145502

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNDE ÖZEL EMEKLİLİK PROGRAMLARININ YERİ VE GELİŞİMİ

145502

Suat UĞUR

Danışman
Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER

2004

YEMİN METNİ

Doktora Tezi olarak sunduğum "Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik programlarının Yeri ve Gelişimi" adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

20/01/2004

Suat UĞUR

TUTANAK

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü' nün ...../...../..... tarih ve .....sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisanüstü Öğretim Yönetmeliği'nin .....maddesine göre Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Doktora öğrencisi Suat UĞUR'un "Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi" konulu tezi incelenmiş ve aday ...../...../..... tarihinde, saat .....' da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra ...90... dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin ...başarılı...olduğuna oy...birliği...ile karar verildi.

BAŞKAN
Prof. Dr. Fani DEMİR

ÜYE
Prof. Dr. Al. WISSLER

ÜYE
Prof. Dr. Yusuf ALPAR

ÜYE
Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR

ÜYE
Prof. Dr. Hüsnü Erkan

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ

TEZ VERİ FORMU

Tez/Proje No: Konu Kodu: Üniv. Kodu

- Not: Bu bölüm merkezimiz tarafından doldurulacaktır.

Tez/Proje Yazarının
Soyadı: UĞUR Adı: Suat

Tezin/Projenin Türkçe Adı: Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi

Tezin/Projenin Yabancı Dildeki Adı: The Role And Development Of Private Pension Programs in Social Security Systems

Tezin/Projenin Yapıldığı
Üniversitesi: Dokuz Eylül Üniversitesi Enstitü:Sosyal Bil. Enst. Yıl:2004

Diğer Kuruluşlar:

Tezin/Projenin Türü:

Yüksek Lisans: ☐ Dili:Türkçe

Doktora: ☒ Sayfa Sayısı:258+XVI

Tıpta Uzmanlık: ☐ Referans Sayısı:273

Sanatta Yeterlilik: ☐

Tez/Proje Danışmanlarının

Ünvanı: Prof.Dr. Adı: Ali Nazım Soyadı: SÖZER

Ünvanı: Adı. Soyadı

Türkçe Anahtar Kelimeler:
1. Sosyal Sigortalar
2. Özel Sigortalar
3. Sosyal Güvenlik
4. Özel Emeklilik
5. Bireysel Emeklilik

İngilizce Anahtar Kelimeler:
1. Social Insurance
2. Private Insurance
3. Social Security
4. Private Pension
5. Individual Pension

Tarih: 29.01.2004
İmza:
Tezimin Erişim Sayfasında Yayınlanmasını İstiyorum Evet ☐ Hayır ☒

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNDE ÖZEL EMEKLİLİK PROGRAMLARININ YERİ VE GELİŞİMİ

ÖZET

Sosyal güvenliğin sağlanmasında kullanılan sosyal sigortalar, nüfusun yaşlanması nedeniyle finansman sorunları ile karşılaşmıştır. Bu sorunların aşılması için emekli maaşlarının miktarı azaltılmış, emeklilik yaşı yükseltilmiş ve prim oranları artırılmıştır. Söz konusu önlemler, finansman sorunlarının çözümlenmesini kolaylaştırmış ancak, bireylerin emeklilik dönemlerindeki hayat standartlarında düşüşler meydana getirmiştir.

Bireylerin emeklilik dönemlerindeki hayat standartlarını yükseltmek için ilave gelir arayışları, özel sigortalardan yararlanma yaklaşımını ortaya çıkarmıştır. Bu kapsamda emeklilik sistemlerinde yeniden yapılanma çalışmaları dünya genelinde hızla yaygınlaşmıştır. Yapılan reformlar, emeklilik sistemlerinde çok ayaklı yapıyı başlatmıştır. Çok ayaklı yapının en az bir ayağında özel emeklilik programları yer almıştır. Birinci ayak, kamunun denetiminde ve yönetiminde faaliyet gösteren sosyal sigortalardır. Amacı herkese, asgari düzeyde yaşam standardı verecek bir sosyal gelir sağlamaktır. İkinci ayak, işkolu veya işyeri bazlı ve genellikle işverenler tarafından finanse edilen mesleki emekliliktir. Üçüncü ayak, bireysel tercihleri öne çıkaran, tamamen fonlu, genellikle bireylerce finanse edilen ve emeklilik döneminde ilave gelir sağlamayı amaçlayan özel emeklilik programlarıdır. Gelişmiş ülkelerde özel emeklilik programları gönüllülük esasına dayalı olarak kurulmuştur. Gelişmekte olan ülkelerde ise, özel emeklilik programları zorunluluk esasına dayalı olarak tesis edilmiştir.

Dünya genelinde yapılan reformlar paralelinde ülkemizdeki emeklilik sistemi de çok ayaklı bir yapılanma sürecine girmiştir. Nisan 2001 tarihinden itibaren yasal bir dayanak kazanan bireysel emeklilik sistemi, Ekim 2003

tarihinden itibaren üye kaydetmeye başlamıştır. Gelişmekte olan bir ülke olmamıza rağmen dünya genelindeki yaygın uygulamanın aksine ülkemizdeki bireysel emeklilik sistemi gönüllülük esasına dayalı olarak kurulmuştur. Hayat sigortacılığında elde edilemeyen başarılı sonuç, bireysel emeklilik sisteminin başlangıcındaki en önemli sorunlar arasında görülmektedir. Yasal alt yapısı iyi hazırlanan ve katılımcılara emeklilik döneminde ilave gelir sağlamayı amaçlayan bireysel emeklilik sisteminin ortaya koyacağı performans tüm kesimler tarafından merak edilmektedir. Sistemin başarılı olması; özellikle katılımcılar, emeklilik şirketleri, piyasalar ve devlet açısından çok önem taşımaktadır.

THE ROLE AND DEVELOPMENT OF PRIVATE PENSION PROGRAMS IN SOCIAL SECURITY SYSTEMS

ABSTRACT

Social insurances used for providing social security have faced financial problems due to population ageing. In order to overcome these problems, the amount of pensions has been decreased, retirement age has been increased, and premium rates have increased as well. These measures helped financial problems to be solved, however, they also caused to decrease in standard of living of individuals in their retirement periods.

Additional income demands of individuals for rising standard of living in their retirement periods led to come out the approach for using private insurances. Thus, studies for reforms in pension systems have rapidly become widespread around the world. The reforms led to begin multi-pillar structure in pension systems. At least one pillar of this multi-pillar structure has been pivate pension programs. The first pillar consists of social insurances which are publicly managed and supervised. Its purpose is to provide an income for minimum standard of living. The second pillar consists of occupational pensions which are generally financed by employers on the basis of occupation or firm. The third pillar is a private pension program which is fully funded, generally financed by individuals based on personal preferences and aims to provide additional income in retirement period. Private pension programs are established on voluntary basis in developed countries. In the developing countries, they are esatablished on mandatory basis.

In parallel with the world-wide reforms, our country's pension system has also been towards multi-pillar structure. Individual pension system gained legal basis in April, 2001 and began to enroll since Octaber, 2003. Although our country is a developing country, its individual pension system has been

established on voluntary basis, which is contrary to world-wide implementation. The failure of life insurance has been seen as the main obstacle at the beginnig stage of individual pension system. The individual pension system has a good legal base, it has aimed to provide additional income to participants on their retirement periods, and now, all parties wonder at the performance it will put forward. The success of the system has great importance particularly for participants, pension companies, markets and government.

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ ii
TUTANAK iii
TEZ VERİ FORMU iv
ÖZET v
ABSTRACT vii
İÇİNDEKİLER ix
KISALTMALAR xiv
TABLOLAR xv
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR VE SOSYAL GÜVENLİK ARAÇLARI

I. Temel Kavramlar 5
A. Sosyal Güvenlik Kavramı 6
B. Sigorta Kavramı 9
1. Özel Sigorta Kavramı 11
2. Sosyal Sigorta Kavramı 12
II. Sosyal Güvenlik Araçları 14
A. Sigortalar 14
1. Sigorta Türleri 14
a. Özel Sigortalar 15
(1) Hayat Sigortası 16
(i) Yaşlılık, Malullük ve Ölüm Sigortası 17
(ii) Sağlık Sigortası 18
(2) Bireysel Emeklilik 19
b. Sosyal Sigortalar 20
(1) Yaşlılık, Malullük ve Ölüm Sigortası 20

(2) Hastalık ve Analık Sigortası 21
(3) İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası 22
(4) İşsizlik Sigortası 23
c. Özel ve Sosyal Sigortaların Kıyaslanması 24
(1) Benzerlikler Açısından Kıyaslama 24
(2) Farklılıklar Açısından Kıyaslama 26
2. Sigortaların Tarihsel Gelişimi 32
a. Özel Sigortaların Tarihsel Gelişimi 33
b. Sosyal Sigortaların Tarihsel Gelişimi 34
3. Sigortalarda Finansman Yöntemleri 36
a. Dağıtım Yöntemi 37
b. Fon Yöntemi 38
(1) Bireysel Fon Yöntemi 39
(2) Kolektif Fon Yöntemi 39
c. Dağıtım ve Fon Yönteminin Kıyaslanması 40
B. Sosyal Yardımlar 43
C. Sosyal Hizmetler 45

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ VE YENİDEN YAPILANMA ÇALIŞMALARI

I. Sosyal Güvenlik Sistemleri 47
A. İşçi Sigortası Modeli 49
B. Halk Sigortası Modeli 52
C. Karma Model 53
D. Devletçe Bakılma Modeli 55
E. Koruyucu Fon Modeli 57
F. Özel Sigorta Modeli 60
II. Emeklilik Sistemlerinde Yeniden Yapılanma Çalışmaları 63
A. Emeklilik Sistemlerinin Gelişimi 63
B. Emeklilik Sistemlerinin Yapısı 65

C. Emeklilik Sistemlerinin Özelleştirilmesi 68
D. Tamamlayıcı Emeklilik Programları 70
1. Mesleki Emeklilik Programları 72
2. Özel Emeklilik Programları 73
a. Fayda Esaslı Emeklilik Programları 79
b. Katkı Esaslı Emeklilik Programları 82
c. Fayda ve Katkı Esaslı Emeklilik Programlarının Kıyaslanması 85

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

EMEKLİLİK SİSTEMİ UYGULAMALARINDA ÖZEL EMEKLİLİK PROGRAMLARININ YERİ

I. Zorunluluk Esasına Dayalı Özel Emeklilik Programlarının Yeri 90
A. Güney Amerika Uygulamaları 91
1. Şili 92
2. Kolombiya 96
3. Arjantin 100
B. Doğu Avrupa Uygulamaları 105
1. Macaristan 106
2. Polonya 110
II. Gönüllülük Esasına Dayalı Özel Emeklilik Programlarının Yeri 114
A. Kuzey Amerika Uygulamaları 115
1. Amerika Birleşik Devletleri 116
2. Kanada 120
B. Batı Avrupa Uygulamaları 123
1. Almanya 123
2. İngiltere 127
3. Hollanda 131
4. İsveç 134

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

I. Türkiye'de Emeklilik Sisteminin Yapısı 140

A. Sosyal Sigorta Kurumları 141

1. Emekli Sandığı 141

2. Sosyal Sigortalar Kurumu 142

3. Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu 143

B. Tamamlayıcı Sigorta Kurumları 144

1. Ordu Yardımlaşma Kurumu 144

2. Amele Birliği 145

3. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı 146

4. Özel Hayat Sigortaları 146

II. Bireysel Emeklilik Sistemi 148

A. Bireysel Emeklilik Sisteminin Ortaya Çıkışı 148

B. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı 150

C. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri 152

D. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı 154

1. Emeklilik Şirketinin Kuruluşu 156

2. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılma 158

3. Emeklilik Sözleşmesi Taraflarının Hak ve Yükümlülükleri 162

a. Katkı Payına İlişkin Hak ve Yükümlülükler 162

b. Birikimlere İlişkin Hak ve Yükümlülükler 164

c. Emekliliğe İlişkin Hak ve Yükümlülükler 168

4. Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansman Kaynakları 169

a. Katılımcının Katkı Payı Ödemeleri 169

b. Katılımcının Gider Ödemeleri ve Gider Kesintileri 170

5. Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim Mekanizması 173

a. Hazine Müsteşarlığı Tarafından Yapılan Denetim 174

b. Sermaye Piyasası Kurulu Tarafından Yapılan Denetim 175

c. Emeklilik Gözetim Merkezince Yapılan Günlük Gözetim ve Denetim 176
d. Bağımsız Dış Denetim 177
e. Aktüeryal Denetim 178
f. İç Kontrol Sistemi ve İç Denetim 178
6. Bireysel Emeklilik Aracıları 179
7. Emeklilik Yatırım Fonları 181
a. Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluşu 182
b. Emeklilik Yatırım Fonu Portföyü 182
c. Fon Portföyü Varlıklarının ve Fon Paylarının Saklanması 187
d. Kamunun Aydınlatılması 188
III. Bireysel Emeklilik Sisteminin Taraflarını İlgilendiren Beklentiler 189
A. Bireyleri İlgilendiren Beklentiler 189
B. Emeklilik Şirketlerini İlgilendiren Beklentiler 191
C. Devleti İlgilendiren Beklentiler 193
D. Piyasaları İlgilendiren Beklentiler 194
IV. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Hayat Sigortaları 197
A. Bireysel Emeklilik Sistemi ile Birikimli Hayat Sigortası Kıyaslaması 197
B. Bireysel Emeklilik ile Hayat Sigortasının Etkileşimi 202
SONUÇ 208
YARARLANILAN KAYNAKLAR 218

KISALTMALAR

ABD.....	Amerika Birleşik Devletleri
AÜ.....	Ankara Üniversitesi
BEAY.....	Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik
BEDK.....	Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu
BESY.....	Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik
bkz.....	bakınız
BYKP.....	Beş Yıllık Kalkınma Planı
C.....	Cilt
ÇMİS.....	Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
DEÜ.....	Dokuz Eylül Üniversitesi
DPT.....	Devlet Planlama Teşkilatı
EGM.....	Emeklilik Gözetim Merkezi
EŞY.....	Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik
EYFY.....	Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik
HF.....	Hukuk Fakültesi
HM.....	Hazine Müsteşarlığı
HSY.....	Hayat Sigortaları Yönetmeliği
ILO.....	International Labour Organization
IMF.....	International Monetary Fund
ISSA.....	International Social Security Association
İİBF.....	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İMKB.....	İstanbul Menkul Kıymetler Borsası
İTO.....	İstanbul Ticaret Odası
İÜ.....	İstanbul Üniversitesi
md.....	madde
MESS.....	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
OECD.....	Organisation for Economic Co-operation and Development
OYAK.....	Ordu Yardımlaşma Kurumu
ÖİK.....	Özel İhtisas Komisyonu
s.....	sayfa
S.....	Sayı
SBF.....	Siyasal Bilgiler Fakültesi
SPK.....	Sermaye Piyasası Kurulu
SSK.....	Sosyal Sigortalar Kurumu
S.S.K.....	Sosyal Sigortalar Kanunu
TİSK.....	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB.....	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
T.T.K.....	Türk Ticaret Kanunu
TÜFE.....	Tüketici Fiyatları Endeksi
TÜSİAD.....	Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
T.Y.....	Tarih yok
UÇÖ.....	Uluslararası Çalışma Örgütü
vb.....	ve benzeri

TABLOLAR

Tablo 1: Özel ve Sosyal Sigortaların Kıyaslanması..... 25

Tablo 2: Dağıtım ve Fon Yönteminin Kıyaslanması..... 41

Tablo 3: Fayda ve Katkı Esaslı Emeklilik Programlarının Kıyaslanması..... 88

Tablo 4: Özel Emeklilik Programlarının Uygulanma Esasları..... 91

Tablo 5: Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı..... 155

Tablo 6: Bireysel Emeklilik Sistemiyle Birikimli Hayat Sigortasının Kıyaslaması203

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

I. Türkiye'de Emeklilik Sisteminin Yapısı 140

A. Sosyal Sigorta Kurumları 141

1. Emekli Sandığı 141

2. Sosyal Sigortalar Kurumu 142

3. Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu 143

B. Tamamlayıcı Sigorta Kurumları 144

1. Ordu Yardımlaşma Kurumu 144

2. Amele Birliği 145

3. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı 146

4. Özel Hayat Sigortaları 146

II. Bireysel Emeklilik Sistemi 148

A. Bireysel Emeklilik Sisteminin Ortaya Çıkışı 148

B. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı 150

C. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri 151

D. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı 153

1. Emeklilik Şirketleri 154

a. Emeklilik Şirketinin Kuruluşu 155

b. Emeklilik Şirketinin Organları 158

c. Emeklilik Şirketlerinde Birleşme ve Devir 159

2. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılma 160

3. Emeklilik Sözleşmesi Taraflarının Hak ve Yükümlülükleri 164

a. Katkı Payına İlişkin Hak ve Yükümlülükler 164

b. Birikimlere İlişkin Hak ve Yükümlülükler 166

c. Emekliliğe İlişkin Hak ve Yükümlülükler 171

4. Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansman Kaynakları 173

a. Katılımcının Katkı Payı Ödemeleri 173

b. Katılımcının Gider Ödemeleri ve Gider Kesintileri 174

5. Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergi Düzenlemeleri 177

6. Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim Mekanizması 179
a. Hazine Müsteşarlığı Tarafından Yapılan Denetim 179
b. Sermaye Piyasası Kurulu Tarafından Yapılan Denetim 181
c. Emeklilik Gözetim Merkezince Yapılan Günlük Gözetim ve Denetim 182
d. Bağımsız Dış Denetim 183
e. Aktüeryal Denetim 184
f. İç Kontrol Sistemi ve İç Denetim 184
7. Bireysel Emeklilik Aracıları 185
a. Aracılık İçin Aranan Nitelikler ve Muafiyet 186
b. Aracılık Tanıtım Kartı ve Sicile Kayıt 188
8. Emeklilik Yatırım Fonları 189
a. Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluşu 190
b. Emeklilik Yatırım Fonu Türleri 192
(1) Gelir Amaçlı Fonlar 193
(2) Büyüme Amaçlı Fonlar 194
(3) Para Piyasası Fonları 195
(4) Kıymetli Madenler Fonları 196
(5) İhtisaslaşmış Fonlar 196
(6) Diğer Fonlar 197
c. Emeklilik Yatırım Fonu Portföyü 198
d. Fon Portföyü Varlıklarının ve Fon Paylarının Saklanması 202
e. Emeklilik Yatırım Fonlarının Birleştirilmesi ve Devri 204
f. Kamunun Aydınlatılması 204
9. Bireysel Emeklilik Sisteminde Ceza Hükümleri 205
a. İdari Suçlar ve Cezaları 206
b. Adli Suçlar ve Cezaları 209
III. Bireysel Emeklilik Sisteminin Taraflarını İlgilendiren Beklentiler 212
A. Bireyleri İlgilendiren Beklentiler 212
B. Emeklilik Şirketlerini İlgilendiren Beklentiler 213
C. Devleti İlgilendiren Beklentiler 216
D. Piyasaları İlgilendiren Beklentiler 217

IV. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Hayat Sigortaları 219
A. Bireysel Emeklilik Sistemi ile Birikimli Hayat Sigortası Kıyaslaması 220
B. Bireysel Emeklilik ile Hayat Sigortasının Etkileşimi 2246
SONUÇ 2311
YARARLANILAN KAYNAKLAR 2411

KISALTMALAR

ABD.....	Amerika Birleşik Devletleri
AÜ.....	Ankara Üniversitesi
BEAY.....	Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik
BEDK.....	Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu
BESY.....	Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik
bkz.....	bakınız
BYKP.....	Beş Yıllık Kalkınma Planı
C.....	Cilt
ÇMİS.....	Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
DEÜ.....	Dokuz Eylül Üniversitesi
DPT.....	Devlet Planlama Teşkilatı
EGM.....	Emeklilik Gözetim Merkezi
EŞY.....	Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik
EYFY.....	Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik
HF.....	Hukuk Fakültesi
HM.....	Hazine Müsteşarlığı
HSY.....	Hayat Sigortaları Yönetmeliği
ILO.....	International Labour Organization
IMF.....	International Monetary Fund
ISSA.....	International Social Security Association
İİBF.....	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İMKB.....	İstanbul Menkul Kıymetler Borsası
İTO.....	İstanbul Ticaret Odası
İÜ.....	İstanbul Üniversitesi
md.....	madde
MESS.....	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
OECD.....	Organisation for Economic Co-operation and Development
OYAK.....	Ordu Yardımlaşma Kurumu
ÖİK.....	Özel İhtisas Komisyonu
s.....	sayfa
S.....	Sayı
SBF.....	Siyasal Bilgiler Fakültesi
SPK.....	Sermaye Piyasası Kurulu
SSK.....	Sosyal Sigortalar Kurumu
S.S.K.....	Sosyal Sigortalar Kanunu
TİSK.....	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB.....	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
T.T.K.....	Türk Ticaret Kanunu
TÜFE.....	Tüketici Fiyatları Endeksi
TÜSİAD.....	Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
T.Y.....	Tarih Yok
UÇÖ.....	Uluslararası Çalışma Örgütü
vb.....	ve benzeri

TABLOLAR

Tablo 1: Özel ve Sosyal Sigortaların Kıyaslanması..... 25

Tablo 2: Dağıtım ve Fon Yönteminin Kıyaslanması..... 41

Tablo 3: Fayda ve Katkı Esaslı Emeklilik Programlarının Kıyaslanması..... 88

Tablo 4: Özel Emeklilik Programlarının Uygulanma Esasları..... 91

Tablo 5: Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı..... 155

Tablo 6: Bireysel Emeklilik Sistemiyle Birikimli Hayat Sigortasının Kıyaslaması 223

GİRİŞ

Sosyal güvenlik; yoksulundan zenginine, kadınından erkeğine, gencinden yaşlısına tüm kesimlerin ortak paydası olma misyonunu, gördüğü sosyo-ekonomik işlevi nedeniyle sosyal ve bireysel hayatta artırarak devam ettirmektedir. Çeyrek asırdan beri bireysel tercihlerin daha fazla önem kazanmaya başladığı bir süreci yaşayan sosyal güvenlik, her ne kadar yakın zamanların kavramsal bir ürünü olsa da anlamsal olarak insanlık tarihi kadar geçmişlere gitmekte, bugünden yarına yaşamın her safhasında karşılaşılabilecek sosyal riskleri yüklenmekte ve asgari düzeyde dahi olsa ayırım gözetmeksizin herkese yaşama garantisi vermektedir.

Her neslin insanları tarihi boyunca kendilerinden önceki nesilden daha mutlu olmak için çaba göstermektedir. Daha mutlu olmak için harcanan çaba, refah seviyesinin artırılması konusunda yoğunlaşmaktadır. Sosyal güvenlik alanında da yükseltilmek istenen refah seviyesi, öncelikli olarak sosyal risklerin tümünün kapsama alınması üzerinde odaklanmış ve istenen sonuca zaman içinde ulaşılmıştır. İnsan ihtiyaçların ve istemlerinin doyumsuzluğu, özellikle emeklilik dönemlerinde daha müreffeh bir yaşam talebinin karşılanmasını kaçınılmaz kılmıştır.

Eğitim seviyesinin yükselmesi doğum artış hızını azaltmış, tıp bilimin gelişmesi ise insan ömrünü uzatmıştır. Bu duruma bağlı olarak ortaya çıkan yaşlı nüfus artışları ve ilave olarak yaşam standardının yükseltilmesi istemleri, sosyal güvenlik sistemlerinde yeniden yapılanma çalışmalarını bir zorunluluk haline getirmiştir. Özellikle uzun vadeli sigorta kollarında bugünkü çalışan neslin gelirleriyle bugünkü emekli olan neslin gelirlerinin finansmanında kullanılan dağıtım yöntemi, emekli olan nüfustaki artış hızının çalışan nüfustaki artış hızından daha fazla olması nedeniyle finansal zorluklarla karşılaşmıştır. Dağıtım yönteminin karşılaştığı söz konusu zorlukların aşılması için ödenen primlerin miktarlarının ve sürelerinin artırılması, emeklilik yaşının yükseltilmesi, emeklilik gelirlerinin azaltılması gibi tedbirler yeterli olmamış ve hedeflenen sonuçlar alınamamıştır.

Söz konusu gelişmeler, dağıtım yönteminin yerine fon yönteminin daha fazla kullanılması gerektiğine yönelik yaklaşımları ortaya çıkarmıştır. Özel sigorta tekniğine daha uygun olarak kullanılabilen fon yönteminin, sosyal sigortalarda kullanılan dağıtım yöntemine alternatif olmasını isteyen görüşler önem kazanmıştır. Fon yönteminin önem kazanmasında dünya genelinde yaygınlık kazanan ve küreselleşme sürecinde oldukça güçlenen yeni liberal ekonomi düzeni de etkili olmuştur. Bu kapsamda başta uluslararası ekonomik kuruluşlar olmak üzere pek çok çevre, sosyal güvenlik sistemlerinde özelleştirmelerin yapılmasını istemiş ve bu kapsamda sosyal sigortalara alternatif olarak özel sigortaları sunmuştur. Bahsi geçen süreç içinde özellikle 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren sosyal güvenlik sistemlerinde dönüşüm yaşanmaya başlamıştır. Söz konusu süreçteki ilk reform bir Latin Amerika ülkesi Şili'de yapılmıştır. Şili'nin yaptığı radikal sosyal güvenlik reformu dünyanın pek çok ülkesinde etkisini göstermiştir. Şili reformundan etkilenen gelişmiş ve gelişmekte olan bazı ülkeler emeklilik sistemlerinde yeni yapılanmalara gitmiştir.

Sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan krizler ve bu krizlerden çıkış için gerçekleştirilen reformlarda, özel emeklilik programları emeklilik sistemlerinin bir ayağında yer almaya başlamışlardır. Bu tespitten hareketle, sosyal güvenlik sistemlerinde özel emeklilik programlarının yeri ve gelişimi konusunda bir çalışma yapılmasının gerekliliği önem kazanmıştır. Söz konusu gerekliliğe istinaden yapılan çalışmamızda, sosyal güvenlik sistemlerinde özel emeklilik programlarının yeri ve gelişimi hem dünya hem ülkemiz açısından inceleme konusu yapılmaktadır.

Çalışmamız dört bölümden oluşmakta olup ilk bölümde öncelikli olarak konumuz ile ilgili temel kavramlar tanımlanmaktadır. Temel kavramlardan sonra sosyal güvenlik araçları hakkında bilgi verilmektedir. Bu kapsamda en önemli ve en yaygın sosyal güvenlik aracı olan sigortalar, özel ve sosyal sigortalar şeklinde ayrı ayrı ve ayrıntılı olarak ele alınmakta, diğer sosyal güvenlik aracı olan sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler ise kısaca tanıtılmaktadır. Sigortaların özel sigorta dalları ve sosyal sigorta dalları hakkında verilen ayrıntılı bilgilerden sonra özel ve sosyal sigortaların kapsamlı bir kıyaslaması yapılmaktadır. Söz konusu kıyaslamayı

takiben özel ve sosyal sigortaların tarihsel gelişimi anlatılmaktadır. Tarihsel gelişim ile ilgili verilen bilgilerden sonra sigortalarda kullanılan finansman yöntemleri incelenmektedir. Genellikle sosyal sigortalarda kullanılan dağıtım yöntemi ile özel sigortalarda kullanılan fon yöntemi anlatılmakta ve dağıtım yöntemi ile fon yönteminin kıyaslaması yapılmaktadır.

