve Isparta İllerinin Karşılaştırılması Örneği” Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta
- KOÇ M., 2004, Sosyal Güvenlik Sistemi ve Ekonomik Yapı İlişkisi, Sosyal Güvenlik Dergisi, Mayıs-Haziran, .119-133 ss
- KORAY M., 2000, Sosyal Politika, Ezgi Kitabevi, Bursa ,2000), 314s
- MACARİSTAN FİNANSAL DENETLEME KURUMU,
http://www.pszaf.hu/data/cms1290701/timeseries_pensionfunds_Q2_2009_090916.xls#Contents!A1 (20.11.2009)
- OECD (Organization Economic Cooperation Development) 2009, OECD Private Pension Outlook 2008, OECD, www.oecd.org
- ÖZBOLAT M., 2004, Türkiyede Hayat Sigortaları & Bireysel Emeklilik Sistemi, Detay Yayıncılık, Ankara, 254s.
- PINERA J., Reform of the Pension System, International Center Of Pension, 2000
- ŞAKAR M., 2002, “Sosyal Sigortalar Uygulaması”,Beta Basım, İstanbul, 403s.

- SANTOS, L. A., 2000, Public Servants Retirement Systems and Social Security: A Comparative Approach, The George Washington University, Institute of Brazilian Business and Public Management Issues, The Manevra Program, Spring,
(<http://www.gwu.edu/~ibi/minerva/Spring2000/Luiz%20Alberto%20do%20Santos/Santos.pdf> , Erişim Tarihi : 13.01.2009)
- SÖNMEZ D., 2008, “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Beklentiler”, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- SÖZER A. N. , 2001, Son Yasal Değişiklikler ve Emeklilik Sorunu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, ss.40-75, 430s.
- SUSAM, N., 2006, Tasfiyenin Ardından Sosyal Politika İktisat Dergisi Sayı: 479-480
- ŞEN M. ve MEMİŞ T., 2001 , “Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi” Bilimsel Eser Yarışması, İstanbul, 107s.
- ŞENTÜRK Ş. S, 2001, “Özel Emeklilik Fonları Tanımı ve Türleri”, Reasüror Dergisi, Sayı 37, ss. 36-43
- TALAS, C., Toplumsal Politika, İmge Kitabevi, Ankara, 1997, s.214
- TEKSÖZ A. T., 2003, Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform, TİSK İşveren Dergisi, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=719&id=43, (04.04.2009)
- UGUR S. , 2004, “Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi”, Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonu Yayın No: 244, Ankara, 248s.
- ULUSOY A. ve AKDEMİR T. , 2001, “Özel Sosyal Güvenlikte OECD Modeli ve Çıkarılabilecek Dersler”, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 10
- URALCAN Ş., 2005, Bireysel Emeklilik Sistemi Ve Altyapısı, Beta Yayınevi, İstanbul, 193s.
- ÜNÜVAR, S., 2006, “Bireysel Emeklilik Sistemi ve İş Tatmin”, İstanbul Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Endüstri Mühendisliği Ana bilim Dalı, Mühendislik Yönetimi Programı, Yüksek Lisan Tezi
- VAKIF EMEKLİLİK, 2003, “Bireysel Emeklilik Sistemi Temel Eğitim Ders Notları” İstanbul,
- YAPI KREDİ EMEKLİLİK, 2004, “Bireysel Emeklilik Sistemi İle İlgili Mevzuat Eğitim Kitabı” İstanbul
- YAVRU, M. Ö., 2004, Bireysel Emeklilik Sistemi Sermaye Piyasalarına Etkileri ve Türkiye Üzerine Bir Uygulama, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- YAZGAN T., 1992, Sosyal Güvenlik Ders Notları , Türk Dünyası Araştırmalar Vakfı, 415s.
- YURDADOĞ, V., 2000, “Sosyal Güvenliğin Finansman Yöntemleri”. Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Sayı. 7, ss.86–90
- ZOR İ. ve ASLANOĞLU S. , 2005, “Kurumsal Yatırımcı Olarak Özel Emeklilik Fonları: Türkiye’de Oluşturulan Sisteme Yönelik Değerlendirme ve Geleceğe Yönelik Bir Tahmin” Muhasebe ve Finansman Dergisi, 2005 Sayı 26 ss.184-196
http://uvt.ulakbim.gov.tr/uvt/index.php?cwid=9&vtadi=TPRJ%2CTTAR%2CTIP%2CTMUH%2CTSOS&ano=50245_dbe5704f26c0acd476afec5ae68a5a38
(20.03.2009)

ZOR, İ., 2008. “Özel Emeklilik Fonları: OECD Ülkeleri ve Türkiye Bağlamında Bir Değerlendirme”, Reasürör Dergisi, Ekim, ss. 5-20.

ÖZGEMİŞ

Ferid ÖNDER 1982 yılında Kahramanmaraş'ta doğdu. Kahramanmaraş İbrahim Çalık Lisesi'nden mezun olarak 2001 yılında Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü'nde öğretim hayatına devam etti. 2005 yılında bu fakülteden mezun olduktan sonra 2006 yılında Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisans programıyla öğretim hayatına devam eden Önder, 2007 yılında Erasmus - Socrates Programı çerçevesinde Skarbek Graduate School of Business Economics'te eğitim gördü. 2009 yılında yine Erasmus – Socrates Programı çerçevesinde stajını Varşova'da tamamladı. Halen Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı öğrencisi olan Ferid ÖNDER iyi seviyede İngilizce ve orta seviyede Lehçe biliyor.