İkinci bölümde, dünyada uygulanan başlıca sosyal güvenlik sistemleri ile emeklilik sistemlerinde yaşanan yeniden yapılanma çalışmaları inceleme konusu yapılmaktadır. Öncelikli olarak dünyada sosyal güvenlik sistemlerinin oluşumunda örnek olan modeller tanıtılmaktadır. Bu kapsamda; Almanya'da işleyen ve Bismark Modeli olarak bilinen İşçi Sigortası Modeli, İngiltere'de işleyen ve Beveridge Modeli olarak bilinen Halk Sigortası Modeli, Hollanda'da işleyen ve söz konusu iki Modelin bir arada uygulandığı Karma Model, Yeni Zelanda'da işleyen Devletçe Bakılma Modeli, Hong Kong ve Singapur gibi ülkelerde işleyen Koruyucu Fon Modeli, Şili'de işleyen Özel Sigorta Modeli konusunda genel bilgiler verilmektedir. Sosyal güvenlik sistemleri hakkında verilen bilgilerden sonra emeklilik sistemlerinde yaşanan yeniden yapılanma çalışmaları ele alınmaktadır. Emeklilik sistemlerinin genel özellikleri ve yapısı, emeklilik sistemlerine ilişkin özelleştirme yaklaşımları konusunda yapılan değerlendirmelerden sonra özel emeklilik programları incelenmektedir. Bu itibarla fayda esasına dayalı emeklilik programları ile katkı esasına dayalı emeklilik programları hakkında kapsamlı bilgi verilmekte ve söz konusu iki farklı emeklilik programı kıyaslanmaktadır.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde emeklilik sistemi uygulamalarında özel emeklilik programlarının yeri tespit edilmeye çalışılmaktadır. Söz konusu tespitin yapılabilmesi için özel emeklilik programlarının zorunluluk esasına dayalı olarak uygulananları ile gönüllülük esasına dayalı olarak uygulananları ayrı ayrı sınıflandırılmaktadır. Yapılan sınıflandırmaya göre özel emeklilik programlarını zorunluluk veya gönüllülük esasına dayalı olarak uygulayan ülkelerin gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler olma durumları dikkate alınmaktadır. Bu değerlendirmeler yapılırken özel emeklilik programlarını zorunluluk esasına dayanarak uygulayan ülkelerin gelişmekte olan ülkeler, özel emeklilik programlarını gönüllülük esasına

dayanarak uygulayan ülkelerin gelişmiş ülkeler olmasının genelliğinden hareket edilmektedir. Zorunluluk esasına dayalı özel emeklilik programlarını uygulayan Latin Amerika ülkelerinden Şili, Kolombiya ve Arjantin, Doğu Avrupa ülkelerinden Macaristan ve Polonya örnekleri incelenmektedir. Gönüllülük esasına dayalı özel emeklilik programlarını uygulayan Kuzey Amerika ülkeleri Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada ile Batı Avrupa ülkelerinden Almanya, İngiltere, Hollanda ve İsveç uygulamaları örnek olarak verilmektedir.

Dördüncü ve son bölümde ise ülkemizdeki bireysel emeklilik sistemi, kapsamlı bir değerlendirme konusu yapılmaktadır. Söz konusu değerlendirmeden önce emeklilik sistemimiz genel olarak tanıtılmaktadır. Bu tanıtım içinde emeklilik sistemimizi tamamlayıcı nitelikteki programlar hakkında da kısaca bilgi verilmektedir. Emeklilik sistemimizin genel yapısı ile ilgili tespitin ardından bireysel emeklilik sisteminin ortaya çıkışı, sistemin amacı ve kapsamı, sistemin özellikleri anlatılmaktadır. Daha sonra bireysel emeklilik sisteminin işleyiş yapısı ele alınmakta ve bu kapsamda; emeklilik şirketlerinin kuruluşu, bireysel emeklilik sistemine katılma, tarafların hak ve yükümlülükleri, sistemin finansmanı, sistemin denetim mekanizması, bireysel emeklilik aracıları ve emeklilik yatırım fonları ayrıntılı bir şekilde açıklanmaktadır. Sistemin işleyişine ilişkin verilen bilgilerin ardından bireysel emeklilik sistemi ile birikimli hayat sigortasının kapsamlı bir kıyaslaması yapılmaktadır. Son olarak bireysel emeklilik sisteminin geleceği konusunda değerlendirme yapılabilmesine olanak verebilecek olan ve sistemin ilgili taraflarını ilgilendiren beklentiler analiz edilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR VE SOSYAL GÜVENLİK ARAÇLARI

Tarih boyunca insanlar; hastalık, sakatlık, kaza, yaşlılık, işsizlik, ölüm vb. istenmeyen çok sayıda tehlikelerle karşı karşıya kalmaktadır. İnsanların her zaman maruz kalabileceği bu tehlikeleri olabildiğince ortadan kaldırmak, hiç değilse etkilerini azaltabilmek için bir takım tedbirler alınmış ve mümkün olduğunca bireylerin başkasına muhtaç olmaksızın yaşamlarını devam ettirebilmelerinin çareleri aranmıştır. İnsanların düşünce yapısı geliştikçe, geleceğini güvence altına alma isteği de güçlenerek vazgeçilmez bir gereksinim halini almıştır. İnsanların geleceğini güvence altına alma arayışları, sosyal güvenlik düşüncesini doğurmuş[1] ve söz konusu düşünce de zaman içinde olgunlaşarak sosyal güvenliğin kurumsallaşmasını sağlamıştır. Bireyin iradesi dışında karşılaşacağı ve yaşamı için tehlike oluşturan olaylar gelecek nesiller için de söz konusu olduğundan, her dönem ve her toplum için zamandan ve mekandan uzak evrensel bir ihtiyaç olarak kabul edilmiş olan sosyal güvenlik[2], toplum huzuruna sağladığı pozitif katkı ile çağdaş uygarlığın simgelerinden birisi olmuştur. Bu tespitten hareketle çalışmamızın birinci bölümünde önce sosyal güvenlik kavramı olmak üzere konu ile ilgili temel kavramlar açıklanmaktadır. Daha sonra sosyal güvenlik araçları tanıtılmakta ve en yaygın olarak kullanılan sigortalar incelenmektedir. Bu kapsamda; sigortaların türleri, sigortaların tarihsel gelişimi ve sigortaların finansmanı hakkında bilgi verilmektedir.

I. Temel Kavramlar

Çalışmamızı doğrudan ilgilendiren temel kavramlar; sosyal güvenlik kavramı, sigorta kavramı, özel sigorta kavramı ve sosyal sigorta kavramıdır. Aşağıda söz konusu kavramlar ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

---

[1] TUNCAY A. Can: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 10. Bası, İstanbul, 2002, s.XXV.

[2] GÜZEL Ali: "Sosyal Güvenliğin Çağdaş Dinamikleri", Toprak İşveren, S:43, Eylül 1999, s.6; ALPER Yusuf: "Yeniden Yapılanmanın (Dönüşümün) Eşiğindeki Sosyal Güvenlik", Mercek Dergisi, MESS, Temmuz 1998, s.56-57.

A. Sosyal Güvenlik Kavramı

Sosyal güvenlik; hızla gelişen ve demokratikleşen dünya ülkelerinde, kişiyi ekonomik hayatta yalnız bırakmadan, ekonomik ve sosyal yapıda değişikliği öngörerek, ekonomik ve sosyal yaşama müdahale eden sosyal devlet[3] anlayışının bir ürünüdür. Bireyler ve onların aileleri için ekonomik ve sosyal tehlikelerin meydana gelmesini önlemek veya önlenemeyen tehlikelerle karşılaştıklarında onların hayat standartlarında azalmanın meydana gelmesini önleyecek bir koruma garantisi vermek için faaliyet göstermektedir[4]. Fertlerin vazgeçilmez haklarından olan ve herhangi bir meslek veya sosyal risk nedeniyle gelirinde azalma meydana gelen bireylerin, başkalarının yardımına muhtaç olmaksızın hayatlarını idame ettirebilmelerini amaç edinmiş[5] olan sosyal güvenlik terimi resmi olarak ilk defa, 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Kanunu başlıklı Amerika Birleşik Devletleri (ABD) mevzuatında kullanılmış ve kapsamına; yaşlılık, ölüm ve işsizlik risklerini almıştır. Yeni Zelanda'da 1938 yılında kabul edilen bir kanunla daha çok faydayı kapsayan ve daha da geniş bir kavramı ifade eder şekilde ortaya çıkan sosyal güvenliğin[6], her biri birbirini bir duvarın tuğlaları gibi tamamlayan çok sayıda tanımı bulunmaktadır[7].

En yaygın ve geniş tanımıyla sosyal güvenlik; bir ülke halkının bugününü ve geleceğini güven altına alma hedefiyle birbiri arasında sıkı bir birlik ve uyumun tesis edildiği kurumlar vasıtasıyla[8], toplumun tüm bireyleri için; mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik risklerin oluşumunu engellemeyi amaçlayan ve alınan tedbirlere rağmen söz konusu risklerin meydana gelmeleri halinde, geliri geçici ya da sürekli kesilmiş bireylere sigorta yardımları vasıtasıyla destek sağlayan[9]; yani, bir ülkede

---

[3] SÖZER Ali Nazım: Türkiye'de Sosyal Hukuk, II. Baskı, Barış Yayınları, Fakülteler Kitabevi, İzmir, 1998, s.15.

[4] ALPER Yusuf-TATLIOĞLU İsmail: 21. Yüzyıla Doğru Sosyal Güvenlik, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, Bursa, 1994, s.18-19.

[5] DİLİK Sait: "Sosyal Güvenliğin Karşıladığı Riskler ve Türkiye'de Durum", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu-İş, C:2, S:1, Temmuz 1989, s.3; TANRIVERDİ Hüseyin: Sendikal Profilden Türkiye Gerçekleri, Hizmet İş Sendikası Eğitim Yayınları No: 29, Ankara, Ocak 2000, s.136.

[6] JÜTTİNG Johannes: Strengthening Social Security Systems in Rural Areas of Developing Contries, ZEF-Discussion Papers on Development Policy No. 9, Center for Development Research (ZEF), Bonn, June 1999, s.5.

[7] Çalışmamızda kullanılmayan söz konusu tanımlardan bazıları için bkz. GÜVEN H. Sami: Sosyal Politikanın Temelleri, Ezgi Kitabevi, 3.Baskı, Bursa, 2001, s.143-144.

[8] TALAS Cahit: Toplumsal Ekonomi, 7.Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, Haziran 1997, s.398.

[9] DEMİRBİLEK Sevda-SÖZER Ali Nazım: Türkiye'de Sosyal Sigortalar Kurumlarının Güncel Sorunları ve Çözüm Önerileri, EBSO Çalışma Grupları Yayınları Seri:5, İzmir, 1995, s.1.

yaşayan bütün vatandaşların geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını kadere terk etmeyerek, başkalarının lütuf ve yardımlarına gerek kalmaksızın hep birden karşılayan bir sistemi[10] ifade etmektedir. Dolayısıyla sosyal güvenlik; bireylerin geleceğe güvenle bakması için bireyi ve toplumu çeşitli tehlikelere karşı koruyan ve sosyal adaleti gerçekleştiren bir güvenlik sistemi olarak[11], ekonomik açıdan güçsüz olanları ve insanca yaşamak için yeterli kazancı olmayan kişileri koruyarak[12] yoksullukla mücadeleyi amaçlamaktadır[13].

Söz konusu kavram; toplumları oluşturan fertler arasında ayrım yapmaksızın, bütün fertlerin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını giderecek şekilde bugünlerini ve geleceklerini güvence altına almayı[14] ve kişilerin yaptıkları iş ne olursa olsun; hastalık, kaza, analık, yaşlılık, sakatlık, işsizlik, ölüm ve çocuk yetiştirme gibi durumlarda meydana gelebilecek gider artışlarını ya da gelir kayıplarını telafi etmeyi amaç edinerek kişilerin güvenliklerinin sağlandığı bir sistemler bütününüdür[15]. Bu yönüyle sosyal güvenlik;[16] toplumu oluşturan bireylerin karşılaşacakları tehlikelerin zararlarından kurtarılmalarının garanti edilmesi, yani tehlikeler karşısında insanları ihtiyaçlarının esiri olmaktan kurtarma ideali doğrultusunda insanlara verilmiş bir sosyal politika garantisidir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (UÇÖ) göre sosyal güvenlik; toplumun kendi üyelerine bir takım kamusal tedbirlerle, hastalık, hamilelik, iş kazası, işsizlik, hastalık, yaşlılık ve ölümden kaynaklanan tamamen veya esaslı bir şekilde kazanım kaybının neden olacağı ekonomik ve sosyal zorluklara karşı sağladığı koruma, tıbbi

---

[10] TUNA Orhan-YALÇINTAŞ Nevzat: Sosyal Siyaset, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1991, s.129.

[11] KOCAOĞLU Mehmet: Sosyal Politika ve İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik, Sevinç Matbaası, Ankara, 1987, s.177.

[12] AKAD Mehmet: Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı, Kazancı Hukuk Yayınları:112, İstanbul, 1992, s.5.

[13] SAPANCALI Faruk: Sosyal Dışlanma, DEÜ, İİBF, İzmir, 2003, s.189.

[14] ÖZCAN M. Zekai: Sosyal Sigortalar Kurumu 1998 Yılı Faaliyet Raporu, SSK Yayın No:606, s.5; KADERLİ İsmail Hakkı: "Sosyal Güvenlik Sistemi ve SSK", Sosyal Güvenlik Sorunlar-Çözümler, Özçelik-İş Sendikası Eğitim Yayınları No:15, Ankara, 1999, s.125; KADERLİ İsmail Hakkı: "Sosyal Güvenlik Kavramı ve Çalışma Mevzuatı", Globalleşme Hukuk Demokrasi Çalışma Hayatı, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, 9-14 Ekim 1998, Antalya, s.190.

[15] ÜÇIŞIK Fehim: "Sosyal Güvenlik Hukukumuzun Güncel Sorunları ve Çözüm Önerileri" Tebliğler, Küreselleşme Sürecinde Türk Çalışma Hayatı ve Sendikalar, 19-21 Haziran 1997, Balıkesir, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Genel Dizi: 17, Eğitim Serisi:14, s.43; DİLİK Sait: Sosyal Güvenlik, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1992, s.10.

[16] YAZGAN Turan: Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Meseleleri, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul, 1981, s.7 ve 10.

bakım tedariki ve çocuklu ailelerin desteklenmesidir[17]. Yani UÇÖ, insanların karşılaşabilecekleri zararlara; hastalık, iş kazaları, meslek hastalıkları, analık, işsizlik, malullük, yaşlılık, ölüm ve aile gelirlerinin yetersiz kalması olmak üzere 9 tehlikenin neden olabileceğini belirterek, söz konusu tehlikelerin meydana gelmesi durumunda; çalışma gücünü kaybederek, çalışma gücünün kaybına bağlı olarak gelirini yitirerek ve diğer dönemlere göre giderlerinde artışlar meydana gelerek zarara uğrayanların bu zararların giderilmesi ile ilgili faaliyetlerin bütününü sosyal güvenlik olarak tanımlamaktadır[18].

1980'li yılların ortalarına kadar devam eden sosyal güvenlik anlayışını ifade eden UÇÖ'nün söz konusu tanımı üç açıdan önemli görülmektedir. Birincisi, sosyal güvenliğin büyük ölçüde kamu kuruluşlarınca organize edilmesi gerekmektedir. İkincisi; söz konusu tanım, toplum üyelerinin halihazırda kabul edilebilir bir hayat standardına ulaştığını farz etmekte ve dolayısıyla, sosyal güvenliğin ana hedefini, toplum üyelerini daha yüksek bir hayat standardına ulaştırmaya yardım etmek değil, kendi standartlarındaki bir düşüşe karşı korumak olarak belirlemektedir. Üçüncüsü; UÇÖ tanımında sıralanan riskler, gelişmiş ülkelerde rastlanan ekolojik ve sosyo-ekonomik özel durumları ilgilendirmektedir. Dolayısıyla sosyal güvenlik; kuraklık, deprem, sel baskını, salgın hastalık gibi çevresel ve tıpsal olasılıklara bağlı riskleri kapsamamaktadır[19].

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

---

[17] ADAM Efried-VON HAUF Michael-JOHN Marei: Social Protection in Southeast and East Asia, Bonn, 2002, s.404; JÜTTİNG: 1999, s.5.

[18] ALPER Yusuf: "Sosyal Güvenlikte Yeni Eğilimler" Tebliğler, Küreselleşme Sürecinde Türk Çalışma Hayatı ve Sendikalar, 19-21 Haziran 1997, Balıkesir, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Genel Dizi: 17, Eğitim Serisi:14, s.78.

[19] JÜTTİNG Johannes: "Social security systems in low income countries: concepts, constraints, and the need for cooperation", International Social Security Review, Vol. 53, No. 4, 2000, s.6.

dışından doğsun bütün çocukların aynı toplumsal korunmadan yararlanmaları gerektiğini ifade etmektedir[20].

Yukarıdaki tanımlardan ve yaklaşımlardan da anlaşıldığı üzere; sosyal güvenliği, gelişmiş ülkelerden geri kalmış ülkelere kadar bağımsız ülke olmanın ve modern devlet anlayışının vazgeçilmez unsurlarından biri haline getiren faktör;[21] gelirin yeniden dağılımını sağlayarak[22] sosyal hayatın devamlılığını ve bütünlüğünü temin etmeye yönelik tedbirleri alması, yani sosyal politikanın en geniş kapsamlı aracı olmasıdır. Sosyal politikanın en kapsamlı aracının sosyal güvenlik olmasının nedenleri[23] arasında ilk olarak, sosyal güvenliğin hiçbir şahsi istisna olmaksızın toplumun tamamını ilgilendirmesi; ikinci olarak, sosyal güvenliğin insanın doğumundan ölümüne kadar bütün hayatını ilgilendirmesi ve üçüncü olarak, analık ve ölüm halleri için sağlanan yardımlar dikkate alındığında sosyal güvenliğin ilgi alanının insan hayatı ile sınırlı kalmaması bulunmaktadır.

B. Sigorta Kavramı

Sigorta kavramı, kişilerin hayatta bazı koşullar altında karşılaşacakları zarar ve giderlere neden olan olayların ekonomik sonuçlarından kendilerini korumak için önceden önlem alma ihtiyacından doğmuştur[24]. Yani; insanların yaşamları boyunca karşılaştıkları tehlikelerin çoğunu önlemenin imkansız olduğunu anlamalarından sonra, tehlikenin meydana getirdiği zararları en aza indirgemek düşüncesi önem kazanmış ve sigorta denilen kavram ortaya çıkmıştır. Sigortanın da sosyal güvenlik gibi çok sayıda tanımı vardır.

---

[20] TALAS Cahit: Toplumsal Politika, 5.Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, 1997, s.214.

[21] TÜSİAD: "Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, Sorunlar Reform İhtiyacı, Arayışlar, Çözüm Önerileri", Yayın No: Tüsiad-T/97-10/217, İstanbul, Ekim 1997, s.27.

[22] Gelirin yeniden dağılımını sağlama konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. SCHOKKAERT E.: American and European Perspectives on Social Security, First Published, 1996, s.209-216.

[23] ALPER Yusuf: Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar (SSK, BAĞ-KUR), 3. Baskı, Alfa Yayınları, Bursa, Ekim 2000, s.3-4.

[24] KENDER Rayegan: Türkiye'de Hususi Sigorta Hukuku I Sigorta Müessesesi-Sigorta Sözleşmesi, 6.Baskı, İstanbul, 1999, s.1; TUNCAY: 2002, s.11.

Sigorta, yasa ve sözleşme ile tespit edilen belirli bir riskin aynı derecede tehdidi altında bulunan çok sayıda ve benzer risklerle karşı karşıya olanların, tesadüfi olarak meydana gelen, para birimi ile ölçülmesi ve istatistiki olarak kavranması mümkün hasar olayını, birlikte karşılamak üzere oluşturdukları bir organizasyondur.[25] Diğer bir ifade ile sigorta, aynı tür tehlikeye maruz kişilerin, sadece o tehlikeye bilfiil maruz kalanların zararının telafisinde kullanılması için belirli bir miktar para toplamak amacıyla oluşturdukları gruplaşma ile[26] zarar veya insan yaşamındaki tehlikeli bir olayın gerçekleşmesi durumunda önceden kararlaştırılan parayı ödemeyi öngörerek akdettikleri bir akittir[27]. Ancak, para prim denen bir ücret karşılığında tehlikenin meydana gelmesinden önce toplanmaktadır.

Söz konusu kavram; belli bir grubun maruz kaldığı belirli tesadüfi olayların, dar limitler arasında tahmin edilmesini sağlayan, mal ya da kişisel grubu bir yönetim altında bir araya getirerek riski azaltmayı amaçlayan ekonomik bir kurum[28] altında faaliyet gösteren ve aynı zarara maruz kalabilecekken her nasılsa kalmamış benzer konumdaki başka kişilerce, söz konusu zarara maruz kalabilecek bir kişinin zararın tazminini olanaklı kılan bir sistemdir[29].

Sigorta en geniş tanımıyla; olası zararların karşılanması amacı ile taraflar arasında yapılan bir özel sözleşme ile hukuksal bir kurum altında faaliyet gösteren, belirli bir prim karşılığında, kişi hayatının ya da organlarının veya kişi ve kuruluşların para ile ölçülebilir değerlerinin, sigorta kural, kanun ve yönetmeliklerince belirlenmiş tesadüfi rizikoların gerçekleşmesinden doğacak maddi hasarlarını, aynı rizikonun tehdidi altında bulunan kişileri ya da kuruluşları bir araya getirerek, ölçülen değer üzerinden ve gerçekleşen hasar oranında karşılayarak, sosyo-ekonomik zararları dağıtan ve önleyen, yatırımlara aktarılan fonları ve ikrazları ile ekonomiye kaynak sağlayan işlemler bütünüdür[30].

---

[25] PEKİNER Kamuran: Sigorta İşletmeciliği, Prensipleri-Hesap Bünyesi, 3.Bası, İ.Ü. Yay. No: 2826, İ.F. Yay. No:124 İstanbul, 1981, s.17.
[26] NOMER Cahit: Sigortanın Genel Prensipleri ve Reasürans, İstanbul, 1977, s.2.
[27] ARSEVEN Haydar: Sigorta Hukuku Ana Prensipler Genel Hükümler, 2.Baskı, İstanbul, 1991, s.20.
[28] SÖNDÜRMEZ Günay: Sosyal Sigortalarda Aktuarya Tekniği, İzmir, T.Y., s.6.
[29] KOCABAŞOĞLU Uygur: "Sigortacılığın Tarihi", Ekonomik Forum Dergisi, TOBB, Aralık 1994, s.70.
[30] GÜVEL Enver Alper-GÜVEL Afitap Öndaş: Sigortacılık, Seçkin Yayınları, Ankara, 2002, s.25-26.

Kanundaki tanım ise şöyledir:[31] "Sigorta bir akittir ki bununla sigortacı bir prim karşılığında diğer bir kimsenin para ile ölçülebilir bir menfaatini halele uğratan bir tehlikenin meydana gelmesi halinde tazminat vermeyi yahut bir veya birkaç kimsenin hayat müddetleri sebebiyle veya hayatlarında meydana gelen belli birtakım hadiseler dolayısıyla bir para ödemeyi veya sair edalarda bulunmayı üzerine alır."

Meydana gelecek hasara engel olarak değil, meydana gelen hasarı grup üyeleri arasında dağıtarak hasar yükünü grubun her üyesi için katlanılabilir hale getirme amacı taşıyan[32] sigortanın bir emniyet ve tasarruf aracı olması, kredi sağlamayı kolaylaştırması ve sermaye birikimine de aracı olması[33], toplumsal dayanışmayı ve güveni sağlaması, girişimcilerin kararlarını etkilemesi, rizikolara karşı atıl tutulması gerekecek sermaye miktarını en aza indirmesi, mal ve hizmetlerin fiyatlarının daha gerçekçi oluşmasına katkıda bulunması, sosyo-ekonomik zararları önlemesi, uluslararası ekonomik ilişkilerin ve ticaretin genişlemesine yardım etmesi, ekonomi içinde önemli bir yeri olması nedeniyle vergi kazandırması gibi çok sayıda faydası bulunmaktadır[34].

1. 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[35]. Aynı riskin tehdidi altında bulunanların bir araya getirilerek bu riskin neden olabileceği zararı, karşılıklı dayanışma esasına göre, birlikte karşılamak üzere oluşturdukları[36] ticari bir niteliğe sahip[37] 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

[31] 29.06.1956 Tarih ve 6762 Sayılı Türk Ticaret Kanunu: md. 1263 (09.07.1956 Tarih ve 9353 Sayılı RG).
[32] GÜVEL-GÜVEL: s.23.
[33] BOZER Ali:Sigorta Hukuku, Ankara, 1981, s.5.
[34] GÜVEL-GÜVEL: s.29-32.
[35] İZVEREN Adil: Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, Sevinç Matbaası, Ankara, 1968, s.170.
[36] PEKİNER: s.21.
[37] TOBB: "Sosyal Güvenlik Kavramı: Doğuşu ve Gelişimi", Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 1993, s.22.

oluşturmaktadır. Özel sigortanın bu fonksiyonunun neticesinden yalnız birey değil, aynı zamanda toplum da geniş ölçüde faydalanmaktadır[38].

Özel sigortalarda, özünde rizikoların eşitlenmesinin bulunduğu sigortacılık tekniği kullanılmaktadır[39]. 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[40]. 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 sigortalarca, sosyal güvenliği 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[41].

2. 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 güvenliği sağlamak amacıyla tesis edilen teşkilatlı bir zorunlu

---

[38] BOZER Ali: Türk Hukukunda Sosyal Sigortalara Genel Bir Bakış, A.Ü., H.F. Yayınları No:175, Ankara, 1963, s.3.

[39] DİLİK Sait: "Sosyal Güvenlik Kurumlarının Asıl Fonksiyonları Dışındaki İşlerle Uğraşmaları Akılcı Değildir", İşveren, C:XXXII, S:8, Mayıs 1994, s.5.

[40] YÜCEL Ali N.: "Sağlık Sigortası Sistemleri ve Özel Sigortanın Yeri", Reasürör, S:17, Temmuz 1995, s.18; TOBB: s.22.

[41] DİLİK: 1992, s.57 ve 65.

sigortadır[42]. Böylece; belirli mesleksel, fizyolojik, ekonomik ve sosyal riskleri karşılamak için, öngörülen önlemlerin giderlerine toplu olarak karşı koyulmaktadır[43].

Sosyal sigortalarda, aynı nitelikteki tehlikenin tehdit ettiği kişilerin karşılaşması olası zararlarını aralarında paylaştırmak amacıyla bir araya gelerek bir topluluk oluşturmaları ve meydana gelen zararı ödedikleri primlerden karşılamaları prensibi bulunmaktadır[44]. Diğer bir ifade ile sosyal sigortalara ödenen primler, belli hizmetlerden yararlanmanın bedeli olup; sigortalılar ödedikleri primlerin kapsamında bulunan rizikolara karşı korunmaktadır[45].

Sosyal sigorta, sosyal risklere karşı korunacak kişilere, kendilerinin ve işverenlerinin ödedikleri primler yanında[46] istisnai hallerde[47] finansmana yapılan devlet katkıları karşılığında, sözü edilen risklerle karşılaşmaları durumunda, tutar ve nitelikleri kanunlarla genel bir şekilde önceden belirlenmiş sosyal gelir sağlamaktadır[48]. Sosyal sigortalar, esas itibariyle Kamu Hukuku zorunlu sigortasıdır. Kişiler, sosyal sigortalara tabi olup olmama serbestisine sahip olmayıp kanuna göre işe alınmalarıyla kendiliklerinden sigortalı olmaktadır[49]. 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" denilmektedir[50].

---

[42] İZVEREN: s.163.

[43] TALAS: Haziran 1997, s.403.

[44] DİLİK Sait: Türkiye'de Sosyal Sigortalar İktisadi Açıdan Bir Tahlil Denemesi: Ankara, 1972, s.7; KOCAOĞLU: Ankara, 1987, s.184.

[45] Bazı durumlarda sigorta primi ödenmeksizin sosyal sigorta yardımları yapılabildiğinden, edim ve karşı edim arasında eşitsizlik bulunabilmektedir. TUNÇOMAĞ Kenan: Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 2. Baskı, İ.Ü. Yay. No:3018, H.F. Yay. No:659, İstanbul, 1982, s.177.

[46] Sosyal sigortalarda sosyal güvenlik, primler ve varsa devlet katkıları ile finanse edilmektedir. Yasada engel bulunmamasına rağmen uygulamada özel bağışlarla kaynak sağlanmamaktadır. DİLİK Sait: "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi Tarihsel Açıdan Bakış", "Türkiye'de ve Almanya'da Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Reformu" Uluslararası Konferans, 18-19 Aralık 1997, Konrad Adenauer Vakfı, Ankara, 1998, s.137.

[47] Ülkemizde sosyal sigorta dallarında doğrudan devlet katkısı olmamakla beraber işsizlik sigortası dalında devletin doğrudan katkısı bulunmaktadır. Ancak; yıllardan beri sosyal sigorta kurumlarının bütçe açıklarını kapatmak zorunluluğu nedeniyle hazine, sosyal sigorta kurumlarına genel bütçeden transfer yapmaktadır.

[48] DİLİK: 1972, s.8.

[49] TUNÇOMAĞ Kenan: "Sosyal Sigortalar Kavramı ve Özellikleri", Reasürör, S:23, Ocak 1997, s.7.

[50] 17.07.1964 Tarih ve 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu: md.6 (29,30,31.07.1964 ve 01.08.1964 Tarih ve 11766-11779 Sayılı RG)

II. Sosyal Güvenlik Araçları

Sosyal güvenliğin sağlanmasında esas olarak sigortalar, sosyal yardımlar ve de sosyal hizmetlerden yararlanılmaktadır. Sigortalar, prime dayalı olarak sosyal güvenlik hizmeti verirken, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler ise prime dayalı olmadan sosyal güvenlik hizmeti vermektedir. Aşağıda, primli sosyal güvenlik aracı olan sigortalar hakkında detaylı bilgi verilirken primsiz sosyal güvenlik araçları olan sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler kısaca tanıtılmaktadır.

A. Sigortalar

Özellikle, 20. yüzyılın sonlarından itibaren sosyal güvenlik sistemlerinde görülmeye başlayan krizler; gerek gelişmiş ülkelerde olsun, gerekse gelişmekte olan ülkelerde olsun, sosyal güvenliğin yeniden yapılandırılmasına[51] neden olmuştur. Yeniden yapılandırma çalışmalarında en çok sigorta yöntemi üzerinde durulmuştur. Çünkü, sosyal güvenliğin sağlanmasında kullanılan en yaygın ve en gelişmiş araç sigortalardır. Sigortaların çeşitli işlevleri bulunmaktadır. Her şeyden önce sigortacılık ülkenin sosyal güvenlik sistemini önemli ölçüde desteklemektedir. Ekonomide sağladığı tasarruflar sayesinde, bir dayanışma organizasyonu olarak faaliyet göstermekte, sosyal ve ekonomik çöküntülerin önlenmesinde etkili olmaktadır[52]. Aşağıda sigorta türleri, sigortaların tarihsel gelişimi ve sigortaların finansman yöntemleri konusunda ayrıntılı bilgi verilmektedir.

1. Sigorta Türleri

Sigortalar, çeşitli açılardan sınıflandırılabilmektedir[53]. Çalışmamızda özel sigorta ve sosyal sigorta olmak üzere iki ana kolda sınıflandırma yapılmaktadır. Sosyal güvenlik sistemi, temelde sosyal sigortalar üzerine kurulu gelişmiş ve gelişmekte olan bir çok ülkede sosyal güvenlik sistemi krizinden çıkış, sosyal

---

[51] TUNCAY Can: "Sosyal Güvenlik Krizi Çözümlenemeyecek mi?", Mercek Dergisi, MESS, Ocak 1998, s.64.

[52] KAHYA Mehmet: "Sigorta Sektörünün Ekonomik Kalkınmadaki Yeri ve Önemi ile Fon Yaratma İşlevi ve Sermaye Piyasalarındaki Etkinliği", Reasürör, S:37, Temmuz 2000, s.24.

[53] Söz konusu sınıflandırmalar için bkz. GÜVEL-GÜVEL: s.99.

sigortalar üzerinde yapılacak reformlarla özdeşleştirmiştir. Bu kapsamda gelişmiş ülkelerde yaşlanan nüfusun sosyal güvenliği üzerinde yapılan tartışmalarda, mevcut emeklilerin emekli aylıklarını dağıtım yöntemiyle finanse eden ve herkese zorunlu olan sosyal sigortaların rolü mevcut çalışanların kuşağına sordurulmaya çalışılmıştır. Bu düşüncedeki yaklaşım sahipleri, özel emeklilik gelirlerinin daha büyük role sahip olmasını önermeye başlamıştır[54]. Kimi reform önerileri çok radikal olmuş ve sosyal sigortaların kaldırılarak, bu işin tamamen özel sigortalarca yapılmasına kadar varmıştır. Aşağıda, özel ve sosyal sigortaların türleri incelenmekte ve kıyaslamaları yapılmaktadır.

a. Özel Sigortalar

Sosyal güvenlik yöntemi olarak kullanılabilen özel sigortalar, temelde sosyal sigortaları ikame edici olarak değil, tamamlayıcı olarak faaliyet göstermektedirler. Çalışanların yaşlılık hallerinde temel güvencesi olan sosyal sigortalara ek olarak güvence sağlayan özel sigorta uygulamaları giderek önem kazanmaktadır[55]. Bunun sebeplerinin başında, sosyal sigorta sistemindeki reformlar sonucu sigorta edinimlerinin düzeyinin düşürülmesi gelmektedir[56]. Uzun süren tartışmalar sonucunda pek çok ülkede zorunlu kamu emeklilik programlarının yanlarında zorunlu veya gönüllü özel emeklilik programlarına dayalı bir sistem oluşturulması fikri uygulamaya geçmiştir[57]. Çeşitli yöntemlerin kullanıldığı tamamlayıcı özel sigorta sistemlerinde güvence; ya işveren tarafından sağlanmakta, ya bağımsız yardım sandıklarınca sağlanmakta ya da hayat sigortası yapan bir şirkete işçilerin sigortalanması şeklinde olmaktadır.

Özel sigortalar, çeşitli türlerde sınıflandırılmakla beraber uzun vadeli sigorta açısından genel olarak, hayat sigortası ve bireysel emeklilik sigortası olmak üzere iki

---

[54] CREEDY John-VAN DE VEN Justin: "Retirement Incomes: Private Savings Versus Social Transfers", The Manchester School, Vol:68, No:5, September 2000, s.539.

[55] TİSK: "Dünyada Sosyal Güvenlik Alanındaki Gelişmeler ve Türkiye", TİSK Yayınları No: 167, İnceleme Yayını:11, Ankara, 1994, s.42.

[56] SÖZER Ali Nazım: "Yaşlılık Sigortasını Tamamlayıcı Sistemler", Sosyal Güvenlik Kurultayı, Tebliğler-Yorumlar, Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti, Ankara, 1992, s.31.

[57] GÜLOĞLU Tuncay: "Yaşlılık ve Sosyal Güvenlik", Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, S:9, Temmuz-Eylül 2000, s.113.

türde sınıflandırılmaktadır. Hayat sigortacılığı adı altında sağlık, kaza, yaşlılık, malullük, ölüm vb. risklere karşı sigorta yapılmaktadır. Özel sigortaların diğer bir türü olan bireysel emeklilik sigortası ile bireylerin hem tasarruf yapmaları teşvik edilmekte hem de belli koşulları sağlayan bireylere emeklilik hakkı tanınmaktadır.

(1) Hayat Sigortası

Hayat sigortası; insanların bireysel olarak önlemekte güçlük çektikleri veya tümüyle yetersiz kaldıkları ölüm, maluliyet, yaşlılık gibi olaylar karşısında, sigorta süresi sonunda sigortalıya veya yakınlarına, sigorta priminin belli bir süre içinde ödenmesi şartıyla tazminat veya gelir sağlama amacıyla kurulmuş özel sigorta türlerinden birisidir[58]. Hayat sigortası; birey için, sigortalının prim ödemesi karşılığında çeşitli güvenceler sağlayan bir sigorta sözleşmesi; toplum için ise, bir birey veya grubun yaşamlarına ilişkin mali riskleri transfer ettikleri ve söz konusu transferler sebebiyle bunların belirsiz mali zararlarını karşılamak için fon biriktirilmesiyle uğraşan sosyal bir araçtır[59].

Yaşlılık halinde kendisinin, ölümü halinde ise geride bıraktığı aile bireylerinin sıkıntıya düşmeden hayatını sürdürmesini sağlamaya yönelik güvence veren hayat sigortası, gerek yaşlılığı güvenceye altına almak, gerekse geride kalan aile fertlerinin hayatlarını sıkıntıya düşmeden devam ettirme amacıyla olsun, bugünden yarına bir tasarruf sağlamaktadır[60]. Bu nedenle hayat sigortaları; sosyal açıdan bir güvence, ekonomik açıdan ise bir tasarruf kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Hayat sigortalarının hem kişisel güvence sağlaması hem de fon yaratarak ekonomik gelişmeye katkıda bulunması nedeniyle geliştirilmekte ve de desteklenmektedir. Zira hayat sigortalarında, sigortalının ölmesi halinde sigortalının yakınları belli miktarda para aldığından bir çeşit sosyal dayanışma sağlanmış olmaktadır. Böylece hayat sigortaları, diğer finansal araçların aksine toplumun çekirdeği olan aileleri beklenmedik risklerin sonuçlarına karşı korumaktadır.

---

[58] PEKİNER: s.81.

[59] AKBALIK Murat-TUNAY K.Batu-UZUNER Mustafa T.: "Yüksek Enflasyonlu Ülkelerde Özel Hayat Sigortacılığı Uygulamaları ve Türkiye Üzerine Çözüm Önerileri", Reasürör, S:30, Ekim 1998, s.9.

[60] AKMUT Özdemir: Hayat Sigortası Teori ve Türkiye'deki Uygulama, A.Ü., S.B.F. Yayınları No: 447, Sevinç Matbaası, Ankara, 1980, s.13; GÜVEL-GÜVEL: s.134-135.

Bireylerin uzun vadeli düşünmelerini sağlayarak plan yapmalarını sağlayan hayat sigortaları sayesinde bireylerin küçük tasarrufları, zaman içinde büyük meblağlara ulaşmakta ve söz konusu birikimler portföy dağılımı nedeniyle yatırım riskini azaltmaktadır. Devletin sosyal güvenlik hizmetine ilave emeklilik geliri sağlayan hayat sigortaları, bu yönüyle kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlamaktadır[61].

Bireylerinin kendi gelirlerinden tasarrufa ayıramadığı bölümleri, hayat sigortası sayesinde belirli aralıklarla ve düzenli bir şekilde biriktirilmektedir. Söz konusu birikimlerin oluşturduğu fonlar, gelişmiş ekonomilerin en büyük finansman kaynağını oluşturmaktadır[62]. Bu itibarla hayat sigortaları, çağdaş toplumlarda bir yandan bireylerin geleceklerini güvence altına almak amacıyla onların küçük birikimlerini değerlendirip yönlendirirken, bir yandan da topladığı fonlarla yatırımlara yön vermekte ve ülke ekonomisine büyük yararlar sağlamaktadır. Yani, koruma ve tasarruf fonksiyonları bulunan hayat sigortalarının özellikle tasarruf fonksiyonu; uzun vadeli, periyodik ve düzenli nakit girişi ile güçlü bir fon meydana getirme kapasitesine sahip bulunmaktadır[63].

Kaza, hastalık, işsizlik, yaşlılık ve ölüm gibi belirli bazı olayların meydana gelmesiyle kişisel gelirin kesintiye uğraması veya son bulması biçiminde ortaya çıkan rizikolara karşı yapılan hayat sigortalarının[64] sosyal sigorta türleri ile kapsam açısından kıyaslamasının daha iyi anlaşılabilmesi için aşağıdaki şekilde bir sınıflandırma yapılabilmesi mümkündür.

(i) Yaşlılık, Malullük ve Ölüm Sigortası

Yaşlılık; gelirleri azaltıcı, giderleri artırıcı bir riziko olduğundan sigortalının ölünceye kadar sıkıntıya düşmeden yaşamını sürdürebilecek gelir güvencesine ihtiyacı bulunmaktadır. Yaşlılığı teminat altına almak için, tasarrufa bağlı hayat

---

[61] USLU Nermin: "Yüksek Enflasyonlu Ülkelerde Özel Hayat Sigortacılığının Durumu ve Geleceği" Reasürör, S:32, Nisan 1999, s.15; GÜVEL-GÜVEL: s.134.

[62] KAHYA: s.22 ve 28.

[63] ERGENEKON Çağatay: "Özel Emeklilik Kurumları Karşısında Hayat Sigortacılığının Rekabet Gücünün Artırılmasına Yönelik Tedbirler", Reasürör, S:27, Ocak 1998, s.6.

[64] GÜVEL-GÜVEL: s.134-135; AKMUT: s.13.

sigortaları kapsamında gelir sigortası yapılabilmektedir. Sigortalı, elinde toplu olarak bulundurduğu parayı sigortacıya vererek bir poliçe almakta ve poliçe sözleşmesinde belirtilen tarihten sonra kendisine sürekli bir gelir bağlanmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte sigortalı, belirli zaman aralıklarıyla sigorta şirketine prim ödemekte ve kendisine belirli bir tarihte başlamak üzere gelir bağlanmasını isteyebilmektedir[65].

Hayat sigortalarında kişinin ölmesi, hayatta kalması durumlarına göre sigorta yapılmaktadır. Sigortalının sözleşme süresi içerisinde hayatta kalması halinde kendisine, ölmesi halinde ise mirasçılarına ödeme yapılmaktadır[66]. Bazı sözleşmelerle kaza sigortaları da kapsama alınabilmektedir. Geniş kapsamlı poliçeler ile sigortalının vücudunda kaza ve hastalık sebebiyle meydana gelen malullüğün giderilmesi için yapılacak ameliyat, tedavi ve bakım giderlerinin karşılanması veya çalışma yeteneğini kaybetmesi olasılığına karşılık kendisinin ve yakınlarının güvence altına alınması amaçlanmaktadır. Bu amaçla kaza sigortası poliçelerinin kapsamında, çalışma yeteneğinin kaybedilmesi halinde toptan ödeme yapılması veya yıllık gelir bağlanması, ölüm riskine karşı sigortalı yakınlarının güvence altına alınması, yaralanma riskine karşı tedavi ile ilgili bütün ameliyat, tedavi ve hastane giderlerinin karşılanması bulunmaktadır[67].

(ii) Sağlık Sigortası

Genellikle devletin sağlamış olduğu teminatlara ek güvence vermek, daha kaliteli sağlık kuruluşlarında tedavi olanakları sağlamak, sosyal sigortaların kapsamadığı alanları teminat almak amacıyla kurulan özel sağlık sigortaları[68], 1991 yılından itibaren yaygınlaşmaya başlamış[69], özellikle özel sektör işletmelerinin grup sigortaları uygulaması ile kapsamını genişletmiştir. Sağlık sigortalarının bugünkü durumu, gelişmiş ülkelere göre istenilen düzeyde olmamakla beraber, sağlık sigortasının son yıllardaki gerek teminat kapsamı, gerekse iş hacmi açısından

---

[65] GÜVEL-GÜVEL: s.137.
[66] ERGENEKON: Reasürör, s.6; AKMUT: s.16.
[67] AKMUT: s.17.
[68] YILMAZ Esin-GÖKŞEN Neyir: "Özel Sağlık Sigortalarında Avrupa Birliği Uygulamaları ve Türkiye İçin Model Önerisi", Reasürör, S:35, Ocak 2000, s.30.
[69] EKİN Nusret-ALPER Yusuf-AKGEYİK Tekin: Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma, İTO Yayın no: 1999-69, İstanbul, 1999, s.138.

gelişimi[70], diğer sigorta branşları arasındaki yerini güçlendirdiğini göstermekte ve sağlık sigortaların gelecekte önemli bir yer alacağının işareti olmaktadır[71].

Kaza ve sağlık sigortalarında yapılacak ödentiler, sözleşme süresi, sigortalının mesleği, yaşı, cinsiyeti, sağlık yönünden geçmişi ve ailesinin sağlık durumu dikkate alınarak yapılmaktadır. Sağlık sigortaları; ameliyat, hastane, ilaç, tedavi ve ölüm giderlerini karşılamak ve çalışılmayan günler için belirli oranda gelir kaybını önlemek amacıyla yapılmaktadır[72].

(2) Bireysel Emeklilik

Sosyal güvenlik sistemleri içinde, bireysel tasarruf esasına dayalı bireysel emekliliğin özel bir yeri ve önemi vardır. Temel sosyal sigorta kurumları, gelirin yeniden dağılımına ve sigorta fonksiyonuna ağırlık verdiğinden; tasarruf fonksiyonunu tam olarak yerine getirememektedir. Primlerin ve aylıkların belirlenmesinde getirilen sınırlamalar nedeniyle, daha çok prim ödeyerek daha çok sosyal güvenlik garantisi sağlamak isteyenlere cevap verilememektedir. Tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları[73] bu eksikliğin giderilmesi için; bireysel farklılıkları dikkate alarak ve tasarruf fonksiyonuna öncelik vererek, temel sosyal güvenlik kurumlarının sağladığı sosyal güvenlik garantisinin üzerine ek bir garanti sağlamayı amaç edinmektedir[74]. Söz konusu amaç doğrultusunda, emeklilik dönemlerinde de bireylerin çalışma hayatındayken sahip oldukları gelir seviyesini korumak veya sosyal güvenlik kurumlarının sağladığı gelir seviyesinin daha üstünde bir hayat standardı sağlamak için sosyal sigortaları tamamlayıcı nitelikte bir takım düzenlemeler yapılmaktadır.

Bireysel emeklilik, en gelişmiş ve en kapsamlı tamamlayıcı sosyal güvenlik vasıtaları olarak bireysel tasarruf esasına dayandığı ve ferdi inisiyatife çok önem

---

[70] YÜCEL Ali N.: "Sağlık Sigortaları", Reasürör, S:2, Eylül 1991, s.10.
[71] METEZADE Zihni: "Sağlık Sigortaları", Birlik'ten Dergisi, Şubat 2001, S:14, s.10.
[72] YÜCEL: Eylül 1991, s.10-11; AKMUT: s.18.
[73] Ayrıntılı bilgi için bkz. SÖZER: 1992, s.31-48.
[74] EKİN-ALPER-AKGEYİK: s.137.

verdiğinden; modern sosyal güvenlik kurumlarının eşitleyici düzenlemelerinin olumsuz sonuçlarının ortadan kaldırılmasına yardımcı olmaktadır[75]. Bireysel emeklilik sisteminde bireylerin sosyal güvenlik ihtiyacı[76], devletin önderliğinde kurulan ve denetlenen fakat; özel sektör tarafından işletilen, sigorta tekniğine dayalı ve bireysel katkılarla oluşturulan bir fonla sağlanmaktadır.

b. Sosyal Sigortalar

Aşağıda, sosyal güvenliğin sağlanmasındaki en önemli araç olan sosyal sigortaların türleri incelenmektedir[77].

(1) Yaşlılık, Malullük ve Ölüm Sigortası

Yaşlılık, çalışma gücünü önemli ölçüde azaltan[78] ve her insan için kaçınılmaz olan uzun vadeli bir sosyal tehlikedir. Sosyal sigortalarda, yaşlılık tehlikesinin zararlarına karşı mücadele etmek için; belirli bir süre prim ödeme ve belirli bir süre sigortalı olma şartı aranmaktadır. Yaşlılık sigortası; yaşlanma sebebiyle çalışma gücünü kaybeden ve çalışırken elde ettiği gelirden mahrum olanlara, gelir kaybının telafisi için yaşlılık aylığı bağlamaktadır[79]. Sosyal güvenlik kurumlarının gerek faydalanan kişiler açısından, gerekse yapılan harcamalar açısından en önemli sigorta kolunu oluşturan yaşlılık sigortası, edimden yararlanmak için bekleme süresinin en uzun olduğu sigorta koludur.

Malullük, çalışma sırasında çalışan kişinin çalışma gücünün kısmen veya tamamen kaybı[80] ile iş göremezlik halinin süreklilik kazanması ve eski işini bir daha yapamaz duruma gelmesidir[81]. Günümüz sosyal güvenlik sistemlerinin koruma altına aldığı sosyal risklerden olan maluliyetin gerektirdiği sağlık ve bakım hizmetlerinin

---

[75] ALPER: Bursa, 2000, s.17.
[76] TUNCAY Can: "Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine", Çimento İşveren Dergisi, C:14,S:2, Mart 2000, s.3.
[77] Sosyal sigorta türleri konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. ŞAKAR Müjdat: Sosyal sigortalar Uygulaması, 6. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, Eylül 2002, s.156-250.
[78] ÇUBUK Ali: Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik, G.Ü. Yay. No: 21, İİBF Yay. No: 18, Ankara, 1986, s.200.
[79] ALPER: Bursa, 2000, s.265-266; GÜVEN: 2001, s.153.
[80] ÇUBUK: s.200.
[81] TALAS: Haziran 1997, s.426.

verilmesini, maluliyet süresince ortaya çıkan gelir kayıplarının telafisini malullük sigortası karşılamaktadır[82].

Ölüm, sigortalı için bir sosyal güvenlik riski olmamakla beraber bakmakla yükümlü olduğu kişiler açısından çok önemli bir risktir. Söz konusu riskin ortaya çıkardığı gelir kaybı ve gider artışlarına karşı gelir garantisi sağlamak amacıyla bu sigorta dalı kurulmuştur. Ölüm sigortasının amacı, ölenin geçindirdiği ve geçindirmekle yükümlü bulunduğu eş, çocuk, ana-baba vb. için gelir devamlılığına yönelik sosyal güvenliği sağlamaktır[83].

(2) Hastalık ve Analık Sigortası

Her insanın günlük yaşamında olduğu kadar, çalışanın da günlük yaşamında önemli bir risk olan ve kişinin fizyolojik ve ruhi bakımdan sağlıklı olmama hali olarak bilinenen hastalık[84], kişinin çalışma gücünün ve çalışma yeterliliğinin kaybına sebep olduğundan, kişiyi hem gelir kaybına uğratmakta hem de yeniden çalışma gücünü kazanması için tedavi ve rehabilite edilmesini gerektirmektedir[85]. Sosyal sigortalar açısından geçici nitelikte tam bir iş göremezlik durumu olan[86] hastalığın zararlarından korunmak için kurulan hastalık sigortası, sadece sigortalının hastalık nedeniyle uğradığı gelir kaybını karşılamayı amaçlamamaktadır. Sigortalının yanında ailesini de korumaktadır. Bu yönüyle hastalık sigortası, hastalanan sigortalıya veya onun bakmakla yükümlü olduğu bireylere iyileşmelerini sağlamak için; bir taraftan sağlık yardımı veren, diğer taraftan da sigortalıya iş göremediği zamanlarda para yardımı yapan bir sosyal sigorta türüdür. Geçici işgöremezlik ödeneği sadece sigortalıya verilmekte, sağlık yardımları ise sigortalının yanı sıra aile bireylerine de verilmektedir[87].

---

[82] ALPER: Bursa, 2000, s.249.
[83] ARICI Kadir: Sosyal Güvenlik, TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara, 1999, s.201; GÜVEN: 2001, s.153.
[84] Hastalık kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. SÖZER Ali Nazım: Hasta İşçinin İş İlişkisi, (Basılmamış Doktora Tezi), EÜ. İktisat Fakültesi, Sosyal Politika ve Çalışma Yönetimi Bölümü, İzmir, 1981.
[85] ARICI: 1999, s.97.
[86] TALAS: Haziran 1997, s.423; GÜVEN: 2001, s.152.
[87] GÜZEL Ali-OKUR Ali Rıza: Sosyal Güvenlik Hukuku, 9.Bası, Beta, İstanbul, Ekim 2003, s.260; TUNCAY: 2002, s.260-261.

Analık da kadınlar için hastalık gibi geçici bir süre iş göremezliğe sebep olan sosyal risklerindendir[88]. Doğuma bağlı olarak orta çıkan sosyal güvenlik ihtiyacının karşılanması için analık sigortası kurulmuştur[89]. Analık sigortası, doğum öncesi, doğum sırası ve doğum sonrası tedavi, muayene, sağlık tesislerinde yatma, bebeğin emzirilmesi vb. giderlerle karşılaşan sigortalı kadını veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşini korumakta, ona sağlık yardımları yapmakta, uğranılan gelir kayıplarını karşılamayı ve gider artışlarını önlemeyi, kısaca sigortalıya ekonomik güvence sağlamayı amaçlamaktadır[90].

(3) İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası

İş kazası; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır[91]. Meslek hastalığı ise; sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir[92].

Sosyal sigorta yasaları daha hazırlanmadan iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplumsal önem ve boyutundan dolayı 19. yüzyılın sonlarından itibaren yasal düzenlemeler yapılmıştır. Çünkü; makinenin gelişmesiyle sağlanan toplumsal ilerleme ve refahın bedelini işçilerin ödemeye başlamış olması sosyal adalet düşüncesiyle bağdaştırılamamıştır. İşletmenin üretim sürecinden kaynaklanan iş kazaları ve meslek hastalıklarının külfetini, üretimin nimetinden faydalanan

---

[88] Ayrıntılı bilgi için bkz. SÖZER Ali Nazım: "Hamilelik ve İş Hukukundaki Sonuçları", Adalet Dergisi, S:6, Ankara, Kasım-Aralık 1982, s.1049-1069; GÜVEN: 2001, s.152.

[89] ALPER: Bursa, 2000, s.239.

[90] GÜZEL-OKUR, s.282; TUNCAY: 2002, s.273-274; TALAS: Haziran 1997, s.425.

[91] 506 Sayılı Kanun: md.11, İş kazası kavramı ve unsurları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. SÖZER Ali Nazım: "Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları", Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan II, İstanbul, 2001, s.1894-1917.

[92] S.S.K.: md.11.

işverenin karşılaması gerektiğine yönelik düşüncelerden hareketle ilk yasal düzenlemelerde sorumluluk işverenlere verilmiştir[93].

İş kazası ve meslek hastalıkları sigortası, geçici veya sürekli gelir kaybına uğrayan sigortalıya ya da onun yakınlarına yardımlar sağlamaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı, iş kazasının ani bir olay sonucu, meslek hastalığının ise yavaş yavaş ortaya çıkması bakımından birbirinden ayrılmaktadır[94].

(4) İşsizlik Sigortası

Modern toplumların en önemli sosyal siyaset sorunlarının başında gelen işsizlik[95]; çalışma istek ve yeteneğine sahip olup, mevcut ücret ve çalışma koşullarına göre emeğini arz ettiği halde uygun bir iş bulamayan kişilerin durumunu ifade etmektedir[96]. Çağdaş toplumlarda ücret, bağımlı çalışanların tek geçim kaynağını oluşturmaktadır. Ücrete hak kazanmak için bir işte çalışmak gerekmektedir[97]. Ancak bireyler bazı zamanlarda işlerini kaybetmekte ve geçimlerini sağlamakta maddi sıkıntılar yaşamaktadır. İşsizlik; hastalık, yaşlılık ve malullük halinde olduğu gibi çalışma gücünü etkilememekle beraber, kişi iradesi dışında gelir sağlayıcı işte çalışamamakta ve sosyo-ekonomik risklerle karşı karşıya kalmaktadır. İşte bu risklerin önüne geçmek amacıyla kurulan işsizlik sigortası, sigortalıya işsizlikten kaynaklanan gelir kayıplarını belli bir süre ve miktarda telafi etmeyi garanti etmektedir[98]. İşsizlik sigortası, sosyal sigortaların karşıladığı en son risklerden olmakla beraber, sosyal güvenlik içinde gittikçe önem kazanan bir kol haline gelmektedir[99].

---

[93] GÜZEL-OKUR: s.194.
[94] TUNCAY: 2002, s.236-237.
[95] ALPER: Bursa, 2000, s.305.
[96] DİLİK: 1992, s.75.
[97] GÜZEL-OKUR: s.395.
[98] ARICI: 1999, s.102.
[99] TALAS: Haziran 1997, s.431; GÜVEN: 2001, s.154-155.

c. Özel ve Sosyal Sigortaların Kıyaslanması

Özel sigortalarla sosyal sigortaların topluma hizmet yöntemleri; gerek amaç açısından gerek kapsam açısından gerekse de uygulama açısından benzerlikler ve önemli farklılıklar taşımaktadır. Özel ve sosyal sigortaları birbirinden ayıran kıstaslar incelendiğinde sosyalist, liberal ve karma ekonomi sistemlerindeki uygulamalarda da farklılıklar görülmektedir. Hatta aynı ekonomi sistemini uygulayan ülkelerde bile, özel ve sosyal sigortaların kıstasları değişiklikler gösterebilmektedir.[100] Aşağıda, özel ve sosyal sigortalar arasındaki benzerlikler ve farlılıklar genel olarak kıyaslanmakta ve söz konusu kıyaslama, Tablo 1'de özetlenmektedir.

(1) Benzerlikler Açısından Kıyaslama

1. Özel ve sosyal sigortalarda sigortacılık tekniğinden yararlanılmakta ve topluluk çerçevesindeki riskler eşitlenmektedir.[101] Bu nedenle özel ya da sosyal sigortalara prim ödeyenler, karşılaştıkları zararların telafisinde özel ya da sosyal sigortalılıklarına göre kendi aralarında eşit yardım ve hizmet görmektedirler. Kişiler ödedikleri prim miktarına göre değil, uğradıkları zararın miktarına göre yardım almaktadır[102]. Her iki sigortada da ödedikleri prim miktarından daha çok miktarda zararla karşılaşan ve sigorta yardımları ile bu zararları karşılanan üyelerden daha sonra fazladan prim alınmamaktadır. Aynı şekilde herhangi bir zararla karşılaşmayan veya ödedikleri primlerden daha az miktarda yardım alan üyelere de ödedikleri primler iade edilmemektedir.

---

[100] BOZER Ali: Sosyal Sigorta, İstanbul, 1965, s.77.
[101] DİLİK: 1972, s.8.
[102] Sosyal sigortalarda konu zararın tazmini değil sosyal gelir olduğunda, sigortalıya sağlanacak sosyal gelir yaşlılık ve işsizlik sigortasında olduğu gibi ödenen prim miktarına göre değişebilmektedir.

Tablo 1: Özel ve Sosyal Sigortaların Kıyaslanması

ÖZEL SİGORTALAR	SOSYAL SİGORTALAR
İstisnalar dışında herkes için gönüllüdür	Çalışan herkes için zorunludur
Riskler ve faydalar sözleşmelerle tanımlanır, sigorta süresi belirlidir	Riskler ve faydalar yasalarla tanımlanır, sigorta süresi devamlıdır
Özel hukukta düzenlenmiştir	Kamu hukukunda düzenlenmişti
Faaliyet ilkesi bireyseldir	Faaliyet ilkesi kolektiftir
Özel çıkarları gözetir	Kamu çıkarlarını gözetir
Asıl amaç kar elde etmektir, bu nedenle hizmet kalitesi yüksektir	Asıl amaç kar elde etmek değildir, bu nedenle hizmet kalitesi düşüktür
Yüksek riskleri sigortalamaktan kaçınır veya yüksek prim ister	Riskleri sigortalamaktan kaçınmaz ve herkesten eşit prim alır
Prim ödeyebilecek olanlara hizmet verir	Prim ödeyemeyenlere de hizmet verir
Primlerle finanse edilir ve primleri birey ödediğinden kendi kendine yardım etmiş olur	Primler dışında devletin genel gelirleriyle de finanse edilir; çalışanın yanında işveren ve devletin katkısı olabilir
Zarara uğrayıp uğramamaya göre, sigortalı sözleşme yenilenirken daha çok veya daha az prim ödeyebilir	Sigortalı zarara uğrasa da uğramasa da prim miktarı değişmez
Fonlama, rekabet ve tercihlilik ilkeleri egemendir	Gelirin yeniden dağılımı, tekellik, tek tiplilik ilkeleri egemendir
Fayda ve katkı oranları, sigorta şirketinin ve sigortalının rızası olmadan değişemez	Fayda ve katkı oranları, çalışanın rızası olmaksızın değişebilir
Nesiller arası dayanışma sağlamaz	Nesiller arasında dayanışma sağlar
Birden fazla sigorta şirketiyle aynı anda sigortalılık ilişkisi kurulabilir	Birden fazla kurumla aynı anda sigortalılık ilişkisi kurulamaz
Alınan primle sağlanan yardım arasında sıkı bir ilişki vardır	Alınan primle sağlanan yardım arasında sıkı bir ilişki yoktur
Zararların tazmininde sadece sigortalı birey kapsamdadır	Gelir kayıpları telafisinde sigortalının ailesi de kapsamdadır
Sosyal risklerin yanı sıra ekonomik riskleri de kapsamaktadır	Sadece sosyal riskleri kapsamaktadır

2. Özel ve sosyal sigortaların ilgi alanı, tehlikelerin meydana getirdiği zararlardır[103]. Tehlikelerin doğuracağı zararların kişiler arasında peşinen paylaşılması özel ve sosyal sigortaların ana ilkesidir.[104] Yani her iki sigorta türü de üyelerini olası tehlikelerden korumak ve tehlikelerden doğan zararları maksimum ölçüde karşılamak amacı gütmektedir. Dolayısıyla özel ve sosyal sigortalar, üyelerini zenginleştirmek için değil; onları fakirleştirmemek ve mevcut durumlarını korumak için hizmet vermektedir.

(2) Farklılıklar Açısından Kıyaslama

1. Sosyal sigortalarda zorunluluk ilkesi egemen olup; kimlerin zorunlu olarak sigortalı sayılacağı, hangi risklerin karşılanacağı ve sağlanacak faydalar yasayla belirlenmektedir. Özel sigortalarda ise, isteğe bağlılık ve akit serbestisi ilkesi egemendir[105]. Özel sigortalar herkese açıktır[106]. Bu nedenle de sosyal sigortalar Kamu Hukukunda; özel sigortalar ise Özel Hukuk içinde düzenlenmektedir.[107] Ancak, sosyalist rejimin uygulandığı ülkelerde devlet özel sigorta ile de uğraşmaktadır. Liberal veya karma ekonomilerde bazı durumlarda kamu kurumları özel sigorta yapabilmektedir[108].

2. Sosyal sigortalardaki zorunluluk ilkesi, zorunlu trafik sigortası istisnasında olduğu gibi özel sigortalarda da görülmektedir. Ancak; bazı özel sigorta türlerinde görülen zorunluluk ilkesi, sağlanan güvenliğin ferdi olması yönünden ve sigorta şirketlerinin yasal bir zorunluluk sebebiyle sigorta sözleşmesini akdetmek zorunda kalması yönünden sosyal sigortalardaki zorunluluk ilkesinden ayrılmaktadır. Zira sosyal sigortalardaki zorunluluk ilkesi, yasalardan kaynaklanmakta ve sağlanan sosyal güvenlik kolektif olmaktadır[109].

---

[103] YAZGAN Turan: Sosyal Sigorta, İstanbul, 1977, s.29.
[104] ÇUBUK: s.186; TUNCAY: 2002, s.113.
[105] Dünya genelinin aksine, Şili, Meksika gibi bazı Latin Amerika ülkelerinde özel sigortalar zorunludur.
[106] GÜVEL-GÜVEL: s.27.
[107] ŞAKAR Müjdat: "Sosyal Güvenlikte Çözüm, Özelleştirme Değil, Özerkleştirmedir" İşveren, C:XXX, S:11, Ağustos 1992, s.12; ÇUBUK: s.187; PEKİNER: s.21-22; BOZER : 1965, s.78.
[108] BOZER: 1963, s.6.
[109] TUNÇOMAĞ: Reasürör, s.10.

3. Sosyal sigortalarda asıl amaç, kar elde etmek değildir. Özel sigortalarda ise asıl amaç, kar elde etmektir. Bu nedenle özel sigortalar, sosyal sigortaların kapsamındaki bütün riskleri sigortalamaktan kaçınmakta veya daha yüksek oranda prim talep etmekte ve riskle karşılaşma olasılığı fazla olan kişileri sigortalamak istememektedir[110]. Kar amacıyla faaliyet gösterdikleri için kendilerini zarara uğratacak bir işe katılmaları beklenmeyecek olan[111] ve verilen primlerin karşılığı olarak belirli riskleri karşılayan özel sigortaların, sadece prim ödeyecek gücü olanlara hizmet vermesi sebebiyle[112] modern sosyal devletin temin etmek zorunda olduğu sosyal güvenlikle zayıf bir ilişki[113] içinde faaliyet göstermektedir. Diğer bir ifadeyle sosyal sigortalardaki kamu yararı ilkesi, özel sigortalarda yeterli düzeyde bulunmamaktadır[114]. Yine de sigorta primleri dışında devletin genel gelirleri ile finanse edilen sosyal sigorta kurumlarındaki emeklilik ödemeleri ile sağlık hizmetlerinin yeterli düzeyde olmaması, pek çok sosyal sigortalının daha iyi hizmet ve yardım almak için özel sigortalara da prim ödemelerine neden olmaktadır.[115] Bu da sosyal güvenlik yönüyle özel sigortalara, sosyal sigortaları tamamlayıcı bir nitelik kazandırmaktadır.

4. Özel sigortalarda herhangi bir zarara uğramadığı için sigorta şirketinden yardım veya hizmet almayanlar, sonraki dönemde daha az prim ödeme imkanına sahip iken sosyal sigortalarda böyle bir imkan bulunmamaktadır. Özel sigortalar, ciddi risklerle karşılaşan veya karşılaşma olasılığı yüksek olanları sigortalamaktan kaçınmakta olmasına rağmen, sosyal sigortalarda sigortalının taşıdığı risk ne olursa olsun böyle bir uygulama görmek mümkün değildir[116].

---

[110] ŞAKAR: İşveren, s.11.

[111] KONGAR Bilgi: "Özel Sigorta Şirketleri, Gelecek İçin Mutlu Bir Yaşamın Şartlarını Hazırlamak Amacıyla Vardır" İşveren, C:XXVIII, S:8, Mayıs 1990, s.24; DİLİK Sait: "Sosyal Güvenlik Sisteminin Geleceği", 2000'e Doğru Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Geleceği, HAK-İŞ, 23 Haziran 1997 Ankara, s.45.

[112] IŞIKLI Alparslan: "Neo-Liberalizm ve Sosyal Güvenlikte Reform", Ekonomide Durum, Türk-İş, Güz 1999, s.215.

[113] KOCAOĞLU Mehmet: "Sosyal Güvenliğe Genel Bakış", İşveren, C:XXV, S:5, Şubat 1987, s.5.

[114] Özel emekliliğin kamusal niteliği konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. SASS Steven A.: The Promise of Private Pensions, London, 1997, s.88-112.

[115] ECER Hayati: "Özel Sigortacılıkta Önemli Gelişmeler Sağlanmıştır" İşveren, C:XXVIII, S:8, Mayıs 1990, s.28.

[116] Ancak, özellikle geçmiş yıllarda mevzuattan kaynaklanan eksiklikler, denetimlerdeki yetersizlikler ve istismarlar, işe girişlerde istenen sağlık raporlarının gerçeğe aykırı düzenlenmesine olanak vermiştir. Bu nedenlerden dolayı çok sayıda kişinin hak etmediği halde sosyal sigortalardan işgöremezlik ödeneği ve tedavi hizmeti aldığı bilinmektedir. Özel sigortalarda bu tür suistimallerin olması mümkün bulunmamaktadır.

5. Sağlık hizmetlerinde sosyal ve özel sigortalar arasındaki benzerlikte dikkati çeken en önemli farklılık, özel sigortaların daha kaliteli hizmet verdiği gerçeğidir. Çünkü; özel sigorta şirketlerinin, karlarını maksimize etmek ve müşterilerini memnun etmek için daha ucuz, daha süratli ve daha kaliteli bir şekilde sağlık hizmeti sunmaları gerekmektedir. Sosyal sigortalarda ise; kar maksimizasyonu ve müşteri memnuniyeti öncelikli bir hedef olmadığından sigortalılara aylar sonrasına verilen randevular, hizmetin kalitesini ve memnuniyetini önemli ölçüde düşürmektedir. Hatta pek çok sosyal sigortalı, önemli ameliyat ve tedavi hizmetlerini alabilmek için önce sigorta doktorlarının özel muayenehanelerinde muayene olmakta ve hastanelerin döner sermayelerine önemli miktarda para ödemek zorunda kalmaktadır. Sosyal sigortalıların bu nedenle gerekli tedavi hizmetlerini alamamaları her fırsatta şikayet konusu olmaktadır.

6. İster sosyal olsun, ister özel olsun bir sigortanın faaliyet gösterebilmesi için; sigortalı tarafından prim ödenmesi gerekmektedir. Ödenen primler sayesinde sigortalılar kendi kendilerine yardım etmekte olmalarına rağmen[117]; özel sigortalardan farklı olarak sosyal sigortalarda, sigortalılar yanında işveren ve devletin de finansmana katkısı bulunmaktadır[118]. Bu katkılar ölçüsünde özel sigortalarda tam olarak uygulanan kendi kendine yardım ilkesi, sosyal sigortalarda bir tür dışardan yardım ilkesine dönüştürülmektedir[119].

7. Zorunlu sosyal sigortalarda bireyler, gelecekte bir gün ihtiyaç duyacakları faydayı otomatik olarak elde etmek için önceden bir fona ödemede bulunmaktadır. Özel sigortada görülebilen hariç tutulabilme istisnası sosyal sigortalarda söz konusu değildir. Sosyal sigortalarda ödeme gücü, sisteme girişte belirleyici olmamaktadır. Katkı yapma gücü olmayanlar, devlet desteği ile sigorta kapsamına alınmaktadır[120].

---

[117] GÜVEL-GÜVEL: s.27.

[118] Bazı ülkelerdeki özel sigorta uygulamalarında, doğrudan işveren katkısı olmaktadır. Ülkemiz örneğinde olduğu gibi pek çok ülkede ise, vergi muafiyetleri ile devlet dolaylı olarak katkıda bulunabilmektedir.

[119] DİLİK: 1972, s.8-9.

[120] O'SHEA Eamon: "Financing long-term care, Private insurance only has a limited role to play in long-term care provision", New Economy, 1998, s.33.

8. Sosyal sigortaların aksine özel sigortalarda; gelirin yeniden dağıtımı yerine fonlama, zorlama yerine teşvik, tekel yerine rekabet, tek tiplilik yerine tercihlilik özellikleri vardır. Ayrıca, ekonominin durumuna göre fayda ve katkı oranlarında değişikliklerin yapılabildiği sosyal sigortaların aksine özel sigortalarda, sözleşmeyle belirlenmiş fayda ve katkı oranları tarafların rızası olmadan değiştirilememektedir[121].

9. Sosyal güvenliğin varlık sebeplerinden olan gelirin yeniden dağılımı amacı devlet ve işveren katkısı ile sosyal sigortalarda olmasına karşın özel sigortaların gelirin yeniden dağılımı amacı yoktur[122]. Herkese kendi katkısı oranında bir hak tanınan özel sigortalarda, sosyal sigortaların aksine toplumun değişik kesimleri ve kuşakları arasında dayanışmayı sağlama amacı da bulunmamaktadır[123].

10. Sosyal sigortalarda, birden fazla kurumda aynı anda sigortalı olabilme imkanı bulunmamaktadır[124]. Oysa özel sigortalarda birden fazla şirketle sigorta sözleşmesi yapabilmek mümkündür. Özel birikimli hayat sigortası sözleşmesini birden fazla şirketle yapan sigortalı her iki sigorta şirketinden de ayrı ayrı gelir elde edebilmektedir[125].

11. Özel sigortalarda toplanan primler aynı risk tehdidi altında bulunan bütün sigortalılardan eşit miktarlarda alınmakta ve aynı riskten zarara uğrayan sigortalılara da eşit miktarda hizmet verilmektedir. Sosyal sigortalarda ise; toplanan primlerin miktarı, sigortalıların ödeme güçlerine ve genellikle ücretin belli bir oranına göre tespit edilmekte ve prim miktarının belirlenmesinde, sigorta edilen risk dikkate alınmamakta ve alınan primlerle sağlanan yararlar arasında sıkı bir ilişki bulunmamaktadır.[126] Ancak; sosyal sigortalarda düşük ücretle çalışan biriyle, yüksek

---

[121] KESSLER Denis: "Social Security and Private Insurance: The Great Change", The Geneva Papers on Risk and Insurance, Vol: 24, No:4, October 1999, s.446-447.

[122] GÜVEN: 2001, s.145.

[123] IŞIKLI: s.216.

[124] Örneğin, sosyal sigortalı olan birisi hem SSK ile hem Bağ-Kur ile veya Emekli Sandığı ile aynı zamanda sigortalılık ilişkisi kuramamaktadır.

[125] Sosyal sigortalarda yaşlılık sigortası örneğinde olduğu gibi sigortalı kişi farklı kurumlardan dahi olsa eşinden dul aylığı, kendisi kadın ise eşinden veya anne babasından, dul ve yetim aylığı alabilmektedir.

[126] SÖZER Ali Nazım: Sosyal Sigorta İlişkisi, DEÜ Yayınları, İzmir, 1991, s.61-62; ŞAKAR: İşveren, s.11; İZVEREN: s.171; PEKİNER: s.22; GÜVEL-GÜVEL: s.27.

ücretle çalışan birinin ödediği prim miktarı arasında önemli farklıklar olmasına karşın[127], her ikisine de örneğin hastalık durumunda sunulan edim ve hizmet eşit olmaktadır.

12. Sosyal sigortalar, genel ve kamu çıkarları ile yakından bağıntılı iken özel sigortalar, özel çıkarlarla ilişkili olup ekonomik nitelikte ve para ile ölçülebilen şahsi çıkarları koruyucu özelliğe sahiptir[128]. Özel sigortalar, manevi ya da psikolojik nitelikteki çıkarları kapsamı dışında bulundurmaktadır[129]. Sosyal sigortalar, toplumun bütün bireylerine güvence vermek ve milli gelirin sosyal adalet ilkelerine uygun olarak dağılımını gerçekleştirmek amacıyla geniş bir uygulama alanına sahip olarak herkesi kapsamına alma gayesi taşımaktadır.[130] Bu yönüyle sosyal sigortalar, ekonomik yönden zayıf sınıflara asgari yaşama garantisi vermektedir.[131]Oysa özel sigortalar toplumum genelini değil; daha çok ekonomik durumu iyi olanları kapsamına alarak onlara ek bir güvence vermeyi ve onların kişisel menfaatlerini teminat altına almayı hedeflemektedir.

13. Sosyal sigortalar, gelir kayıplarını telafi etme niteliğine sahip iken; özel sigortalar gelen tehlike zararlarının tazminini sağlama niteliğine sahiptir.[132] Hatta sosyal sigortalardaki gelir kayıpları sadece sigortalının kendisi ile sınırlı kalmamakta, sigortalı hayatta iken de öldükten sonra da bakmakla yükümlü olduğu eşi, çocukları ve anne-babası, yasalarla belirlenmiş kapsam çerçevesinde bütün sosyal risklerin zararlarına karşı, yardım ve hizmetlerle güvence altına alınmaktadır. Özel sigortalarda ise; öncelikli olarak sigortalının kendisi uğradığı zararlardan dolayı korunmaktadır[133]. Bu yönüyle özel sigortalar sadece bireyleri korumakta, sosyal sigortalar ise sigortalının ailesini de koruma altına almaktadır.

---

[127] Prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında 3-5 kat fark bulunmaktadır.
[128] ÇUBUK: s.187; PEKİNER: s.21.
[129] GÜVEL-GÜVEL: s.27.
[130] BOZER: 1963, s.4-5; YAZGAN Turan: İktisadi ve Mali Yönüyle Sosyal Güvenlik, İstanbul, 1970, s.47.
[131] İZVEREN: s.172.
[132] ÇUBUK: s.187.
[133] Örneğin özel sağlık sigortası yaptıran bir bireyin bakmakla yükümlü olduğu kişiler içinde özel sağlık sigortası yaptırması gerekmektedir.

14. Özel sigortalarda primler, poliçeyle tespit edilen günlerde düzenli olarak ödenmelidir. Aksi halde riskin karşılanmasından vazgeçilebilmektedir. Özel sigortalarda sigortacının sorumluluğu primin tamamının veya ilk taksitinin ödenmiş olmasına bağlıdır[134]. Sosyal sigortalarda ise; prim ödenebilmesi için bir kazancın olması gerekmektedir. Ancak; prim ödenmese de sosyal korumadan vazgeçilememektedir.[135] Yani sosyal sigortalarda primin ödenmemiş olması sosyal hak ve yükümlülüklerin ortadan kalkmasına neden olmamaktadır[136]. Bu önemli farklılık, sosyal sigortaların sosyal devlet anlayışında çok önemli bir hizmeti gerçekleştirdiklerini göstermektedir.

15. Özel sigortalarda hesaplar; yılların tecrübesi, istatistiki veriler ve büyük sayılar kanunu gereğince yapılmakta ve alınan primler ile yapılan ödemeler genellikle uzun bir dönem için fazla değişiklik göstermemektedir. Sosyal sigortalarda ise; prim ve sigortadan yararlananların kapsamında sık sık değişiklikler yapılabilmektedir[137]. Bu durum pek çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de sosyal sigortaların mali yapılarını önemli ölçüde bozmakta ve sosyal sigortalarda yeniden yapılanma arayışlarına neden olmaktadır[138].

16. Sosyal sigortalar, belli bir geçim seviyesine erişmek ve çalışma imkanı olmayan durumlarda güvence sağlamak amacıyla kurulmuş ve kapsamına da yaşlılık, ölüm, maluliyet gibi insan hayatını ilgilendiren olayları almıştır. Özel sigortalar ise; insan hayatını ilgilendiren olayların yanında malvarlığını da güvence altına almaktadır[139]. Yani, sosyal sigortalar kişilerin bedeni menfaatlerini koruma altına alırken özel sigortalar, kişilerin hem bedeni hem de ekonomik menfaatlerini koruyabilmektedir[140]. Bu yönüyle bakıldığında özel sigortaların sosyal sigortalardan daha geniş bir kapsama sahip olduğu görülmektedir. Ancak; sosyal güvenlik

---

[134] Bkz T.T.K: md.1295.
[135] ŞAKAR: İşveren, s.12.
[136] Bkz S.S.K.: md.6,8,10.
[137] ŞAKAR: İşveren, s.12.
[138] 25.08.1999 Tarih ve 4447 Sayılı Kanunla emekliliğe hak kazanma koşullarında önemli değişiklikler yapılmıştır. Söz konusu yasanın Anayasa Mahkemesince emekliliğe ilişkin geçiş maddelerinin iptal edilmesi üzerine 23.05.2002 Tarih ve 4759 Sayılı Kanunla yeni düzenleme yapılmış ve geçiş koşulları daha da esnekleştirilmiştir.
[139] BOZER: 1981, s.12.
[140] KUBİLAY Huriye: Uygulamalı Özel Sigorta Hukuku, Barış Yayınları, İzmir, 1999, s.2.

açısından sosyal sigortaların kapsamında olan bütün risklerin özel sigortaların kapsamında yer almamasındaki önemli farklılıklardan hareketle, özel sigortaların sosyal güvenlik boyutunun sosyal sigortalara göre daha sınırlı kaldığı bilinmektedir.

17. Sosyal sigortalarla güvence altına alınan belirli sosyal riskler, yasayla belirtilmiş olup bunların dışında sosyal bir güvence söz konusu olamamaktadır. Özel sigortalarda ise; güvence altına alınması gereken riskler yasayla sınırlanmamaktadır[141]. Özel sigortalarda, sigorta sözleşmesinin tarafları kendi hür iradeleri ile anlaşmaları halinde her türlü riski güvence altına alabilmektedir. Özel sigortalardaki sınırlama daha çok risklerin niteliğine göre olmaktadır.

18. Sosyal sigortalarda devamlı ve süresi belirsiz bir hukuki ilişki kurulurken[142], özel sigorta sözleşmelerinde sigorta süresi belli olmaktadır[143].

2. Sigortaların Tarihsel Gelişimi

İsim olarak yeni bir kavram olan sosyal güvenliğin tarihi gelişiminin ne kadar geçmişlerden başladığı konusunda resmi nitelikli kaynakların yetersizliği nedeniyle kesin bir şey söylemek mümkün olmamakla birlikte; fonksiyonel açıdan yaygın olan kanaat, insanlık tarihi kadar geçmişlere gittiği yönündedir[144]. Sosyal güvenlik, modern zamanların bir kavramı olarak algılanır ve anlaşılır ise tarihi gelişiminin bir asırdan daha az bir zamana karşılık geldiği söylenebilecektir. Zira söz konusu kavram, ilk defa 1935 yılında ABD'de çıkarılan "Social Security Act=Sosyal Güvenlik Kanunu" ismiyle dünya literatürüne girmiştir[145]. Aşağıda, modern anlamda sosyal güvenliğin tarihsel gelişimi, özel sigortalar ve sosyal sigortalar açısından ayrı ayrı incelenmektedir.

---

[141] İZVEREN: s.171.
[142] TUNCAY: 2002, s.113.
[143] T.T.K.: md.1266/3.
[144] ARICI: 1999, s.254.
[145] TALAS: Haziran 1997, s.399.

a. Özel Sigortaların Tarihsel Gelişimi

Özel sigorta, sosyal güvenlikle ilgili bir yöntem olarak ortaya çıkmamış olmakla beraber, zaman içerisinde bu maksatla kullanılmaya başlanmıştır[146]. Özel sigortalar ilk olarak, mal ve eşyaların maruz kalabileceği tehlikelere karşı güvence sağlamak için tesis edilmiştir.

Sosyal güvenlik açısından özel sigortadan yararlanma düşüncesi ilk olarak 19.yüzyılda İngiltere'de ortaya çıkmıştır[147]. Bir sigorta şirketi, çalışan kişileri haftalık olarak ödenen prim karşılığında ölüm ve yaşlılığa karşı sigorta ettirmeye başlamış ve bu uygulama İngiltere'den sonra diğer Avrupa Ülkelerine ve ABD'ye hızla yayılmıştır[148]. İlk özel emeklilik programları 1875'te ABD'de Amerikan Demiryolu Şirketi tarafından kurulmuş olmakla birlikte asıl gelişim süreci 1929 Dünya Buhranı sonrasında olmuştur. Bu dönemde kamu sosyal güvenlik sistemlerinin yetersizliği, çalışanın sosyal güvenlik sorumluluğunun işveren tarafından paylaşılması gerektiği fikrini doğurmuştur. 1940'lardan itibaren Avrupa'da da yaygınlık kazanan özel emeklilik programları İngiltere, Hollanda ve İsviçre gibi bazı ülkelerde ABD'nin önüne geçmiştir[149]. Özel sigortaların ölüm ve yaşlılık sigortasından sonra hastalık rizikosunu karşılayan türü de ortaya çıkmıştır. İngiltere'de 1885'te özel bir sigorta şirketi tarafından hastane günlük ücreti teminatı verilmiş, 1910'da söz konusu teminata ilave olarak hastane ücretlerinin belirli bir yüzdesinin ödenmesi öngörülmüş, 1930'da bu durum genişletilerek hastane dışında yapılan tedavileri de kapsamaya başlamıştır[150].

Almanya'da da sosyal güvenliğin sağlanmasında, sosyal sigortalardan önce özel sigortalardan yararlanılmıştır. Özel sigorta uygulamaları, sosyal sigortaların özelliklerini önemli ölçüde etkilemiş hatta belirlemiştir. Ancak özel sigortalar, sosyal sigortalara yaptıkları etki dışında sosyal güvenlik açısından fazlaca bir önem

---

[146] ARICI: 1999, s.76.
[147] TOBB: s.22.
[148] TUNCAY: 2002, s.12.
[149] ŞENTÜRK Şenol Serkan: "Özel Emeklilik Programları Tanım ve Türleri", Reasürör, S:37, Temmuz 2000, s.37-38.
[150] YÜCEL: Eylül 1991, s.10.

taşımamıştır.[151] Sendikaların öncülük ettiği hastalık ve ölüm hallerinde yardım sağlayan karşılıklı yardımlaşma sandıklarının yetersiz kalması sonucu ortaya çıkan ve prim karşılığı sosyal güvenlik garantisi veren özel sigortalar, sadece çalışan ve gelir sahibi olanları kapsamına aldığından geniş toplum kesimlerine sosyal güvence vermekte yetersiz kalmıştır[152]. Yani; önce özel sigortalardan yararlanılmaya çalışılmış ancak başarı sağlanamayınca sosyal sigortalara doğru gidilmiştir[153].

Ülkemizde özel sermayeli ilk Türk sigorta şirketi olan Doğan Sigorta 1942'de kurulmuştur. 1944'de Halk Sigorta, 1945'te Destek Reasürans, 1948'de Türkiye Genel Sigorta, 1950'de İnan Sigorta, 1955'te Şeker Sigorta, 1957'de Güneş Sigorta, 1958'de Birlik Sigorta ve Ray Sigorta, 1959'da Başak Sigorta ve Cihan Sigorta, takip eden yıllarda da çok sayıda sigorta şirketi hizmete başlamıştır[154]. 1980'lerde ülke ekonomisinde izlenmeye başlayan liberalleşme politikaları ile birlikte sigorta sektöründe Sigorta Murakabe Kanunu yeniden düzenlenerek güncelleştirilmiştir. 1997 yılı sonunda Türk ve yabancı olmak üzere hayat ve hayat dışı olmak üzere toplam 59 adet sigorta şirketi faaliyet göstermeye başlamıştır[155]. Ülkemizde son olarak bireysel emeklilik sistemi için; Ak Emeklilik, Anadolu Hayat Emeklilik, Ankara Emeklilik, Yapı Kredi Emeklilik, Vakıf Emeklilik, Koç Allianz Hayat ve Emeklilik, Garanti Emeklilik ve Hayat, Commercial Union Hayat ve Emeklilik, Doğan Emeklilik, Başak Emeklilik ve Oyak Emeklilik A.Ş. olmak üzere 11 adet şirket kurulmuştur.

b. Sosyal Sigortaların Tarihsel Gelişimi

Sosyal sigortalar, bir sosyal güvenlik tekniği olarak öncelikle sanayileşme süreci içerisinde ortaya çıkan işçi kitlesinin korunmasına yönelik yapılan arayışlar

---

[151] DİLİK Sait: " Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu-İş, C:1, S:8, Nisan 1989, s.32; DİLİK: 1992, s.46.

[152] ALPER: Bursa, 2000, s.11.

[153] MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi: "Sosyal Güvenlik ve Özelleştirme" Tebliğler, Sosyal Güvenlik Sorunlar-Çözümler, Özçelik-İş Sendikası Yay. No:15, Şubat 1999- Ankara, s.99.

[154] GÜVEL-GÜVEL: s.35.

[155] ÇİÇEK Halit: "Türkiye'de Özel Sigortacılık Sektörünün Durumu", Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Yıl:1, S:2, Ekim-Kasım-Aralık, 1998, s.75.

sonucunda bulunmuştur[156]. Sosyal sigortalar, geleneksel sosyal güvenlik kurumlarının; sanayi toplumunun ihtiyacını karşılamada yetersiz kalması üzerine, ilk defa 1881 yılında Almanya'da Başbakan Bismarck ve İmparator Wilhelm tarafından kurulmuştur[157]. Başta sanayileşmiş Avrupa ülkeleri olmak üzere bütün dünyada hızla gelişip yaygınlaşarak, sosyal güvenlik sisteminin en önemli kurumu haline gelmiştir[158]. Temel yapısı aynı kalmakla birlikte 1945 yılından itibaren sosyal sigortaların asıl amaç ve görevi; çalışan nüfusu, hayatın değişen olaylarına ve özellikle çalışma güçlerinin zarara uğramasına karşı korumak için gelişen koşullara uyum sağlanmak olmuştur[159]. Sosyal sigorta türleri içinde ilk kurulan sosyal sigorta kolu, 1883'te Almanya'da kurulan hastalık sigortasıdır[160]. Bunu 1884 yılında iş kazaları, 1889 yılında ise yaşlılık ve malullük sigortası dalları izlemiştir[161]. Sanayileşme yoluna girmiş bulunan ülkelerde işçiler benzer koşullarda çalıştıkları ve aldıkları ücretler herhangi bir birikime olanak veremediğinden Almanya'da başlayan sosyal sigorta hareketini önce Avusturya izlemiştir. Norveç, 1905'te hastalık sigortasını; İsveç, 1913'te yaşlılık ve malullük sigortasını; İsviçre, 1911'de iş kazaları sigortasını; İngiltere, 1908'de yaşlılık sigortasını, 1911'de bütün işçiler için hastalık ve malullük sigortasını ve bazı kategori işçileri için dünyada ilk kez işsizlik sigortasını; Fransa, 1910'da sınırlı bir uygulamayla yaşlılık sigortasını gerçekleştirmiştir. 1929 ekonomik bunalımı izleyen yıllarda sosyal sigortalar, Güney Amerika ülkelerinde, Birleşik Amerika ve Kanada'da; İkinci Dünya Savaşı sonrasında ise bütün ülkelerde yaygınlaşmaya başlamıştır[162].

Zorunlu yaşlılık sigortası Almanya'da uygulamaya girdikten sonra Bismacrk modeli Latin Amerika'da çok popüler hale gelmiş ve Arjantin, Brezilya, Şili, Küba ve Uruguay 1920 ve 1930'larda kamu emeklilik planlarını yürürlüğe koyarak Latin Amerika'da "öncü ülkeler" olmuştur. Bu ülkeleri, 1930 ve 1940'larda Bolivya, Kolombiya, Meksika, Peru ve 1950 ve 1960'larda Orta Amerika ülkeleri takip

---

[156] ARICI: 1999, s.264.

[157] Ayrıntılı bilgi için bkz. SÖZER Ali Nazım: Sosyal Devlet Uygulamaları, Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti Yayınları No:8, İzmir, 1997, s.3-6.

[158] ALPER: Bursa, 2000, s.12.

[159] TUNÇOMAĞ: 1982, s.175.

[160] TALAS: Haziran 1997, s. 404; TUNCAY: 2002, s.261.

[161] ARICI: 1999, s.265; TALAS: Haziran 1997, s.404.

[162] TALAS: Haziran 1997, s.405; ÇELİK Abdulhalim: Küreselleşme Sürecinde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dönüşümü ve Türkiye, Kamu-İş, Ankara, 2002, s.8-9.

etmiştir. Öncelikli olarak asker, memur, öğretmen gibi devlet çalışanları; güçlü baskı grupları ile taşımacılık, enerji, bankacılık, iletişim gibi alanlarda iyi ücret alan işçi aristokrasisi, zamanla da tarım çalışanları sigorta kapsamına alınmış ve faydaları aşamalı olarak artırılmıştır[163].

Ülkemizde sosyal güvenliğin gelişimi daha çok sosyal sigorta uygulamalarına önem ve öncelik verilmesi şeklinde gelişim göstermiştir. Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur olmak üzere üç sosyal güvenlik kurumu, sosyal sigorta hizmeti vermektedir[164]. Ülkemizde sosyal sigorta teşkilatının 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. 04.01.1950 tarih ve 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu ile hastalık ve analık sigortaları yeniden düzenlenmiştir. 04.02.1957 tarih ve 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu ile ise yaşlılık sigortası yeniden düzenlenmiş, ilave olarak sakatlık ve ölüm riskleri de kapsama alınmıştır. 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[165]. İzleyen yıllarda bir çok kez değişikliğe uğrayan söz konusu kanun, 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla kurulan İşsizlik Sigortası ile işsizlik riskini de kapsamına almıştır.

3. Sigortalarda Finansman Yöntemleri

Sigortalar, primlerle finanse edilen sosyal güvenlik araçlarındandır. Ülkeden ülkeye işleyiş açısından benzer özellikleri yanında farklı özellikleri de

---

[163] MÜLLER Katharina: Pension Privatization in Latin America, Journal of International Development J. Int. Dev. 012, 2000, s.508.

[164] KORAY Meryem: Sosyal Politika, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000, s.269-270.

[165] Ayrıntılı bilgi için bkz. SÖZER Ali Nazım: "Son Yasal Değişiklikler ve Emeklilik Sorunu", Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2001, s.40-48.

bulunmaktadır. Sigortalardaki prim ilkesi genel olarak özel sigortalarla özdeşleştirilmiş olmakla birlikte sosyal sigortalarda da prim ilkesi egemendir. Çünkü; sosyal sigortaların finansmanında da primler kullanılabilmektedir[166]. Sigortalar; sosyal tehlike ortaya çıkmadan önce sigortalılardan, işverenlerden, devletten alınacak mali katkılarla sosyal tehlikeler için kullanılmak üzere kaynak oluşturmaktadır[167]. Aşağıda primli bir sosyal güvenlik aracı olan sigortaların finansmanında kullanılan dağıtım ve fon yöntemleri hakkında bilgi verilmektedir.

a. Dağıtım Yöntemi

Dağıtım yöntemi, belirli bir dönemde yapılması gereken sosyal güvenlik harcamalarının aynı dönem içinde elde edilen gelirlerle karşılanması esasına dayanmaktadır[168]. Yüksek gelir gruplarından toplanan primlerle dar gelirlilerin asgari bir gelir düzeyine kadar desteklenmesine olanak veren dağıtım yönteminin amacı; sosyal ve ekonomik risklere karşı toplumun tüm bireylerine güvence temin etmektir. Dağıtım yönteminin bu özelliği, kuşaklar arasında ve aynı kuşak içerisinde sosyo-ekonomik bir riske maruz kalan toplum kesimlerine, daha iyi olan kesimlerin finansal destek vermesini sağlamaktadır.[169]

Dağıtım yönteminde, beklenilmeyen durumlardan doğabilecek olağanüstü gider artışlarını karşılamak için sınırlı miktarda fonlar biriktirilebilmektedir[170]. Ancak; gelecekteki giderleri karşılayabilmek için sistemli olarak yüksek miktarda fon biriktirilmesi, dağıtım yöntemine aykırılık teşkil etmektedir. Dağıtım yöntemi genellikle hastalık, analık, iş kazası ve meslek hastalıkları gibi geçici riskleri

---

[166] Bu nokta da üzerinde durulması gereken bir konu bulunmaktadır. Sosyal sigortalarda, işçi ve işveren tarafınca ödenen primler dışında devletinde doğrudan ya da dolaylı olarak finansmana katkısı vardır. Özel sigortalarda ise çoğu zaman sadece bireylerin katkısı bulunmaktadır. Devletin katkısı sadece vergi muafiyetleri ile sınırlı kalmaktadır. Yani, sosyal sigortalarda bireylerin primleri dışında finansman kaynağı olarak seçenek varken özel sigortalarda bireylerin primleri dışında finansman kaynağı bulunmamaktadır.

[167] ŞAKAR Müjdat: "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", Sosyal Güvenlik Kurultayı, Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti, Ankara, 1992, s.68.

[168] TALAS: Haziran 1997, s.443; GÜVEN: 2001, s.159.

[169] ERGENEKON Çağatay: "Sosyal Güvenlik Sistemleri Bağlamında Özel emeklilik Uygulamaları: Türkiye'deki Gelişime Global Perspektifte Bir Bakış", Milli Reasürans Sigortacılık Sektörü Bilimsel Çalışma Yarışması, Milli Reasürans Türk Anonim Şirketi, İstanbul, 1998, s.32-33.

[170] TALAS: Haziran 1997, s.443.

karşılayan kısa vadeli sigorta kollarına uygun düşmektedir[171]. Özellikle kuruluş aşamasında yaşlılık, malullük ve ölüm sigortaları gibi sürekli sosyal gelir temin eden uzun vadeli sigorta kollarında dağıtım yöntemi pek uygulanmamaktadır. Dağıtım yönteminin finansman kaynağını oluşturan primler, çalışanlar, işverenler ve devlet tarafından sağlanmaktadır[172]. Dağıtım yöntemiyle finansmanı sağlanan sosyal sigorta kollarındaki devlet katkısı genellikle, işçi ve işverenlerden toplanacak prim miktarı ile yapılacak harcama miktarı arasındaki açığın doğrudan devlet tarafından kapatılması şeklinde olmaktadır. Devlet katkısı, her işçi adına doğrudan sabit bir prim miktarı ödenmesi şeklinde de gerçekleştirilebilmektedir[173].

b. Fon Yöntemi

Diğer adı kapitalizasyon yöntemi olan fon yönteminde, aynı dönemin gelirleriyle o dönemin giderlerinin karşılanması ve beklenir risklerin ileride doğuracağı ödemeleri karşılayabilmek için, karşılıklar ayrılarak bir fon meydana getirilmesi esası bulunmaktadır[174]. Biriken fonlar, işletilerek tekrar ekonomiye dönmektedir. Fonların işletilmesinden elde edilen gelirler, para değerinin reel korunması şartıyla, ileride sağlanacak sosyal gelirlerin finansmanını kolaylaştırmaktadır[175]. Bu yöntem yaşlılık, malullük ve ölüm gibi uzun süreli riskleri karşılayan sigorta kollarında daha iyi uygulanmaktadır. Bununla birlikte gelişmiş ülkelerde; yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası gibi uzun vadeli sigorta kollarının fon yöntemine göre kuruldukları ve zaman içinde fiili durumun sonucu olarak fon yönteminden dağıtım yöntemine geçtikleri dikkat çekmektedir[176]. Fon yönteminde fonlar, bireysel ve kolektif olmak üzere iki şekilde biriktirilmektedir[177].

---

[171] ALPER Yusuf: "Sosyal Sigortalar Finansmanında Değişiklik", Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma Semineri, 24-27 Eylül 1999 Antalya, ÇMİS, Ankara, 2000, s.130; DİLİK: 1992, s.247.

[172] ALTAN Mikail-ASLANLAR İsmail: "Sosyal Güvenlik Kuruluşlarımızın Özel Sigorta Şirketleriyle Entegrasyonu Temelinde Bir Özelleştirme Modeli", Reasürör, S:42, Ekim 2001, s.20.

[173] Dağıtım yöntemi konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. TAŞTEKİL Sevda: "Hukuki Açıdan Türkiye'de Sosyal Sigortaların Finansmanı", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), DEÜ, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İzmir, 1984, s.112-117.

[174] DİLİK Sait: "Sosyal Güvenliğin Finansmanında Fonlar ve İşletilmesi", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu-İş, C:1, S:4, Nisan 1988, s.3; DİLİK: 1998, s.139; GÜVEN: 2001, s.160.

[175] ALTAN-ASLANLAR: s.21.22; DİLİK: 1992, s.248.

[176] ALPER: 2000, s.130.

[177] Bireysel ve Kolektif Fon Yöntemi konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. TAŞTEKİL: s.112-117.

(1) Bireysel Fon Yöntemi

Bireysel fon yönteminde sigortalı için ödenen primler sigortalıya tahsis edilen bireysel fon hesabına eklenmekte ve fonda meydana gelen birikintiler ileride sigortalıya sağlanacak sosyal gelirlerin kaynağını oluşturmaktadır.[178] Ödenecek prim ve gelir miktarının belirlenmesinde; kişinin yaş, medeni hal ve diğer sübjektif özellikleri dikkate alınmaktadır. Söz konusu durum, prim miktarlarında bireysel farkların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır[179]. Bireysel fon yöntemi karşılıklı dayanışma ilkesine aykırı olduğu için; günümüz sosyal güvenlik anlayışına uygun düşmemektedir. Bu nedenle; bireysel fonlama yöntemine sosyal güvenlik düzenlemelerinde çok az rastlanmakla beraber[180], daha az masraflı ve daha çok kişisel girişim ruhuna[181] dayalı olduğundan özel sigortalarda kullanılmaktadır.

(2) Kolektif Fon Yöntemi

Kolektif fon yönteminde, bütün sigortalılara ait primler ortak bir fonda toplanmakta ve ileride sigortalılara sağlanacak sosyal gelirlerin kaynağını oluşturmaktadır[182]. Yani; kolektif fon yönteminde dağıtım yönteminde olduğu gibi belli dönemde toplanan primler o döneme ait harcamalarda kullanılmamaktadır. Toplanan primlerle mali birikimler sağlanmaktadır. Ancak; fonda biriktirilen paralar, üretim alanı dışında kaldığında ve özellikle enflasyonun yüksek olduğu zamanlarda reel kayıplarla karşılaşma riski taşımaktadır.

Kolektif fon yönteminde bireysel fon yönetiminin aksine sübjektif farklılıklar dikkate alınmaksızın herkesten aynı miktarda prim alınmaktadır. Toplam prim gelirleri, toplam gelir talepleri ile genel giderlerin tutarına denk olursa yeterli kabul

---

[178] DİLİK: 1992, s.247.
[179] YAZGAN: 1977, s.112.
[180] TALAS: Haziran 1997, s.444; ÇUBUK: s.209; GÜVEN Ercan: Sosyal Sigortalarda Genel Uygulama İlkeleri ve Sigorta Kolları, Eskişehir, 1976, s.50.
[181] TUNCAY: 2002, s.151.
[182] DİLİK: 1992, s.248.

edilmektedir. Nesil içi ve nesiller arası dayanışmayı sağlayan bu sistem, sosyal sigortaların amaçlarına[183] daha uygun düşmektedir.

c. Dağıtım ve Fon Yönteminin Kıyaslanması

Hangi yöntemin daha iyi olduğu noktasında üzerinde önemle durulması gereken husus; hangi yöntemde ödenecek prim miktarının daha düşük olacağı ve alınacak hizmetin daha yüksek olacağı konusudur. Diğer bir ifadeyle, katılımı en az kazanımı en fazla olan yöntem muhakkak ki en iyi yöntem olacaktır. Aşağıda dağıtım ve fon yöntemi kıyaslanmakta ve söz konusu kıyaslama Tablo 2'de özetlenmektedir.

Dağıtım yöntemi, fon yönteminin gerekli kıldığı karışık hesaplarla işlemediğinden daha sade bir yöntemdir. Her yıl aratarak biriken fonlar olmadığından, bu fonların işletilmesi sorunu bulunmamaktadır. Primler ücretlere bağlı olduğundan, ücretlerin artması primler üzerinde de etkisini göstermektedir. Böylelikle, sosyal güvenliğin finansman kaynakları hayat pahalılığı değişmelerine kolaylıkla ayarlanabilmektedir[184].

Primlerin miktarı, finansman yöntemi dışında pek çok faktöre bağlı olduğundan bu konuda yapılan tartışmalar çok faydalı olmamaktadır. Ancak primleri etkileyen faktörlerin eşit olduğu varsayımından hareket edildiğinde, ödenecek ortalama prim miktarı başlangıçta fon yönteminde, yeterli bir fon birikimi için gerekli süre geçtikten sonra ise, dağıtım yönteminde daha yüksek olacaktır. Özellikle yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası kollarının ilk kuruluşunda dağıtım yöntemi kullanılamamaktadır. Çünkü giderler çok az olacağından başlangıçta primler ya sıfıra yakın bir miktarda olacak ya da dağıtım yöntemine aykırı olduğu halde fon biriktirilecektir. Ancak; sosyal sigortalarda sigortacılık tekniği tam olarak uygulanmadığından ve başlangıçtaki yaşlı sigortalılara normal karşı edim şartı

---

[183] ÇUBUK: s.209.
[184] TALAS: Haziran 1997, s.444.

aranmaksızın emeklilik hakkı tanınmaktadır. Böylece başlangıç döneminde giderler ve primlerin belirli bir düzeye ulaşması sağlanmaktadır[185].

Tablo 2: Dağıtım ve Fon Yönteminin Kıyaslanması

DAĞITIM YÖNTEMİ	FON YÖNTEMİ
Hesapları daha sadedir	Hesapları karışıktır
Primler ücretle bağlantılı olduğundan, ücretler artınca primler de artar	Primler ücretle bağlantılı olmadığından, primler ücret artışına bağlı olmadan belirlenir
Sosyal sigortalarda daha yaygın kullanılan bir yöntemdir	Özel sigortalarda daha yaygın kullanılan bir yöntemdir
Uzun vadeli sigorta kollarının ilk kuruluşunda uygulanması çok zordur	Uzun vadeli sigorta kollarında kolaylıkla uygulanabilir
Gelirler ve giderler aynı dönem içerisinde gerçekleşir	Giderlerin oluşacağı döneme kadar gelirler bir fonda toplanarak değerlendirilir
Gelirin yeniden dağılımı söz konusu olduğundan, sosyal transferlere olabildiğince olanak verilir	Gelirin yeniden dağılımı söz konusu olmadığından, sosyal transferlere sınırlı düzeyde olanak verilir
Uygulamada kolektivizm karakteristiği taşır	Uygulamada kolektivizm karakteri de taşıyabilmesine karşın genelde bireyseldir
Belirli fayda esaslı emeklilik programlarına daha uygundur	Belirli katkı esaslı emeklilik programlarına daha uygundur

Dağıtım yönteminde, gelir ve giderler aynı dönem içerisinde gerçekleşmektedir. Fon yönteminde ise giderler için; gelirlerin finansmanından giderlerin yapılacağı tarihe kadar bir fon oluşturulmakta ve bu fondan elde edilecek yatırım gelirlerinden yararlanılmaktadır. Fon yöntemi, sosyal transferlere ya hiç olanak vermediğinden ya da sınırlı düzeyde olanak verdiğinden dolayı özel sektörde

[185] DİLİK: 1992, s.250.

kullanılmaktadır[186]. Yani; fon yöntemi sosyal güvenlik alanında özel sektörün çözüm üretebilmesine olanak veren bir finansman metodu sunmaktadır.

Beklenilmeyen ve istisnai durumlardan kaynaklanabilecek harcamaları karşılamak için dağıtım yönteminde de bazı fonlar oluşturulabilmektedir. Fon yönteminde oluşturulan fonlarla, herkese sigortalı bulunduğu dönem içinde ödediği primler oranında ödemede bulunulmakta ve toplanan fonların işletilmesinden elde edilecek ek gelirlerle sosyal güvenliğin bir kısım harcamaları karşılanmaktadır[187]. Ancak fon yönteminde; enflasyon ve reel ücret artışları karşısında sosyal güvenlik kapsamındaki sosyal gelirlerin artırılması da gerekmektedir. Özellikle yüksek enflasyonla yaşayan ülkelerde, fonlarda biriken paraların reel olarak korunması ve bu doğrultuda fon kaynaklarının isabetli kullanılması çok önem taşımaktadır[188]. Aksi halde aynı ve daha yüksek düzeyde sosyal gelir için prim miktarları yükseltilmektedir. Sermaye piyasalarının sığ olduğu ülkelerde, fonların uzun süre reel olarak korunması, çeşitli zorlukları ve riskleri bulundurduğundan prim miktarlarında artışlarla sık sık karşılaşılmaktadır.

Kadınlar açısından fon yönteminin bazı dezavantajları bulunmaktadır. Çalışma hayatındaki kadınlar erkeklerden daha az ücret aldıklarından ve kayıt dışı istihdam alanlarında daha fazla çalıştıklarından emeklilik hesaplarında erkeklere nazaran daha az birikim yapabileceklerdir. Dağıtım yöntemiyle işleyen emeklilik sistemleri ise, gelirin yeniden dağılımı fonksiyonu gereğince kadın ile erkek arasındaki bu eşitsizliği azaltıcı bir rol oynamaktadır. Fon yöntemiyle işleyen bazı emeklilik ödemeleri, cinsiyete özgü yaşam beklentilerine bağlı olduğundan ve kadınların yaşam beklentileri erkeklerden daha uzun olduğundan, bir kadın kendisiyle aynı miktarda prim ödeyen bir erkek emekliye göre daha az emeklilik geliri alabilecektir[189]. Örneğin, Şili'de kadınların erkeklerden daha uzun yaşama olasılıklarının yüksek olarak hesaplanması nedeniyle kadın emekliler erkek emeklilerden daha düşük gelir almaktadır. Ayrıca, dağıtım esaslı işleyen kamu

---

[186] ERGENEKON: Milli Reasürans Sigortacılık Sektörü Bilimsel Çalışma Yarışması, s.40-41.
[187] TALAS: Haziran 1997, s.443.
[188] ÇUBUK: s.209; TALAS: Haziran 1997, s.445.
[189] PETROL-İŞ DERGİSİ: "Gelişmekte Olan ve Geçiş Sürecindeki Ülkelerde Kamu Emeklilik Sistemlerinin Özelleştirilmesinde Dünya Bankası Müdahalesi", Sendikal Notlar, S:18, Haziran 2003, s.65.

emeklilik programlarında kadınlar yaş haddinden genellikle erkeklerden daha önce emekli olabilmesine karşın fon yöntemiyle işleyen özel emeklilik programlarında emeklilik yaşları eşitlenmektedir.

Fon yöntemi, hükümetlerin ekonomik durgunluk dönemlerinde karşılaşabilecekleri mali sıkıntıların aşılmasında bir araç olarak kullanılabilmektedir. Zira söz konusu dönemlerde kamu harcamalarının artması yeni mali kaynakları gerekli kılmakla birlikte fon yöntemi sayesinde hükümetlerin fon elde etmek için borçlanmaya gitmeleri, vergileri artırmaları, sigorta yardımlarını azaltmaları mümkün olamamaktadır. Bu nedenle, fon yöntemiyle sağlanan fonların sigorta yardımlarında bir azaltma zorunluluğu olmaksızın kullanılabilmesi, fon yöntemini dağıtım yöntemine üstün tutmaktadır[190].

B. Sosyal Yardımlar

Sosyal sigortalardan sonra sosyal güvenliğin önemli diğer bir kolu sosyal yardımlar olup, ilk defa 19.yüzyılda yapılmaya başlanmıştır[191]. Bu dönemde sosyal yardımlar, belirli bir gelir düzeyinin altındaki fertlere kamu kurumları, hayır kuruluşları ya da dini cemaatlerce yapılan mali desteklerden oluşmuştur[192]. Sosyal sigortalar kadar kapsamlı ve örgütlü olmamakla beraber sosyal güvenlik sistemi içinde sosyal yardımların önemli görevleri bulunmaktadır.

Sosyal sigortalardan farklı olarak sosyal yardımlar; genellikle vergilerle finanse edilmekte, herhangi bir karşılığı olmaksızın gereksinim içinde olanları kapsamakta, tek yanlı olarak devlet tarafından yapılmakta ve yararlananlar mali katkıda bulunmamaktadır[193]. Bu nedenle de etkin şekilde kullanılması çok önem taşımaktadır[194]. Sosyal güvenlikte seçici kategorik yaklaşımlardan olan ve tümüyle genel bütçe gelirleri ile finanse edilen sosyal yardımlar sayesinde, belirli koşullarda

---

[190] YAZGAN: 1977, s.115.
[191] TUNCAY: 2002, s.13; TALAS: Haziran 1997, s.406.
[192] EKİN-ALPER-AKGEYİK: s.31.
[193] TALAS: Haziran 1997, s.406.
[194] KARADENİZ Oğuz: "Sosyal Güvenlik Sisteminde Primli Sistemden Primsiz Sisteme Kaçış", Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, S:2, Temmuz-Ağustos-Eylül 1999, s.43.

mukim ya da vatandaş olanların, gelir araştırması testinin sonucuna göre sabit miktarda para alacak şekilde sosyal güvenlik kazançları belirlenmektedir [195].

Her toplumda kendi imkanlarıyla kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu yakınlarının geçimini yeterince sağlayamayanlara sosyal güvenlik kurumlarından veya kendilerine bakmakla yükümlü olanlardan herhangi bir destek yapılmıyorsa bu durumdaki kişilere devletin yardım etmesi gerekmektedir[196]. Muhtaç durumda olup[197] sosyal hukukun sosyal sigorta ve sosyal tazmin[198] kolları dışında kalanları kapsamına alan sosyal yardımlar sosyal güvenlikte son ağ olarak mevcut sosyal güvence sisteminin açıklarını kapatmaktadır[199]. Sosyal yardımlarla izlenilen amaç, yardım görenin mümkün olan en kısa sürede yeniden çalışabilme, gelir sağlama ve böylelikle kendi ihtiyaçlarını karşılayabilme olanağına kavuşturulmasıdır. Kişinin varlığını güvence altına alma ile onun yeniden çalışarak gelir sağlama olanağına kavuşmasına yardımcı olma arasında bağ kurması[200], sosyal yardım tedbirlerinin kendine has niteliğinden kaynaklanmaktadır.

Pek çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de yoksulluğun önlenmesi ve etkilerinin azaltılması için sosyal güvence kapsamındaki uygulamalardan birisi sosyal yardımlardır. Sosyal yardım yönetiminde bireylere sosyal gelir sağlanması muhtaç olma koşuluna bağlıdır. Aynı zamanda bir sosyal hizmet alanı olan sosyal yardımlarla, muhtaçlara ücretsiz sağlık yardımı ve bakımı, aile ödenekleri, yaşlılara ve sakatlara aylık bağlanması, işsizlik yardımı yapılmaktadır. Nitelikleri itibariyle primli sisteme dayanan sosyal sigortalardan ayrılmaktadır[201]. Sosyal yardım yöntemi, muhtaç konumda olanlara sürekli yardım yapmayı içeren bir yöntem olmayıp,

---

[195] DIXON John- HYDE Mark: "A Global Perspective on Social Security Programmes for Disabled People", Disability Society, Vol:15, No:5, 2000, s.712.

[196] SÖZER: İzmir, 1991, s.8.

[197] Bu noktada muhtaç olmanın kıstaslarının nasıl belirleneceği önemlidir. Muhtacı, "kendisinin ve bakmakla zorunlu olduğu kişilerin, yerel ölçütlere göre geçimini, kendi kaynaklarıyla hiç ya da yeterli derecede sağlama durumunda olmayan ve geçim kaynaklarını başka bir taraftan, özellikle akrabalarından elde edemeyen kişidir" şeklinde tanımlamak mümkündür. DİLİK: 1972, s.3.

[198] Sosyal tazmin; askerlere, kamu görevlilerine ve sivillere yönelik bir sosyal güvenlik aracıdır. Sosyal tazmin, söz konusu kişilerin görevleri başındayken veya görevleri olmadığı halde karşılaşabilecekleri zararlara ilişkin olarak maddi yardım veya sağlık hizmeti verilmesini amaçlamaktadır. Bu konuda geniş bilgi için bkz. SÖZER: 1998, s.35-85.

[199] SÖZER: 1998, s.30.

[200] DİLİK: 1972, s.3-4.

[201] KARADENİZ: 1999, s.43.

muhtaçlık durumunun en kısa sürede kaldırılmasını hedeflemektedir. Amaç, yardım görenin mümkün olan en kısa sürede yeniden çalışabilme ve geçimini sağlayabilecek gelir elde edebilme olanağına kavuşturulması olmaktadır. Tembellik ve savurganlık özendirilmemekte, kişinin sosyal varlığı güvence altına alınarak onuru korunmaya çalışılmaktadır[202]. İhtiyaca ilişkin olarak belirlenen koşulların yerine gelmesi halinde, yerel ya da ulusal düzeyde toplanan vergilerle finanse edilen çeşitli programlar gereğince, yardıma ilişkin ödemeler yasal bir hak gereği yapılmakta[203] ve yapılacak ödemelerin miktarı, gelir ve servet durumu dikkate alınarak belirlenmektedir.

C. Sosyal Hizmetler

Sosyal hizmetler de sosyal yardımlar gibi sosyal güvenlik sisteminde önemli görevler taşımaktadır. Sosyal yardımlar daha çok parasal edim, sosyal hizmetler ise belirli hizmetler sunma biçiminde olmakla birlikte her ikisini birbirinden kesin olarak ayırmak mümkün değildir[204]. Bununla birlikte sosyal hizmetler, ihtiyaç sahiplerine çeşitli sosyal alanlarda yapılan maddi olmayan yardımlardan oluşmaktadır[205]. Sosyal hizmetler sosyal hukukun bir dalı olup, sosyal sigorta, sosyal tazmin ve sosyal yardım kurumlarından yararlanamayan ihtiyaç sahiplerini kapsamına almaktadır. Ancak; bu kurumlardan birinin sağladığı imkanlar, yoksulluğu hedeflenen düzeyde ortadan kaldıramamış ve ihtiyaç giderilememiş ise, bir diğeri devreye girebilmekte ve bir defalık edim yapılabilmektedir[206].

Sosyal hizmetler, toplumun üyesi olan bireylerden kendi ellerinde olmayan sebeplerle yoksul ve muhtaç duruma düşen, bedenen veya ruhen bir eksikliğe uğrayanlara ülkenin genel şartları çerçevesinde insana yaraşır bir biçimde varlıklarını sürdürebilmeleri için maddi ve manevi, ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik devletin ve gönüllü özel kuruluşların verdiği hizmetlerden meydana gelmektedir[207]. Söz konusu hizmetler daha çok çocuk bakımı, muhtaç

---

[202] GÜVEN: 2001, s.147.
[203] ILO: Sosyal Güvenlik İşçinin Eğitim El Kitabı, Türk-İş Yayın No. 195, Ankara, 1995, s.7-8.
[204] SÖZER: 1998, s.32; TUNCAY: 2002, s.14.
[205] EKİN-ALPER-AKGEYİK: s.31.
[206] SÖZER: 1998, s.32.
[207] Ayrıntılı bilgi için bkz. TUNCAY: 2002, s.85-99.

çocukların korunması, muhtaç durumdaki yaşlı, sakat ve hastalara bakım ve yardım, dar gelirli bireylere sağlık hizmetleri sunma, barınma ihtiyaçlarının giderilmesine çalışma gibi pek çok hizmetten oluşmaktadır. Bu tür hizmetlerden yararlananlar, finansmana katkıda bulunmamaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ VE YENİDEN YAPILANMA ÇALIŞMALARI

Çalışmamızın ikinci bölümde, sosyal güvenlik tanımı kapsamına giren risklere karşı sağlanacak güvenceler için kurumsal faaliyet gösteren sosyal güvenlik sistemleri incelenmektedir. Ülkeden ülkeye bazı farklılıklar gösteren sosyal güvenlik sistemleri primli rejimlerde emeklilik, sağlık ve işsizlik sigortaları ile; primsiz rejimlerde ise, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler ile sosyal güvence vermektedir. Aşağıda söz konusu sosyal güvenceleri veren İşçi Sigortası Modeli, Halk Sigortası Modeli, Karma Model, Devletçe Bakılma Modeli, Koruyucu Fon Modeli ve Özel Sigorta Modeli tanıtılmaktadır. Daha sonra emeklilik sistemlerin yeniden yapılandırılması tartışmalarında odak haline gelen özelleştirme çalışmaları ve bu kapsamda tamamlayıcı emeklilik programlarından biri olan özel emeklilik programları hakkında detaylı bilgi verilmektedir.

I. Sosyal Güvenlik Sistemleri

Sosyal güvenlik sistemleri, sanayi toplumunun daha insancıl ve daha çağdaş olarak yaşaması[1] ihtiyacının karşılanması için geliştirilen tedbirlerin ve tesis edilen kurumların faaliyetlerinin organize olmasından meydana gelmiştir. Toplumsal yapıda meydana gelen değişmelere cevap vermek üzere organizasyon yapısını ve işleyiş esaslarını sürekli değiştiren sosyal güvenlik sistemleri, bir ülkede yaşayan herkese tüm sosyal tehlikelere karşı koruma garantisi vermeyi amaçlamaktadır. Söz konusu garantinin kapsamı, herkese bulundukları toplum içinde başkalarına muhtaç olmayacak bir hayat standardı sağlayacak kadar olmaktadır. Bu nedenle sosyal güvenlik; UÇÖ sözleşmelerine, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine ve çok sayıda devletin anayasasına konu olmuş ve devletlerin bir sosyal güvenlik sistemi

[1] ERKAN Hüsnü: "Sosyal Piyasa Ekonomisinde Devletin Sosyal Politikası" Türkiye'de ve Almanya'da Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Reformu, Uluslararası Konferans, 18-19 Aralık 1997, Konrad Adenauer Vakfı, Ankara, 1998, s.18.

kurarak sosyal güvenlik sorumluluğunu yerine getirmesi ilke edinilmiştir. Önemine binaen hiçbir ülkede sosyal güvenlik garantisinin sağlanması bireysel tercihlere bırakılmamıştır[2]. Hemen hemen bütün ülkelerde sosyal devlet olmanın bir gereği olarak sosyal güvenlik hizmetinin bir kamusal niteliğe sahip olduğu ve söz konusu hizmetin kamu kurumlarının gözetim ve denetiminde verildiği görülmektedir[3].

Sosyal güvenlik sistemlerinde devletler; emeklilik adı altında yaşlılık, malullük ve ölüm risklerine karşı; sağlık adı altında iş kazaları, meslek hastalıkları ve hastalık risklerine karşı; işsizlik adı altında çalışırken işsiz kalma riskine karşı[4]; sosyal yardımlar ve hizmetler altında ise yeterli gelir kaynağı olmayan vatandaşlarına sosyal güvence vermektedir. Sosyal güvenlik tanımı içine giren risklere karşı sosyal güvence veren bütün düzenlemeler sosyal güvenlik sistemlerini oluşturduğundan; her ülkenin sosyal güvenlik sisteminin kapsamında çeşitli farklılıklar göze çarpmaktadır. Söz konusu farklılıklar, her toplumun sosyal güvenlik mekanizmalarının kendi özellikleri çerçevesinde düzenlenmiş olmasından kaynaklanmaktadır[5]. Örneğin; ABD'de sosyal güvenlik sistemi yaşlılık, ölüm ve malullük sigortalarını kapsarken, Avrupa genelinde sağlık ve işsizlik sigortaları da sosyal güvenlik sistemi kapsamında bulunmaktadır[6].

Sosyal güvenlik sistemlerinin işleyişinde çeşitli özellikler dikkat çekmektedir. Bu kapsamda finansman ilkesi, dağıtım veya fon yöntemi ile sağlanmaktadır. Finansman kaynağı, ücretle bağlantılı katkılarla veya genel vergilendirme ile tedarik edilmektedir. Nesiller arası dağıtım, kimilerinde çok güçlü iken kimilerinde hiç bulunmamaktadır. Faydalar[7], sabit fayda şeklinde veya katkılarla orantılı belirlenmektedir. Organizasyon yapısı, kamu veya özel olabilmekte ve yönetimde

---

[22] Ayrıntılı bilgi için bkz, ALPER: Bursa, 2000, s.17-19; PEKER Ayşe: "Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması Tartışmaları ve Çözüm Önerileri", T.C. Merkez Bankası, Tartışma Tebliği, No:9703, Ankara, 1997, s.2.

[3] DANIŞOĞLU Emel: "OECD Üyesi Ülkelerde Sosyal Güvenlik Kuruluşlarının Örgütlenme Modelleri ve Türkiye", Türkiye'de Esnaf-Sanatkar ve Küçük İşletmeler Kesimine Yönelik Sosyal Güvenlik Sisteminin Değerlendirilmesi, TES-AR Yayınları No: 8, Ankara, 1993, s.37.

[4] ALTAN-ASLANLAR: s.20.

[5] ERGENEKON: Milli Reasürans Sigortacılık Sektörü Bilimsel Çalışma Yarışması, s.29.

[6] MITCHELL, Olivia S.: "Administrative Costs in Public and Private Retirement Systems" Privatizing Social Security, Martin Feldstein, ed. The University of Chicago Press, 1998, s.404.

[7] Bireylere yapılan nakdi ödemelerin tümü fayda olarak ifade edilmektedir. Güncel literatürde kullanılmaya başlayan fayda, edim anlamına gelmektedir.

sendikaları da kapsayabilmektedir. Hesaplar, kolektif veya bireysel yapıda olabilirken, kimilerinde hesaba yapılacak katkı miktarı, kimilerinde ise hesaptan alınacak fayda miktarı önceden belirlenmektedir. Fayda garantisi hiç olmayan sistemlerin yanı sıra tam garantili sistemler de bulunmaktadır[8]. Dünyada uygulanmakta olan sosyal güvenlik sistemleri[9]; İşçi Sigortası Modeli, Halk Sigortası Modeli, İşçi ve Halk Sigortası Modelinin bir arada uygulandığı Karma Model, Devletçe Bakılma Modeli, Koruyucu Fon Modeli ve Özel Sigorta Modeli olarak sınıflandırabilmektedir[10]. Ülkeden ülkeye bazı uygulama farklılıkları olan söz konusu modeller aşağıda kısaca tanıtılmaktadır.

A. İşçi Sigortası Modeli

İşçi Sigortası Modeli, bütün çalışanların sosyal güvenceden yararlanmalarını amaçlayan ve sosyal sigorta tekniği ile bu amacını gerçekleştirmeye çalışan bir sosyal güvenlik sistemidir. İlk modern sosyal güvenlik sistemi özelliğini taşıyan ve önce Almanya'da uygulanan İşçi Sigortası Modeli, daha sonraları Avusturya, İtalya, Belçika, İsveç, Norveç vb. ülkelere örnek teşkil etmiştir. Almanya'da Bismarck tarafından işçilerin ağır çalışma koşulları dikkate alınarak, mevcut çok sayıdaki farklı sigorta sandıkları ve bunlar için ödenen primler ve sunulan edimler standartlaştırılarak çalışanların zorunlu olarak sigortalı olmaları sağlanmıştır. Çalışanlar için 1883'te hastalık, 1884'te iş kazaları ve 1889'da yaşlılık ve malullük sigortaları kurulmuştur[11]. İşsizlik sigortası ise 1927 yılında kurulabilmiştir[12]. İşçi Sigortası Modeli ile çalışanlar, sosyal risklere karşı sosyal sigorta tekniği kullanılarak korunmaktadır. Her işçi, ücret gelirinin belirli bir yüzdesini prim olarak ödemektedir.

---

[8] BELANY Pascal - PESTIEAU Pierre: "Privatizing Social Security: A Critical Assessment", The Geneva Papers on Risk and Insurance ,Vol. 24, No. 1, January 1999, s.116.

[9] Sosyal güvenlik sistemleri çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır. Örneğin bkz. ZIRHLI Fatma Şenden: Sosyal Güvenlik ve Kadın, Minevra Yayınları, Haziran 2000, s.58-63.

[10] Bu şekilde yapılan tasnif için bkz. SÖZER Ali Nazım: "Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma ve Şili Modeli", Sosyal Politika Tartışmaları III, Çeşme-İZMİR, 14-15 Mayıs 1998, T.Haber-İş Sendikası Yayınları No:20/2000, s.182-187; aynı makale için bkz. SÖZER Ali Nazım: "Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma ve Şili Modeli" Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Nisan 2001, s.1-4.

[11] TOBB: s.45; SÖZER: Nisan 2001, s.1; SÖZER: 2000, s.183.

[12] FRITZ Gernot: "Almanya'daki Sosyal Güvenlik Sistemi", Sosyal Güvenlik Sosyal Piyasa Ekonomisinin Vazgeçilmez Bir Parçası, 8. Piyasa Ekonomisi Sempozyumu, Konrad Adenauer Vakfı, 10 Temmuz 1992, Ankara, s.30.

İşçi, sigortaya işvereni ile eşit miktarda katkıda bulunmaktadır[13]. İşçi için sigorta edilen risk meydana geldiğinde, söz konusu riskin mali yükü sosyal sigorta tarafından karşılanmaktadır. Örneğin sigortalı işçi hastalandığında, hastalık sigortası tıbbi bakımın tüm masraflarını üstlenmektedir[14]. İşçi ve işveren primlerinin yanında devletin de finansmana katkısı olmaktadır. Hizmet edimlerinde bir değişiklik bulunmamasına rağmen, kişilere sağlanan maddi edimler değişebilmektedir. Zira, farklı seviyedeki gelirlerden farklı düzeyde prim alınarak edim - karşı edim ilişkisi gözetilmektedir. Böylece sosyal sigortalarda, özel hukuktaki sigorta ilkesi yanında, tehlike topluluğu oluşturan işçilerin dayanışması sonucu doğan sosyal telafi ilkesi de uygulanmış olmaktadır[15].

Alman sosyal güvenlik sistemi, yaşlıların sosyal güvenliği için dünya çapında yaygın bir finansman mekanizması olan katkı esaslı tipik bir dağıtım sistemine sahip bulunmaktadır. Alman sistemi, tekdüze olup pek az kısmı dışında bütün işçileri kapsamakta ve hemen hemen bütün emeklilik gelirlerini oldukça şeffaf kurallarla işleyen bir sistem içinde sağlamaktadır[16]. Almanya'daki sosyal sigorta sisteminin önemli özelliklerinden birisi, zorunlu sigorta ilkesinin hafifletilmesine hizmet eden özerk yönetim anlayışıdır[17]. Sosyal sigorta sistemi sadece devlet tarafından değil, sendikalar ve özel meslek kuruluşlarının etkili olduğu bir modelle yönetilmektedir. İşçinin sigorta sistemine yaptığı katkı, daha sonraki hizmet talebinin temel gerekçesi olduğundan, sosyal sigorta sistemi kişinin kendi katkısı ile daha sonra yapılacak katkı arasında doğrudan bir bağlantının mevcut olduğu bir dayanışma sistemi şeklinde işlemektedir[18]. Ancak çocuklar için ek bir prim ödenmeden hastalık sigortasından yararlanılabilmektedir. Yine yüksek gelir elde edenler, düşük ücretlilere göre daha fazla prim ödemektedir. Nüfusun %90'ını kapsayan ve tüm işçileri, aileleri ve emeklileri kapsayan sosyal sigorta sistemi, sosyal güvenlik sisteminin merkezini oluşturmaktadır. Toplumun diğer kesimleri ise genel olarak

---

[13] İşçi sigortası ilk kurulduğunda sadece işçilerin katkısı oluyordu. JÜTTİNG: 1999, s.5.
[14] FRITZ: s.30.
[15] SÖZER: 1997, s.7.
[16] SUPAN-BÖRSCH Axel: Pension Reform in Germany: To Fund or Not To Fund, OECD Private Pensions Conference 2000, Private Pension Series No:3, 2001, s.12.
[17] SÖZER: 1997, s.8.
[18] FRITZ: s.30-31.

özel sosyal güvenlik sistemlerine sahip bulunmaktadır. Sosyal sigorta sistemi, prim ödeme koşuluna bağlı olmayan sosyal edimlerle tamamlanmaktadır[19].

Sosyal güvenlik hakkı temelde mesleki faaliyet ölçütüne dayalı bağımlı ya da bağımsız çalışma olgusunun sonucu olduğundan, mesleki bir faaliyette bulunmayanların sosyal sigortaya tabi olması mümkün bulunmamaktadır. Söz konusu durumda olanlar için finansmanı devlet tarafından karşılanan sosyal yardım tekniği kullanılmaktadır. Büyük ölçüde özel sigorta tekniği uyarlamalarına dayanan İşçi Sigortası Modelinin ilkelerine, zorunluluk ilkesi ve primlere işverenlerin katılımı, bunların yetersiz kalması halinde devletin de finansmana katkısı gibi ilkeler de eklenmiştir[20].

Sadece çalışanları içine alan sosyal sigorta sistemi zaman içinde işçilerin dışında bağımsız çalışanları, sonra da çalışmayan nüfusu kapsamına alacak şekilde geliştirilmiştir. Hastalık ve bakım sigortalarının; öğrencilere, işsizlere, sakatlara açılması, kaza sigortasının korumasının kapsamına çocukların ve hayat kurtaranların alınması, İşçi Sigortası Modeli'nin Halk Sigortası Modeli'ne doğru bir gelişme gerçekleştirdiğini göstermektedir[21].

Alman sosyal güvenlik sistemi, son zamanlara kadar yüksek ve güvenilir bir düzeyde emeklilik geliri sağlaması açısından başarılı olmuş; iki dünya savaşı, büyük buhran ve iki Almanya'nın birleşmesi esnasında varlığını sürdürmüş, bu sebeplerle de Almanya'daki sosyal ve siyasi istikrarın temellerinden biri olarak takdir edilmiştir. Bütün bunların yanında 1992 yılından itibaren yapılan reformlar[22], katkı oranlarının istikrarında ve sistemin üye kaydında başarılı olamamıştır. Alman sosyal güvenlik sistemini zora sokan gelir-gider dengesizliğine bağlı duruma ilave olarak[23],

---

[19] Sosyal Sigorta Sistemi konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. LANGENDONCK J. Van: "The future shape of social security", The Year 2000 International Research Conference on Social Security, ISSA, Helsinki, 25-27 September 2000, s.5-6.

[20] GÜZEL Ali: "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi İçin Yeni Bir Örgütlenme Modeli", Cumhuriyetin 75. Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü ve İşlevleri, Türk Endüstri İlişkileri Derneği, III. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi, TÜHİS Yayın No:36, 14-16 Ekim 1998, s.276.

[21] SÖZER: 1997, s.48.

[22] SUPAN-BÖRSCH: s.12-13.

[23] Dağıtım yöntemi ile işleyen Alman sitemi toplanan primlerle yapılan harcamaları karşılayamamaya başlamış, sistem bir nevi yaşlanmıştır.

nüfusun yaşlanması ve işgücü arzındaki olumsuz etkiler kamu emeklilik sistemindeki güçlüklerin artmasındaki başlıca iki önemli sebep olmuştur.

B. Halk Sigortası Modeli

Halk Sigortası Modeli; İşçi Sigortası Modelinde olduğu gibi sadece çalışanları değil bütün bireyleri sosyal güvenceden yararlandırma hedefi ile ülkede yaşayan herkesi ayırım gözetmeksizin kapsamına alarak sosyal adaletsizliği ortadan kaldırmaya çalışan[24], finansmanı primlerle sağlanan, sağlanacak yardımların da maktu olduğu ve bütün bu finansman ve edimlerin tek merkezden yürütüldüğü modern sosyal güvenlik sistemlerinden biridir[25].

İlk çıkış noktası İngiltere olan ve Sir William Beveridge ile özdeşleşen söz konusu Model, geleneksel sosyal güvenlik kurumlarının sanayileşme sonrası toplumsal sorunların çözümünde yeterli olamayışından hareketle yeni bir sosyal düzenin tesisi amacıyla kurulmuştur[26]. Beveridge Planı[27] olarak da bilinen Halk Sigortası Modeli, sosyal sigorta sistemi ve milli yardım sistemi olmak üzere temelde iki örgütlenme esasına dayanmaktadır. Beveridge Planı'nda sosyal sigorta sistemi, sigortalı tarafından veya onun adına başkalarınca zorunlu bir prim ödenmesini ve riskler gerçekleştiğinde de iştirakçinin ödediği prim miktarına bakılmaksızın ona belirli bir miktarda nakdi yardımın yapılmasını öngörmektedir. Milli yardım sistemi ile sosyal sigorta sistemi kapsamına alınamamış veya herhangi bir sebeple kapsam dışında kalmış veyahut sosyal sigorta yardımları ile ihtiyaçlarını karşılayamayan kişilere yardım yapılması amaçlanmaktadır[28].

Halk Sigortası Modeli'nde; 15-65 yaşları arasındaki herkes iş kazası, meslek hastalıkları, hastalık, analık, maluliyet, yaşlılık ve ölüm risklerine karşı prim

---

[24] SÖZER Ali Nazım: "Sosyal Güvenliğin Neresindeyiz", İşçi Emeklilerinin Sosyal Güvenlik Sorunları, Tebliğler-Yorumlar, Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti, Ankara, 1991, s.80; GÜZEL: 1999, s.8.

[25] GÜZEL: 1998, s.276.

[26] SÖZER: 2001, s.2; SÖZER: 2000, s.183.

[27] Beveridge planı ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. PETER Kaim-Claudle: Moving on from Beveridge", Bedungungen für die Entstehung und Entwicklung von Sozialversicherung, Schriftenreihe für Internationales und Vergleichendes Sozialrecht Band 3, Berlin, 1978, s.223-247.

[28] ARICI: 1999, s.275-276.

ödemektedir. Sigorta primleri, işçilerde gelirlerinin yüzdesi üzerinden, bağımsız çalışanlarda ve çalışmayanlarda ise maktu bir tarifeye göre alınmaktadır. Primler, her risk için ayrı ayrı alınmayıp tümü için tek bir ödeme yapılmaktadır. Edimler, işçilerde ve diğer sigortalılarda maktu olarak belirlenmektedir. İşsizlik hariç tüm nüfusa klasik sosyal risklere karşı verilen sosyal güvence, 15 yaşına kadar sağlık risklerine karşı başlamakta, 15 yaşından sonra yaşlılık, sakatlık, dul ve yetim bırakılma riskleriyle devam ederek ölüme kadar sürmektedir[29]. Zira Beveridge Planı'na göre, ulusal sağlık politikasına gereksinim bulunmaktadır. Ulusal sağlık hizmetinin finansmanı vergilerle karşılanarak tüm halkın ücretsiz olarak tıbbi yardımlardan yararlanması sağlanmaktadır[30]. İngiltere'de sağlık hizmetleri sağlık bakanlığı tarafından ücretsiz olarak verilmektedir. Bu bağlamda hayat seviyesinin ve yaşama şartlarının iyileştirilmesi için herkesi kapsayacak bir sağlık ve rehabilitasyon sisteminin tesis edilmesi iyi bir sosyal sigorta sistemin ön şartı olarak kabul edilmiştir[31]. İşçi, memur, bağımsız çalışan ayrımının olmadığı Halk Sigortasında çalışanların kendine özgü bir sigorta kurumları bulunmamaktadır. Ancak, işçiler isterlerse ek sigorta kurumu kurabilmektedir. Edimler, merkezi bir kurum ve ona bağlı taşra teşkilatı tarafından sağlanmaktadır[32].

C. Karma Model

Bismarck tarafından kurulan ve ilk modern sosyal güvenlik sistemi olan İşçi Sigortası Modeli ile Beveridge tarafından kurulan Halk Sigortası Modeli pek çok ülkede benimsenmiş, bazı ülkeler ise her iki sistemi birlikte uygulama çabasına girmiştir. İşçi Sigortası Modeli ile Halk Sigortası Modeli'nin birlikte uygulanması[33] sonucu ortaya çıkan ve Karma Model olarak bilinen sosyal güvenlik sisteminde finansman, işçilerin ücretlerinin belirli bir yüzdesi üzerinden işverenleri tarafından sağlanmaktadır. Hollanda'da uygulanan söz konusu Modelin karakteristiklerinin arasında; mesleki risk yerine sosyal riski vurgulayan evrensel düzenlemeler ve yüksek fayda düzeyleri, sosyal güvenlik yönetimini ve sosyo-ekonomik politika

---

[29] SÖZER: 1997, s.55 ve s.91.
[30] GÜZEL: 1998, s.276.
[31] ARICI: 1999, s.281.
[32] SÖZER: 2001, s.2; SÖZER: 2000, s.183.
[33] SÖZER: 1997, s.90.

yapıcıları kapsayan bir organizasyon, gelir telafisine odaklanma, kadının işgücüne düşük düzeyde katılımı gibi hususlar yer almaktadır[34].

Hollanda'da 15-65 yaş arasındakiler maktu prim ödemekte, bu yaş sınırlarının dışında kalanlar ise primden muaf tutulmaktadır. Hollanda'da kabul gören ve uygulanan Karma Model'de halk; hastalık, analık, kaza, malullük, çocuk sahibi olma, yaşlılık ve ölüm risklerine karşı korunmaktadır[35]. Ancak; anılan risklere karşı ayrı ayrı sigorta kolları tahsis edilmemiş, işçiler ve halk için söz konusu tüm riskler için sağlık mevzuatı çerçevesinde koruma olanağı sağlanmış bulunmaktadır[36]. Özellikle hastalık ve aile ödenekleri gibi ulusal dayanışma ilkesinin egemen olduğu sigorta dallarında bu olgu daha da belirgin durumdadır[37].

Hollanda sosyal güvenlik sisteminin diğer Avrupa ülkeleri ile kıyalanmasında ön plana çıkan hususların birincisi, sosyo-ekonomik politikaların oluşturulmasına ilişkin olarak devlet ve sosyal taraflar (işçi ve işveren sendikaları) arasında merkezi bir danışma ve görüşme esasının mevcut olmasıdır. İkincisi, devlet ve sosyal taraflar arasında karmaşık bir yapı vardır. Sosyal güvenlik, sosyal sigorta ve sosyal yardımlardaki kolektif düzenlemelerden dolayı herkese açıktır. Sosyal sigortaların uygulanması, sosyal tarafların sorumluluğundadır. Sosyal güvenlik sistemi, karmaşık ve karma bir kamu ve özel fonlama ile finanse edilmektedir. Üçüncüsü, Hollanda sosyal güvenlik sistemi, mesleki risk esaslı olarak değil, sosyal risk esaslı olarak malullük riskine karşı sosyal koruma sağlamaktadır[38].

Prim tahsilatının vergi dairelerince yapıldığı Hollanda'da işgöremezlik doğuran ve tedaviyi gerektiren söz konusu durumlar için, 26 adet bölge hastalık sandığı faaliyet göstermektedir. İstisnalar dışında bir yıldan uzun süren rahatsızlıklar koruma kapsamına alınmış, yaşlılık ve ölüm riskleri için ise, yetkili tek kurum olan Sosyal Güvenlik Bankası hizmet vermektedir. Bir yıldan kısa süren işgöremezlik,

---

[34] ROMKE Van Der Veen-WILLEM Trommel: "Managed Liberalization of The Dutch Welfare State: A Review and Analysis of The Reform on The Dutch social Security System, 1985-1998", An International Journal of Policy and Administration, Vol:12, No:3, July 1999, s.291.
[35] SÖZER: 2001, s.2; SÖZER: 2000, s.184.
[36] SÖZER: 1997, s.91.
[37] GÜZEL: 1998, s.278.
[38] ROMKE: s.291.

hastalık ödeneği, malullük ve işsizlik riskleri ayrıca koruma kapsamında bulunmaktadır. Söz konusu risklerin finansmanı, her risk için ayrı ayrı olmak üzere, ücret üzerinden yüzde olarak işçi ve işverence karşılanmaktadır[39]. Halka hizmet veren bölge hastalık kasaları, işçilerin uzun süreli tedavilerinde olduğu gibi kısa süreli tedavilerinde de hizmet sunmaktadır. Hastalık kasaları ayrıca doğum hizmetleri, hastalık ve analık paraları, sakatlık aylığı ve işsizlik ödeneği vermektedir. Hollanda sosyal güvenlik sisteminde işçilerin isteğe bağlı olarak bir işletme sandığında, bir meslek kasasında ya da özel sigorta şirketinde ek yaşlılık sigortası sahibi olabilmesi imkanı bulunmaktadır.

D. Devletçe Bakılma Modeli

Devletçe Bakılma Modeli'nde, sosyal güvenlik harcamaları devlet bütçesinden bu amaç için ayrılan kaynaklarla karşılanmaktadır. Sosyal yardımlarla benzerlik göstermekle beraber sosyal yardım yönteminde tarihsel farklılıklar bulunmaktadır. Ancak; günümüzde sosyal yardımlar, Devletçe Bakılma Modelinde olduğu gibi devlet bütçesinden ayrılan kaynaklarla sağlanmaktadır. Ülkemizdeki benzer uygulamaların finansmanı, devlet bütçesinden veya devletin bütçe dışında oluşturduğu fonlar ya da benzeri kaynaklardan karşılanmaktadır[40]. Sosyal yardımlar, nedeni ne olursa olsun ihtiyaç halinde bulunmak kaydıyla bütün vatandaşlara devlet kaynaklarıyla sağlandığı halde, Devletçe Bakılma Modelinde sadece belirli kişi gruplarına belirli nedenlerin varlığı halinde yardım yapılmaktadır. Keza Devletçe Bakılma Modelinde önceden belirlenmiş edimler; kişilerin yaş, sağlık, aile gibi özel durumlarına bakılmaksızın sadece korumaya sebep olan olayın varlığına bakılarak sağlanmaktadır. Ayrıca Devletçe Bakılma Modelinde ağırlıklı amaç, asgari ölçüde yaşam sağlamaktan ziyade iktisadi iyileştirme yapmaktır[41]. Sosyal risklere karşı sağlanan asgari güvenlik için kişinin yaşam koşulları soruşturmaya tabi tutulmamaktadır[42].

---

[39] SÖZER: 2001, s.2; SÖZER: 2000, s.184.
[40] DİLİK: 1998, s.137.
[41] SÖZER: İzmir, 1991, s.9-10.
[42] GÜVEN: 2001, s.148-149.

Devletçe Bakılma Modeli'nde, sosyal güvenliğin sağlanması için yapılan harcamaların devlet bütçesinden karşılanması, sosyal güvenlik tedbirlerinden yararlananların sosyal güvenliğin finansmanına hiçbir şekilde katkısı olmadığı anlamına gelmemektedir. Zira, vergi yükümlülerinin ödedikleri vergiler ölçüsünde finansmana dolaylı katkıları söz konusu olmaktadır. Ancak; sosyal gelirden faydalananlar her zaman vergi ödeyenler olmadıklarından ve gelir düzeyi yükseldikçe ödenen vergi miktarı da artan oranlı olarak yükseldiğinden Devletçe Bakılma Modeli tüm toplum çerçevesinde yüksek gelirlilerden düşük gelirlilere doğru yeniden bir gelir transferi yapmaktadır[43]. Finansmanda karşılaşılan sıkıntıların aşılabilmesi için genelde yeni vergiler koymaya veya mevcut vergilerin oranlarının artırılması yoluna gidilmektedir.

Yeni Zelanda[44] ve Danimarka'da uygulanan Devletçe Bakım Modeli'nde olduğu gibi bütün sosyal riskler için sağlanacak edimlerden sadece devlet sorumlu tutulmaktadır[45]. İlk olarak 1938'de Yeni Zelanda'da oluşturulan Devletçe Bakılma Modeli, yoksulluk sorununa köklü bir çözüm getirme özelliği nedeniyle sosyal güvenlik tarihinde saygın bir yere sahip bulunmaktadır[46]. Örneğin, Yeni Zelanda'da geliri yetersiz tüm bireyler toplumdan nafaka alacaklısı olarak kabul edilmekte ve herkese asgari bir yaşam seviyesi sağlanması amaçlanmaktadır. Mesleki ve sosyal durumu ne olursa olsun muhtaç durumdaki bireyler sosyal güvenceden yararlanabilmektedir[47]. Yararlanmanın kapsamı, önceki gelir düzeyine göre belirlenmektedir. Giderlerin finansmanı, prim yerine vatandaşların ödemekte oldukları vergilerle karşılanmaktadır. Bu sebeple Yeni Zelanda sosyal güvenlik sistemi, her vatandaşın olanakları ölçüsünde katkıda bulunduğu ve ihtiyaçlarına göre yararlandığı bir yardımlar sistemi olarak kabul edilmektedir[48].

Willmore göre; dünyadaki ideal emeklilik sistemi Yeni Zelanda'da işlemektedir. 65 yaşına ulaşan herkes, çalışma geçmişine bakılmaksızın, ev sahibi

---

[43] DİLİK: 1972, s.12.
[44] Yeni Zelanda'daki sosyal güvenlik için bkz. SAUNDERS Peter: "Social Securtiy in Australia and New Zeland: Means-tested or Just Mean?", Social Policy & Administration, Vol:33, No:5, December 1999, s.493-515.
[45] SÖZER: 2001, s.3; SÖZER: 2000, s.185.
[46] TOBB: s.30.
[47] GÜZEL-OKUR: s.24.
[48] TOBB: s.62.

birinin günlük ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek asgari vergiye tabi miktar kadar emekli maaşı almaktadır. Net emekli maaşı, fiyatlara endeksli olup aynı zamanda evli bir çiftin net ortalama ücretinin %65'i kadardır. Tek bekar kişi, yalnız yaşayanlara yapılan bir ilave ile birlikte, net ortalama ücretin %39'unu almaktadır. Emeklilik testi uygulanmayan sistem oldukça basit olup, geniş popülarite ile siyasi desteğe sahiptir. Emekliliğe hak kazanma yaşı kademeli olarak 1991-2001 yıllarında 60'tan 65'e yükseltilmiştir. Yeni Zelanda'da kamusal emekli maaşları, normal gelir gibi vergiye tabi olduğundan, emekli maaşlarının net bütçe maliyeti brüt maliyetten düşük olmaktadır. Emekli maaşları, dağıtım yöntemine göre genel gelirlerle finanse edilmektedir. 1970'lerde hemen vazgeçilen bir plan hariç, Yeni Zelanda'nın hiçbir zaman ikinci ayağı olmamıştır. 1990 yılından beri emeklilik tasarruflarına ya da özel emeklilik programlarına herhangi bir teşvik sağlanmamaktadır. Sahibinin ikamet ettiği ev, vergi sisteminin muaf ettiği tek tasarruf yöntemidir. Bu uygulama, Yeni Zelandalı emeklilerin %83'ünün kendi evlerine sahip olmalarını sağlamıştır. Emekli kiracıların, gelir araştırması sonucuna göre temel emekli maaşına ilave ev parası alma hakları da bulunmaktadır[49].

E. Koruyucu Fon Modeli

Belirli katkılı emeklilik programı olan Koruyucu Fon Modeli, kamu sektörü tarafından yönetilen zorunlu bir tasarruf programıdır. Risk birikimi olmadığından diğer sigorta programlarından farklıdır. Hesaplar bireyselleştirdiğinden bireyler arasında yeniden dağıtım olmamaktadır. Hastalık, kıdem tazminatı vb. bazı koşullarda işverenler tarafından çalışanlara minimum fayda ödenmesi iş yasalarının bir gereğidir. Sigorta programları tarafından öncelikli olarak finanse edildiğinden sağlık hizmetleri de nakit programlar arasına dahil edilmektedir. Eğer program bir sigorta ya da koruyucu fon ise, faydalar hak sahipleri arasında toplam nüfusun bir yüzdesi şeklinde veya sağlık durumu ve çalışma gücünün yüzdesi esasıyla gelirinin yerini alacak şekilde hesaplanabilmektedir. Ödenek ve yardım programları için fayda

[49] WILLMORE Larry: "Three Pillars of Pensions: Is There A Need For Mandatory Contributions?", OECD Private Pensions Conference 2000, Private Pension Series No:3, 2001, s.395; Yeni Zelanda modeli konusunda daha ayrıntılı bilgi için bkz. JOHN Susan ST-WILLMORE Larry: "Two legs are better than three: New Zealand as a model for old age pensions",The Year 2000 International Research Conference on Social Security, ISSA, Helsinki, 25-27 September 2000, s.3-6.

alan nüfusun oranında, toplam nüfusun bir yüzdesi veya konuyla ilgili insanların yüzdesi (yaşlılık ödeneği için yaşlılar) dikkate alınmaktadır[50].

Koruyucu Fon Modeli'nde, bireysel tasarruf hesabına dayanan emeklilik fonları mevcut olup, fonların yönetimi devlet tarafından yapılmaktadır. Her çalışanın kendi adına bireysel hesaplarında toplanan prim tutarlarından oluşan fonlar, devlet kuruluşu tarafından yatırıma yönlendirilmekte ve işletilmektedir. Fonlar düşük gelir sağlamakla beraber, yönetim giderlerinin çok az olmasından dolayı emeklilik sisteminin iyi olduğu söylenmektedir. Söz konusu Model'de işçinin isteği halinde konut, sağlık ve eğitim harcamalarında kullanılmak üzere kredi verilebilmektedir. Oluşan fonların hepsi devlet güvencesi altında bulunmaktadır[51]. Koruyucu Fon Modeli, aşağıda örneği verilen Hong Kong dışında Malezya[52], Singapur[53] gibi diğer Asya ülkelerinde[54] ve bazı Güney Afrika ülkelerinde[55] uygulanmaktadır.

Hong Kong'taki zorunlu Koruyucu Fon Modeli, temelde emeklilik için tasarruf yapmaya zorlayan bir programdır. Yatırım fonlarında ve zorunlu koruyucu fon diye adlandırılan programlarda tasarruflar, özel şirketlerce yatırıma yönlendirilmektedir. Bütün koruyucu fon programları Hong Kong yasalarına göre idare edilen güven anlaşmaları altında tesis edilmektedir. Güven anlaşmalarında program varlıkları, yatırım yöneticilerinin veya yedieminlerin varlıklarından ayrı olarak tutulmaktadır. Üç tür zorunlu koruyucu fon programı vardır. İlki, yüksek güven programı olup, kendi işini yapan farklı bağımsız çalışanlar ile farklı işverenlerin çalışanlarına, üyeliğin açık olduğu programlardır. Yüksek güven programları, yönetim ve yatırım için küçük işveren birliklerinin katkılarından oluşan birikimleri kullanmakta ve işletmektedir. Bu tip programlar özellikle küçük ve orta ölçekli girişimciler için uygundur. İkincisi, tek işverenin çalışanlarının üyeliklerine

---

[50] JACOBS Didier: Social Welfare Systems in East Asia: A Comparative Analysis Including Private Welfare, Centre for Analysis of Social Exclusion (CASE), CASE/10, July 1998, s.12.

[51] DPT: VIII. BYKP, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT Müsteşarlığı, DPT Yayın No:2592, ÖİK:604, Ankara, 2001, s.20.

[52] Malezya'daki sistem hakkında bkz. WORLD BANK: China Pension System Reform, Report No:15121-CHA, August 22, 1996, s.62.

[53] Singapur'daki sistem hakkında bkz. JACOBS: s.23-26.

[54] Asya koruyucu fon sistemi hakkında bkz. LINDEMAN Davit C.:"Provident Funds in Asia: Some Lessons for Pension Reformers", International Social Security Review, ISSA, Vol:55, 4/2002.

[55] Bkz. KASENTE Deborah: "Gender and Social Security Reform in Africa", International Social Security Review, ISSA, Vol:53, 3/2000, s.34.

açık olan ve sadece çok sayıda çalışanı olan şirketler için uygun görülen işveren destekli programlardır. Üçüncüsü, özellikle inşaat ve gıda sanayii gibi hareketliliği yüksek endüstri çalışanları için uygun olan endüstri programlardır. Aynı endüstride çalışanın işi değiştiğinde, maliyeti minimum olacak şekilde faydaların artırılması programın önemli bir özelliğidir[56].

Koruyucu Fon Modeli'nde yatırım yöneticileri, program varlıklarının uzun dönemli yatırımını yapacak olan zorunlu koruyucu fon programlarının yedieminleri tarafından atanmaktadır. Her program tipik olarak üyelerine yatırım fonlarından bir çift sunmaktadır. Fonların biri, temelde para piyasası fonu olan sermaye koruyucu fon olmak zorundadır. Yatırım fonlarının varlıklarında konunun esası olarak birikimler bulunmaktadır. İşverenler, kendi çalışanları için programlardan en az birini seçmek zorundadır. Yatırım yöneticileri bu yüzden dolaylı olarak işverenlerce seçilmektedir. Çalışanlar, kendi işverenleri tarafından seçilen programın sağladığı fonların dışında kendi yatırım portföylerini seçebilmektedir. Zorunlu Koruyucu Fon Modeli[57], geniş kapsamlı yapılmıştır. İşverenler, uygun olan koruyucu fon programlarına çalışanlarını zorunlu olarak kaydetmektedir. Çünkü, 18-65 yaş arasında çalışanların uygun koruyucu fon programına katılmaları gerekmektedir. Model, bir iş sözleşmesi altında 60 ve daha fazla gün için tam ve kısmi çalışanları ve kendi işini yapan bağımsız çalışanları kapsamaktadır. Her çalışan için, işveren ve işçi arasında eşit olacak şekilde ilgilinin gelirinin %10'u oranında katkıda bulunulması gerekmektedir. Kendi işini yapan bağımsız çalışan, ilgilinin gelirinin %5'i oranında zorunlu katkıda bulunmaktadır. Alt ve üst limitlerin olduğu katılım için çalışanlar ayda 4000 $ altında kazanıyorsa katkı yapmamakla beraber, onların işverenleri %5 katkı yapmaktadır. Aylık 20000 $ üstü gelirler, katkıdan muaf olup zorunlu katkılar, vergi matrahından düşülebilmektedir. İşveren ve çalışan zorunlu katkılara ilave olarak gönüllü katkı da yapabilmektedir[58].

---

[56] SIU Alan:"Hong Kong's Mandatory Provident Fund" Hong Kong Institute of Economics and Business Strategy The University of Hong Kong, Setember 3, 2000, s.2-3. http://www.hiebs.hku.hk/working_paper_updates/pdf/wp1021.pdf Erişim Tarihi, 14.01.2004.

[57] Hong Kong zorunlu koruyucu fon sistemi konusunda bkz. LIU Eva-LEE Joseph: "The Hong Kong and Australian Pension Systems: The Role of the Government", RP05/PLC, Research and Library Services Division, Provisional Legislative Council Secretariat, 5 December 1997, s.5-14.

[58] SIU: s.3-4.

F. Özel Sigorta Modeli

Uluslararası Para Fonu (IMF), Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı (OECD), Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlar tarafından sosyal güvenliğin kamu hizmeti ve görevi olma nitelikleri eleştirilmektedir. Bu bağlamda, mevcut kamu sosyal güvenlik rejimininin tümüyle ortadan kaldırıp onun yerine zorunlu Özel Sigorta Modelinin ikame edilmesine ilişkin yaklaşımlar[59] çok etkili olmuştur. Zira, Latin Amerika'da Şili öncülüğündeki bazı ülkeler[60], Özel Sigorta Modeli ile faaliyet göstermeye başlamışlardır.

Latin Amerika'daki yaşlılık güvencesi planları ilk olarak 20. yüzyılın başlarına gitmektedir. Zorunlu emeklilik sigortasının Bismarck tarafından Almanya'da uygulamaya konulmasından sonra, kamu emeklilik programları Latin Amerika ülkelerinde de uygulanmaya başlamıştır. Günümüze gelindiğinde ise; çok sayıda Latin Amerika ülkesinin bireysel emeklilik programlarını zorunlu şekilde uygulamaya koydukları görülmektedir. Latin Amerika ülkelerinde uygulamaya konulan zorunlu bireysel emeklilik programları, mevcut kamusal dağıtım sistemi ile hem rekabet ettiğinden, hem ikame ettiğinden, hem de tamamlayıcı nitelikte olduğundan uluslararası emeklilik reformu tartışmalarında çok önem kazanmış bulunmaktadır. Benzer nitelikteki emeklilik reformlarını gerçekleştirme amacı taşıyan ülkelerde de Latin Amerikan tipi emeklilik programlarının kopya edilmesi[61], bu reformların bölge ötesi etkilerinin önemini ortaya koymaktadır. Zira, Şili modeli olarak da bilinen Özel Sigorta Modeli tüm dünyada emeklilik reformlarını hızlandırmada etkili olmuştur.

Latin Amerika ülkeleri içinde emeklilik sistemini özelleştirerek Bismarck modelinden en radikal olarak ayrılan Şili'de, kamusal dağıtım sisteminin yerini bireysel hesaplara dayalı emeklilik fonları almıştır[62]. Bu radikal değişim kimilerine göre; sosyal güvenlik ve sağlık sigortasının bütün mali sorumluluğunu işverenlerin

---

[59] GÜZEL: 1998, s.292.
[60] Şili dışındaki Latin Amerika ülkeleri; Meksika, Bolivya, El Salvador ve Nikaragua'dır.
[61] MÜLLER: 2000, s.507.
[62] MÜLLER: 2000, s.509.

üzerinden alıp işçilerin üzerine yıkmayı; böylelikle işgücünün ucuzlamasını sağlamayı; uluslararası ya da ulusal üst düzey kişilerin sahip olduğu finans kuruluşlarında işçilerin bu fon birikimlerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır[63]. Başka bir yönüyle de Şili sosyal güvenlik reformu, ülke ekonomisini piyasa koşullarına uygun hale getirerek uluslararası rekabete açmakta ve özelleştirme ile yeniden yapılanacak para ve maliye politikalarının bir parçası niteliğinde olmaktadır[64].

Şili reformunu takip eden yıllarda, Arjantin, Bolivya, Kolombiya, El Salvador, Meksika, Peru, Uruguay ve diğer Latin Amerika ülkelerinde benzer modeller uygulanmaya başlamıştır[65]. Latin Amerika'daki yapısal emeklilik reformları, üç ana grupta toplanmaktadır[66].

1. İkame Edici Özel Model: Söz konusu model ile kamu emeklilik sistemi tasfiye edilerek özel emeklilik fonları sistemi kurulmuştur. Emeklilik sigortası fonları özel sektör tarafından işletilmektedir[67]. Şili ile 1981'de başlayan ikame edici özel model; Bolivya, El Salvador ve Meksika'da da 1997 yılından itibaren uygulanmaya başlanmıştır. 2001 sonunda da Nikaragua ikame edici özel modeli benimsemiştir. Söz konusu modelin belirli katkılı, belirsiz faydalı, birey tarafından finanse edilen ve kamu, özel ve karışık türlerde olmasına rağmen özel yönetimli olan dört ana karakteristiği bulunmaktadır[68]. Bu modelde, dağıtım yöntemli ve belirli faydalı kamu emekliliği kapatılarak yerini özel yönetimli model almıştır[69]. Tam fonlu ve belirli katkılı yeni modelde faydalar belirsizdir. Çünkü, yasal olarak önceden belirlenmemiş

---

[63] MARTİN Brendan: "Özelleştirme Kamu Yararına Mı?", Türk Harb-İş Sendikası, Eylül 1994, s.165.

[64] ERGENEKON Çağatay: Özel Emeklilik Fonları-Şili Örneğinden Alınacak Dersler, İMKB, İstanbul, 1998, s.81.

[65] MÜLLER: 2000, s.509-511.

[66] AICHMANN Bernd:"Pension Insurance, Health Care, Poverty Alleviation: Recent Developments in Latin America", Social Security at the Dawn of the 21st Century, International Social Security Series, Vol:2, 2000, s.100-101; MESA-LAGO Carmelo: "The Privatization of Pensions in Latin America and Its Impacts on the Insured, the Economy, and Old-Age People", Bulding Social Security: The Challenge of Privatization, International Social Security Series, Vol:6, 2001, s.158.

[67] KUPTSCH Christiane: "Social Security Privatization: Different Context-Different Discourse", Bulding Social Security: The Challenge of Privatization, Internetional Social Security Series, Vol:6, 2001, s.9

[68] MESA-LAGO Carmelo: "Structural Reform of Social Security Pensions in Latin America: Models, Characteristics, Results and Conclusions", International Social Security Review, ISSA, Vol:54, 4/2001, s.68-69.

[69] Meksika'da hem kamu hem karışık kurumlarca yönetilebilmektedir.

veya hesaplanmamış olduğundan ve bireysel emeklilik hesaplarındaki birikimlere göre değiştiğinden belirsiz olmaktadır[70].

2. Alternatif Rekabetçi Özel Model: Peru'da 1993, Kolombiya'da 1994'te kurulan özel bireysel emeklilik modelinin kamu sistemine alternatif olması yanında iki sisteminde birbirleriyle rekabet etmesi amaçlanmıştır. Her iki ülkede de mevcut olan kamu ve özel emeklilik sigortası kurumları arasında sigortalıya tercih yapma olanağı verilmektedir[71]. Kamusal emeklilik bu modelde kapatılmamakla birlikte Kolombiya'da tümüyle, Peru'da ise kısmen özel emeklilik modeli ile yarışacak ölçüde yenilenmiştir[72]. Kamusal emeklilik, Kolombiya finansal rejiminde dağıtım sisteminin yerini ortak sermayeli fonların almasının dışında belirsiz katkılı, belirli faydalı, dağıtım yöntemiyle finansmanlı ve kamu yönetimli dört karakteristik taşımaktadır. Kolombiya'daki çoklu yönetim hariç özel emekliliğin belirli katkılı, belirsiz faydalı, bireysel fonlu ve özel yönetimli dört tipik öğesi bulunmaktadır[73]. Şili modeli ile benzerlik gösteren alternatif rekabetçi özel model, Peru'da sadece özel yönetimli iken, Kolombiya'da hem kamu, hem özel, hem de karışık yönetimlidir[74].

3. Tamamlayıcı Özel Model: Arjantin'de 1994'ten, Uruguay'da 1996'dan, Kosta Rika'da ise 2001'den beri zorunlu yeni özel bireysel emeklilik modeli, reform edilmiş kamu sistemini tamamlamaktadır. Kamu emekliliği, temel emeklilik olup özel emeklilik modeli ile bütünleştirilmektedir[75]. İlk ayağı kamusal ayak olan sitemin belirsiz katkılı, belirli faydalı, dağıtım yöntemiyle finansmanlı ve kamu yönetimli olmak üzere dört karakteristiği vardır. Üç ülkede de sistemin ikinci ayağında karışık yönetimli yapıya sahip özel emeklilik programları bulunmaktadır[76].

---

[70] MESA-LAGO Carmelo: "Myth and Reality of Pension Reform: The Latin American Evidence", World Development, Vol:30, No:8, 2002, s.1310.
[71] KUPTSCH: s.10.
[72] QUEISSER Monica: Pension Reform: Lessons From Latin America, OECD Development Centre, Policy Brief No:15, OECD, 1999, s.9.
[73] MESA-LAGO: 2001, s.69-70.
[74] MESA-LAGO: 2002, s.1310.
[75] KUPTSCH: s.10; QUEISSER: 1999, s.9.
[76] MESA-LAGO: 2001, s.70; MESA-LAGO: 2002, s.1310.

II. Emeklilik Sistemlerinde Yeniden Yapılanma Çalışmaları

Sosyal ve ekonomik hayatta meydana gelen değişimler, sosyal güvenlik sistemlerinin izleyecekleri stratejilerde etkili olmaktadır. Söz konusu stratejiler, özellikle emeklilik sistemlerinde yeniden yapılanmaları zorunlu kılmaktadır[77]. Son yıllarda yapılan emeklilik reformları, refah devletlerinin demografik baskılara karşı emeklilik sistemlerinde bir kaç strateji izlediklerini göstermektedir. Bu çerçevede bazı hükümetler, emeklilik maaşı miktarını düşürmekte bazı hükümetler ise emeklilik yaşını yükseltmektedir. Kamu, özel ve karma emeklilik sistemlerin yeniden yapılandırılmasında, özel emekliliğin rolünün artırılması araştırılmakta ve yaşlılık için özel emeklilik programları teşvik edilmektedir[78].

A. Emeklilik Sistemlerinin Gelişimi

Toplumun tamamını ilgilendiren emeklilik sistemleri, ülkelerin sosyo-ekonomik yapılarını da önemli ölçüde etkilemektedir[79]. Söz konusu etki, emeklilik sistemlerinin oluşumunda ve işleyişinde belirleyici olmaktadır. Anılan nedenlerden dolayı emeklilik sistemleri üzerinde yapılacak reformlar her zaman önemli kabul edilmektedir. Yapılan ve yapılacak emeklilik reformlarının hem doktrindeki hem de uygulamalardaki önemi, son yıllarda uluslararası organizasyonların gündeminde yer almaktadır[80]. Zira emeklilik politikaları, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) ve Uluslararası Sosyal Güvenlik Kurumu'nun zorunlu kılmaya çalıştığı önemli sosyal politikalarından olmuştur. Dünya Bankası ve IMF'nin bu alandaki ilgisi ise yakın geçmişlerden başlamaktadır. OECD, üye devletlerin sosyal ve emeklilik

---

[77] Yeniden yapılanma konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. ALPER Yusuf: "Yeni Bir Yüzyıla Girerken Yeniden Yapılanmanın Eşiğindeki Sosyal Güvenlik", Çimento İşveren, S:3, C:13, Mayıs 1999, s.10-29; SAPANCALI Faruk: "Ekonomik Kriz ve sosyal Güvenlikte Yeniden Yapılanma", Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Nisan 2001, s.19-22.

[78] BEHRENDT Christina: "Private pensions - a viable alternative? Their distributive effects in a comporative perspective", International Social Security Review, ISSA, Vol:53, 3/2000, s.3.

[79] Ayrıntılı bilgi için bkz. TABELLINI Guido: "A Positive Theory of Social Security", Scand. J. of Economics 102 (3), 2000, s.523.

[80] Dünya genelinde doktrin ve uygulama ile ilgili ayrıntı için bkz. ROSS Stanford G.: "Doctrine and practice in social security pension reforms", International Social Security Review, ISSA, Vol. 53, 2/2000, s.3-29.

politikalarıyla geleneksel ilişki içinde olmakla birlikte, OECD'nin emeklilik reformları üzerindeki çok amaçlı ve kapsamlı yaklaşımları oldukça yenidir[81].

Akademik derinliği ve alan deneyimi ile UÇÖ, devlet organizeli sosyal güvenlik sistemlerindeki uluslararası tartışmalarda sosyal güvenlik yaklaşımlarını etkilemiştir. Sosyal güvenliği; sosyal yardım, sosyal sigorta ve yeniden dağıtım içeren kamusal programlar olarak anlama anlayışı köklü değişikliğe uğramıştır. UÇÖ'nün 1980'lerin ortalarına kadar devam eden sosyal güvenlik tanım ve kavramı, tek başına sosyal güvenlik sistemlerini analiz etmede evrensel bir esas olarak artık görülmemektedir. Nitekim gelişmiş ülkelerde sosyal güvenlik sisteminin yeniden yapılandırılmasına ilişkin yapılan tartışmalarda, sosyal güvenliğin sadece devletçe organize edilen bir sistem olup olmadığı ciddi şekilde sorgulanmaktadır[82]. Dünya genelinde, sıkça karşılaştıkları finansal problemler nedeniyle hızla artan ve büyüyen eleştirilere maruz kalan sosyal güvenlik sistemleri, özellikle girişimcilerin rekabetine zarar vererek işsizlik sorununu artırmakla sorumlu tutulmaktadır. Ayrıca, bu durumun iş ve tasarruflar üzerindeki olumsuz etkisi, suistimaller ve sorumsuzluğa bağlı davranışlar nedeniyle sosyal güvenlik sistemlerinin ekonomik yapıyı olumsuz etkilediği iddia edilmektedir[83].

Emeklilik programlarında katkılar ve faydalar; Beveridge sisteminde olduğu gibi düz oranlı, Bismarck sisteminde olduğu gibi kazançlarla ilişkili veya İskandinavya ülkelerinde olduğu gibi her iki tipte de olabilmektedir. Sosyal sigortalara ilave olarak çok sayıda Avrupa Birliği ülkesi gönüllü veya zorunlu, fonlu veya fonsuz tamamlayıcı emeklilik programlarına sahiptir. Tamamlayıcı emeklilik gelirleri, her ülkede vergi farklılıkları dikkate alınarak düzenlenen özel emeklilik fonlarınca sağlanmaktadır. Özel emeklilik fonları İngiltere, Hollanda ve

---

[81] Uluslararası organizasyonların emeklilik reformları konusundaki yaklaşımları için bkz. QUEISSER Monika: "Pension reform and international organizations: From conflict to convergence", International Social Security Review, ISSA, Vol. 53, 2/2000, s.31-44; Ayrıca Dünya Bankasının emeklilik reformuna yaklaşımı için bkz. HOLZMANN Robert: "The World Bank approach to pension reform", International Social Security Review, ISSA, Vol. 53, 1/2000, s.11-29; Sosyal güvenlik reformu tartışmaları için bkz. THOMPSON Larry: The Social Security Reform Debate In Search of a New Consensus A Summary, ISSA, 1998.

[82] JÜTTİNG: 1999, s.5-6.

[83] EUZéBY Chantal: "Social security fot the twenty-first centruy", International Social Security Review, ISSA; Vol:51, 2/1998, 1998, s.3.

İskandinavya gibi bazı ülkeler hariç, toplam emeklilik gelirlerinin çok az bir kısmını tedarik etmektedir[84].

Emeklilik sistemleri için başlangıç koşullarının önemi; bir tarafta Avusturya, Fransa, Almanya, İtalya gibi, diğer tarafta ise; Hollanda, İsviçre, İngiltere, İrlanda gibi Avrupa ülkelerindeki emeklilik sistemlerinin yapısal farklılıkları ile vurgulanmaktadır. Avusturya, Fransa ve Almanya'da sendikaların sosyal güvenlik sistemlerinde oynadıkları önemli rol, söz konusu ülkelerin emeklilik sistemlerinin yeniden yapılandırılmasındaki başarısızlığa sebep gösterilmektedir. Buna karşın, emeklilik reformlarını başarıyla yapan Hollanda, İsviçre, İngiltere ve İrlanda da sendikaların emeklilik sistemlerinde önemli bir rol oynadıkları bilinmektedir. Bu nedenle, farklı yapıların esas nedeni sendikaların etkisi olamayacaktır. 1929'daki Büyük Buhran ve II. Dünya Savaşı sırasında Avusturya, Fransa, Almanya, İtalya gibi ülkelerde mali piyasaların zayıflığı ve özel emeklilik fonlarının çöküşü, reformlardaki başarısızlığın asıl nedeni olabilecektir. Anılan gelişmeler, hükümetleri fonlanmamış kamusal ayaklara yöneltmiştir. Hollanda, İsviçre, İngiltere ve İrlanda gibi ülkelerde ise, özel emeklilik fonlarının savaş sonrasında da ödeme güçlerini devam ettirebilmesi, çok ayaklı yapının kabulünü teşvik etmiştir[85].

B. Emeklilik Sistemlerinin Yapısı

Emeklilik sistemleri, farklı şekillerde kategorize edilebilmekle beraber yaygın olarak ayak yöntemi kullanılmaktadır[86]. Birinci ayak kamusal emeklilik olan sosyal sigortalar, ikinci ayak mesleki emeklilik, üçüncü ayak ise bireysel emekliliktir. Her bir ayakta pek çok emeklilik seçeneği vardır[87]. Birinci ayak, dünya genelindeki uygulamalarda herkesi kapsamakta ve özellikle ikinci ayağın sigorta kapsamının daha dar olduğu ülkelerde tüm işgücünü kapsamayı amaçlamaktadır. Birinci ayak emeklilik faydaları, ikinci ayak emeklilik faydalarının olup olmamasına ilke olarak

---

[84] BOLDRIN Michele-DOLADO Juan J.-JIMENO Juan F.-PERACCHI Franco: "The future of pensions in Europe", Rescuing Unfunded Pensions, Octeber 1999, s.299.

[85] VITTAS Dimitri: "The Historical Context of Defined-Benefid Plans and Policy Implications for Transition Countries", OECD Private Pensions Conference 2000, Private Pension Series No:3, 2001, s.400-401.

[86] Ayak yöntemi dışında direk yöntemi, basamak yöntemi vb. isimlerde kullanılmaktadır.

[87] WILLMORE: s.385.

bağlıdır. Fonlu olan ikinci ayak programları kendi kaynaklarını oluşturduklarından desteklemektedir. İkinci ve üçüncü ayak emeklilik programlarındaki faydalar ve katkılar arasında, özellikle de belirli katkılı emeklilik programlarında yeniden yapılandırmalar yapılmaktadır. İkinci ve üçüncü ayaktaki özel emeklilik programlarının arasını iyi ayırmak gerekmektedir. Üçüncü ayak ürünleri, tümüyle değişken ve esnek katkılarla doğrudan bağlantılı olup, ikinci ayak ürünlerinin sınırlı olduğu ancak birinci ayağın olduğu ülkelerde daha uygun görülmektedir[88].

Emeklilik sistemleri, emekli maaşını tedarik edenler dışında emeklilik geliri programlarına katılanlar açısından da sınıflandırılabilmektedir. Buna göre; katkıcısız temel emeklilik, katkıcılı zorunlu tasarruf emekliliği ve katkıcılı gönüllü tasarruf emekliliği olmak üzere üç ayak vardır. Katkıcısız olan ilk ayak, yoksulluğa karşı bir ayak olup yaşlılıkta asgari bir gelir garantisi vermektedir. Zorunlu tasarruflu ikinci ayak, genellikle çok katkı yapan katkıcılara çok fayda sağlamaktadır. Bu iki zorunlu ayak, faydanın tekdüze ya da katkıyla bağlantılı olup olmadığı hususunda birbirinden ayrılmaktadır. İlk ayak, kamu yönetimli ve vergi ile finanse edilen, ikinci ayak ise özel yönetimli ve tam fonlu olduğundan iki ayak arasında yönetimsel ve finansal farklılıklar bulunmaktadır. Üçüncü ayak, gönüllü tasarruf ayağıdır. İlk iki ayaktan gelen emeklilik gelirine ilave gelir isteyenlere ilişkindir. Birinci ayak, yaşlıları mutlak yoksulluktan, diğer iki ayak ise emeklilikte tüketim düşüşüne sebep olacak nispi yoksulluktan korumayı amaçlamaktadır[89].

İlk kurulan emeklilik sistemleri tek ayaklı olmuş ancak, ihtiyacı karşılamakta ortaya çıkan aksaklıklar pek çok ülkede iki, üç bazı ülkelerde dört ayaklı yapılanmalara gidilmesini zorunlu hale getirmiş hatta yukarıda belirtildiği gibi teşvik etmiştir. Çok ayaklı yapılanmaya gidiş beraberinde özel emeklilik programlarını getirmiştir. Zira çok ayaklı emeklilik sistemlerinin en az bir ayağı özel ayak olmuştur. Özel ayak kimi ülkelerde zorunlu, kimi ülkelerde gönüllü, kimi ülkelerde ise hem zorunlu hem gönüllü olmak üzere iki ayrı ayak bulunmaktadır.

---

[88] LABOUL André: Private Pensions Systems: Regulatory Policies, Ageing Working Papers, AWP 2.2, OECD, 1998, s.16-20.
[89] WILLMORE: s.386.

Çok ayaklı emeklilik sistemlerine sahip ülkelerde, ilk ayak genel olarak dağıtım yöntemi ile işleyen ve devletin kontrolü altında faaliyet gösteren kamu ayağıdır. Birinci ayak, gelir dağılımını ve sigortacılık fonksiyonlarını birlikte gerçekleştirmekte ve zorunlu sigortacılık tekniğine dayanmaktadır. Finansmanında vergileme ilkesi ağırlık taşımakta ve herkese asgari bir gelir garantisi sağlanmaktadır. Ödenen primlerle alınan edimler arasında ise zayıf bir ilişki bulunmaktadır. İkinci ayak, genellikle fonlama yöntemi ile işleyen, işverenlerce de finanse edilen katkı esaslı veya fayda esaslı bireysel emeklilik hesaplarına dayalı ayaktır. Sigorta ve tasarruf fonksiyonlarını yerine getirme amacı taşıyan ikinci ayakta devlet tamamen sistem dışında kalmamakta ve sigortalıların menfaatlerini korumak üzere düzenleyici ve denetleyici müdahaleler yapmaktadır. Üçüncü ayak, gönüllü sigortacılık esasına dayanan özel sigorta kurumlarından oluşmaktadır. Devlet, bu ayaktaki özel sigorta kurumlarına katılımı teşvik etmek için vergi muafiyeti gibi özendirici bazı tedbirler uygulamaktadır. Üçüncü ayak, daha yüksek bir gelir garantisi elde etmek isteyen bireylere hitap etmektedir. Tasarruf ve sigortacılık fonksiyonunun birlikte gerçekleştiği üçüncü ayakta sistem, tamamen fon esasına göre işlemektedir[90]. Örneğin İsviçre kaynaklı teoriye dayanan bir sistemde, emekli maaşlarını idealde üç ayak oluşturmaktadır[91]. Bu sistemde;

- Birinci ayak, sosyal güvenlik sisteminin temel bir parçası olan devlet idareli kamu emekliliğidir. Prensipte, asgari gelir teminini ve dayanışmayı amaçlamakta, dağıtım yöntemi ile finanse edilmekte ve büyük rezervler oluşturmamaktadır.

- İkinci ayak, firmalar veya mesleki gruplar tarafından topluca sağlanan tamamlayıcı mesleki emekliliktir. Kazanılmış gelirin yetecek oranda değişimini sunan birinci ayağa ilave olarak ertelenmiş gelir sağlamayı amaçlamaktadır. Bu emekli maaşları genelde fonlama yöntemi ile finanse edilmektedir.

---

[90] ALPER Yusuf: "Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Yeniden Yapılanma İhtiyacı: Tek Ayaklı Sosyal Güvenlik Sistemlerinden Çok Ayaklı Sosyal Güvenlik Sistemlerine", Metin Kutal'a Armağan, TÜHİS, Ankara, 1998, s.611-612.

[91] GOLLIER Jacques-Jean: "Private Pension Systems", Private Pension Systems and Policy Issues, Private Pensions Series No:1, OECD, 2000, s.225-226.

- Üçüncü ayak, bireyin yaşlılığı için bir kenara koyduğu tüm tasarruflardan oluşan bireysel emekliliktir. Bunlar, yakın gelecek için tedbir amaçlı yapılan tasarruflardan farklı şahsi tasarruflardan oluşmaktadır.

C. Emeklilik Sistemlerinin Özelleştirilmesi

Sosyal sigorta temeline dayalı emeklilik sistemlerinde yaşanmaya başlayan krizler sosyal güvenliğin özelleştirilmesi tartışmalarını ve çalışmalarını başlatmıştır[92]. Örneğin, 1980'lerde Latin Amerika ülkelerinde ekonomik krizlere ilişkin istikrar programları, sosyal politika için kamu kaynaklarını önemli ölçüde azaltmıştır. Emeklilik programları olgunlaşan Şili, Arjantin, Brezilya gibi ülkelerde görülen yüksek enflasyon nedeniyle sosyal sigorta fonlarının değer yitirmiş ve emeklilik faydalarının reel değeri azalmıştır. Bazı Latin Amerika ülkelerinde kamu sosyal sigorta kurumları, emeklilik faydalarının tümünü ödeyemeyecek duruma gelmiş, hatta Arjantin'de emekliler emeklilik maaşlarını alabilmek için hükümeti davak etmek zorunda kalmıştır. Bütün bu gelişmelerin doğal sonucu olarak özelleştirme temeline dayalı emeklilik reformu önem ve öncelik kazanmıştır[93]. Bu kapsamda 1981 yılından itibaren zorunlu özel emeklilik programını, kamu emeklilik programının yerine ikame eden Şili hükümeti, istisnalar hariç bütün çalışanlar için yeni özel emeklilik programını uygulamaya koymuştur. Şili'den sonra diğer Latin Amerika ülkeleri benzer ama daha esnek özel emeklilik programları kurmuştur. Söz konusu programlar genelde, çalışanlardan kazançlarının net bir yüzdesi kadar parayı, özel sektör finans kurumlarınca yönetilen bireysel emeklilik hesaplarına yatırmayı gerektirmektedir[94].

Sosyal güvenlik sisteminin özelleştirilmesi yaklaşımlarında yaygın olarak görülen durum, emeklilik programı yönetiminin özel sektör tarafından yapılması ya da emeklilik fonu varlıklarının özel sektörde değerlendirilmesi şeklinde olmaktadır. Kamu yönetiminde olan emeklilik sistemin özel sektöre devri ile yönetim

---

[92] Sosyal güvenliğin özelleştirilmesi konusunda bkz. COOLEY Thomas F.-SOARES Jorge: "Privatizing Social Security", Review of Economic Dynamics 2, 1999, s.731-755.

[93] MÜLLER: 2000, s.508.

[94] SCHULZ James H.-ROSENMAN Linda-RIX Sara E.: "International developments in social security privatization: What risk women?", Journal of Gross-Cultural Gerontology, 1999, s.30.

özelleştirilirken, sosyal güvenlik fon varlıklarının özel sektörde değerlendirilmesi de bir tür özelleştirme olarak kabul edilebilmektedir[95].

1990'ların ortalarına gelindiğinde, Dünya Bankası Latin Amerikan reformlarına dayalı kısmi ya da tam emeklilik sistemi özelleştirmesini evrensel bir çözüm olarak sunmaya başlamıştır. Söz konusu öneriler, sosyal güvenlik uzmanları arasında ittifak sağlamamış ve piyasalara yön veren bireyselcilik yaklaşımı ile Bismarck/Beveridge refah devleti geleneğini karşı karşıya bırakmıştır. Zira değişimin savunucuları, finansal sektör ve sermaye piyasasının gelişimini, refah konusunun önüne almak suretiyle sosyal güvenlik geleneğinden ayrılmıştır. Latin Amerika ülkeleri dışındaki diğer ülkelerde, insanların mevcut sosyal güvenlik sistemlerine aşırı bağlılıkları nedeniyle, radikal reform örnekleri fazla rağbet görmemiştir. Çalışanların çoğu, siyasi iktidarların bu yöndeki eğilimlerine şiddetle tepki göstermişlerdir. Bununla beraber bazı ülkelerde kamu harcamalarını sınırlamak, hizmetlerin etkinliğini artırmak, bireyleri kendi güvenceleri açısından daha sorumlu kılmak gibi amaçlarla özel emeklilik programları ikinci ve üçüncü ayaklarda uygulamaya konmuştur[96].

Teori ve tartışmalar dışında, Latin Amerika'daki 20 yıllık emeklilik sistemi özelleştirmeleri, bazı tecrübelere dayalıolarak teşvik edici olmayan dersler de vermektedir. Çünkü, Latin Amerikan emeklilik reformları yüksek geçiş maliyelerine yol açmıştır. Örneğin Şili'de, kısa ve orta vadede, emeklilik rejimi değişikliğinin ne kamu harcamalarını azalttığı ne de ulusal tasarrufları artırdığı görülmüştür. Yeni özel emeklilik sistemi ayrıca, Latin Amerikanın yaşlılık güvencesinde uzun yıllardır devam eden sigorta kapsamındaki yetersizlik problemini çözememiştir. Emeklilik reformu öncesinde Bolivya, Kolombiya, El Salvador ve Peru gibi az gelişmiş ülkelerin kırsal bölgelerinde yaşayan ve toplam nüfusun ¾'ünden fazlasını oluşturan yoksullar ile sosyal güvenlik kapsamında olmadan kayıt dışı sektörde çalışanları

---

[95] Ayrıntılı bilgi için bkz. ESPINOSA Marco.A.-RUSSELL Vega and Steven: "Fully Funded Social Security: No You See It, Now You Don't?", Federal Reserve Bank of Atlanta Economic Review, Fourth Quarter, 1999, s.20-21.

[96] GÜZEL: 1998, s.282.

ilgilendiren sorunların emeklilik sisteminin özelleştirmesi ile çözümlenemeyeceği anlaşılmıştır[97].

Emeklilik sisteminin özelleştirilme yaklaşımları başka açılardan da eleştiriler görmektedir. Söz konusu eleştirilerden birincisi, özel emeklilik fonu yatırımlarının çok fazla risk içermekte olmasıdır. Menkul değerlerin fiyatları düştüğünde, emeklilik fonu iflas edebileceğinden devletin müdahalesi beklenecektir. İkincisi, bireyler kendi başlarına bırakıldıklarında, yatırım yapmayı bilmediklerinden veya yaşlılık dönemlerinde aç bırakılmayacaklarına inandıklarından emeklilik için gerekli tasarrufu yapmaktan kaçınacak olmasıdır. Üçüncüsü ise, özel emeklilik programlarının kamu emeklilik programlarındaki gibi yaşayan nesil ile henüz doğmamış nesil arasında iptal edilemeyecek bir sözleşme yapamayacak olmasıdır. Dolayısıyla, kamu emeklilik programlarından farklı olarak, emeklilik döneminde bireyin emeklilik maaşı alabileceğinin kesin bir garantisi bulunmamaktadır[98]. Ayrıca, emekliliğe hak kazananlar, birikimlerini paraya dönüştürmek için sahip oldukları varlıkları satmak istediklerinde demografik değişimler nedeniyle bu varlıkları satın alabilecek kişiler azalacağından varlıkların değer kaybetmesi mümkün olabilecektir[99]. Bütün bu eleştirilere rağmen son yıllarda çeşitli ülkelerde özel emeklilik programlarını artırmaya yönelik hükümet destekli vergi teşvikleri yaygın olarak kullanılmaktadır[100].

D. Tamamlayıcı Emeklilik Programları

Tamamlayıcı emeklilik programları çok farklı şekillerde organize edilebilmektedir. Çalışanlara emekli olduktan sonra işverenlerce sürekli ödeme yapılması en eski ve basit şeklidir. Resmi olmayan bu uygulamalar daha sonra istihdam sözleşmelerine konu olmuş ve zaman içinde taahhüt halini almıştır. Almanya'daki yaygın emeklilik şekillerinden olan doğrudan emeklilik vaadi bu tür bir emekliliktir. Söz konusu emeklilik vaatleri başka ülkelerde de mevcuttur.

---

[97] MÜLLER: 2000, s.511-513.
[98] TANTAN Saadet: Sosyal Güvenlik Kapsamında Emeklilik Sisteminde Reform Arayışları ve Özel Emeklilik Fonları, Beta, İstanbul, Haziran 2001, s.22.
[99] PETROL-İŞ DERGİSİ: s.50.
[100] SCHULZ-ROSENMAN-RIX: s.29.

Memurlar ve diğer kamu çalışanları için uygulanan emeklilik programları da genellikle doğrudan emeklilik maaşı vaadi şeklinde işlemektedir. Emeklilik yapısının diğer şekli, başka bir kurumla sözleşme yapılmasıyla olmaktadır. Geçmişte sigorta şirketleri ile yapılan bu düzenlemeler, sözleşmeye uygun özel fayda sağlayan veya işveren adına emeklilik düzenlemesinin bir kısmını idare eden bankalar, emeklilik fonları ve diğer finansal kurumlar tarafından da yapılabilmektedir. Sigorta şirketleri ve diğer finansal kurumlar, bir çok ülkede emeklilik düzenlemelerinde önemli rol oynamaya devam etmektedir. Şili'de başlatılan ve şu anda Meksika, Macaristan, Polonya gibi ülkelerde işleyen örneklerde özellikle katkı esaslı bireysel emeklilik programlarında çok sayıda ülke özel emeklilik fonu kurumlarını tesis etmiştir. Bireysel hesaplarda toplanan emeklilik yatırım fonundaki varlıklar, katılımcılara ait olup yatırılan sermaye tutarı ve zamanla eklenen nemalarla biriktirilmektedir. Yönetici şirket, ilgili düzenleyici otorite tarafından emeklilik fonunun idaresi için yetkilendirilmektedir. Yönetici şirketlerin finansal yeterlilik için belli bir kriter taşımaları gerekli kılınabilmektedir[101].

Tamamlayıcı emeklilik programları ülkeden ülkeye farklılıklar göstermekte, genelde ferdi inisiyatife bağlı olmakla beraber zorunluluk esasına da dayalı olabilmektedir. Kurumsal ve teknik yapılarında farklılıklar bulunan tamamlayıcı programlar; ulusal düzeyde, işletme düzeyinde ve mesleğe göre örgütlenebilmektedir. Örneğin[102], Japonya ve Finlandiya'da kamu emeklilik programlarının yasal bir parçası olarak zorunlu; Fransa, İtalya, İsviçre ve İsveç'te toplu sözleşmelerle meslek gruplarına zorunlu; Avustralya, Hollanda, Yeni Zelanda, Danimarka, Avusturya, Belçika, İrlanda, Lüksemburg, Portekiz, Yunanistan, İspanya, ABD, Kanada, Norveç ve İngiltere'de isteğe bağlı özel sandıklar şeklinde faaliyet göstermektedir.

Avrupa'da sosyal sigorta sisteminin yanında, tamamlayıcı sigorta programları çoğunlukla sözleşmeye dayalı bir şekilde gelişme göstermektedir. Söz konusu

---

[101] DAYKIN: "Experience and Trends in Occupational Pensions – Tour d'Horizon in OECD Countries", Regulating Private Pension Schemes, Private Pensions Series No:4, OECD 2002, s.10-11.

[102] FİŞEK Gürhan-ÖZSUCA Şerife Türcan-ŞUĞLE Mehmet Ali: Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihi 1946-1996, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, Ocak 1997, s.6.

gelişme özellikle emeklilik sigortası alanında mesleki emeklilik fonları ve grup sigortaları şeklinde olmaktadır. Mesleki emeklilik fonları, standart çalışmayanlar için de mümkün olabilen ama üyeleri için zorunlu kolektif temel üzerinde organize edilmektedir[103]. Çoğunlukla bireylerin çalışma statüleri ile ilgili olan tamamlayıcı özel emeklilik programlarının gönüllü veya zorunlu olması pek çok ülkede tartışılmaktadır. Yaygın görüş, ilk ayak gelirleri çok düşük ise, sadece çalışanları kapsayan gönüllü mesleki emeklilik programı yerine zorunlu ikinci ayağa sahip olmanın daha gerekli olduğu yönündedir[104]

1. Mesleki Emeklilik Programları

Mesleki emeklilik programları[105], işverence desteklenen veya organize edilen tamamlayıcı programlardandır. Söz konusu programlarda işverenler, katkıcı veya garantör veyahut her iki sıfatla finansal katkı yapmaktadır. Belirli fayda esaslı programların ilerideki maliyetini tahmin etmek zor olduğundan (enflasyon, yatırım getirisi, ölüm, hastalık, malullük, erkenden ayrılma gibi bir çok faktöre bağlı olduğu için), mesleki emeklilik türündeki pek çok program, çalışanın belli bir miktarda katkısına ve işverence maliyetin üstlenilmesine bağlı olmaktadır. Belirli katkı esaslı programlar, işveren tarafından çalışanları için organize edilmektedir. Genelde maliyet, işveren ve çalışan arasında belli bir yüzde ile paylaşılmaktadır. Garanti ya da belirli fayda karakteristiği varsa, bunlar sıklıkla işverence finanse edilmektedir. Mesleki emeklilik programları, bireysel emeklilik programları şeklinde de organize edilebilmektedir. Söz konusu durumda kendi işinde çalışan hatta işsiz de olabilen birey, herhangi bir emeklilik şirketi ile sözleşme yapmaktadır. Emeklilik programına katılım genelde bir işveren yanında sürekli istihdama dayalı olmamaktadır. İşvereninin hiçbir katkısı olmayabileceği gibi, kısmen de ödemeye katkısı söz konusu olabilmektedir[106].

---

[103] HUTSEBAUT Martin: "Social Protection in Europe: A European Trade Union Perspective", International Social Security Review, ISSA, Vol:56, 1/2003, s.69.

[104] SCHMÄHL Winfried: "Fundamental decisions for the reform of pension systems", International Social Security Review, ISSA, Vol:52, 3/1999, s.52.

[105] Mesleki emeklilik programları konusunda ülkelere göre ayrıntılı bilgi için bkz. INPRS: Complementary Occupational Pension Plans, ISSA, 2001.

[106] DAYKIN: Experience...s.12-13.

2. Özel Emeklilik Programları

Demografik gelişmeler karşısında dağıtım yöntemi ile finanse edilen kamu sosyal güvenlik sistemleri finansal krizlerle ve iflaslarla karşı karşıya kalmaya başlamıştır. Gelişmiş ülkelerde nüfusun yaşlanması ve emeklilere sunulan faydalardaki artışlar, kamu harcamalarının milli gelire oranını artırmıştır. Sosyal güvenlik sistemi krizde olan ve emeklilik sistemi temelde kamu emekliliğine dayalı pek çok ülke, kamu emeklilik gelirlerine ilave olarak hatta onları ikame etmek amacıyla özel emeklilik programlarını cazip görmeye başlamıştır[107]. Bu vesile ile söz konusu durumla karşılaşan ya da karşılaşma olasılığı artan pek çok ülkede, sosyal sigorta sistemine ilave olarak özel emeklilik programlarının kurulmasının emeklilik sistemini rahatlatacağı yönündeki yaklaşımlar önem kazanmıştır. Örneğin, İngiltere emeklilik sisteminde iki ayaklı yapı benimsenmiştir. İlk ayak, bütün çalışanların katkıda bulunduğu, minimum gelir sağlayan tek tip kamu ayağıdır. İkinci ayak ise; kazançlarla ilişkili emeklilik programlarından oluşmaktadır. Özel işverenler, kamu sosyal güvenlik programlarından ayrı olarak aynı değerde emeklilik faydası sağlayabilmek için ikinci ayak özel emeklilik programlarına katılıp katılmamayı tercih edebilmektedir. Şili ise, sosyal güvenlik krizi için çok hızlı ve radikal reform yaparak, kamu emekliliğinin yerine tümüyle zorunlu, fonlu ve isteğe bağlı bazı unsurlar içeren özel bireysel emeklilik sistemini ikame etmiştir[108].

Özel emeklilik programları, kamu emeklilik programlarınca ödenenlere ilave fayda sağlamayı amaçlayan finansal düzenlemelerdir[109]. Diğer bir anlatımla özel emeklilik programları, koşulları önceden belirlenmiş bir sözleşme çerçevesinde, katılımcıların bireysel hesaplarına düzenli olarak yatırılan katkı paylarının emeklilik döneminin başlangıcına kadar etkin bir fon yöntemiyle değerlendirilerek organize edilen bir emeklilik sigortası türüdür[110]. Söz konusu bireysel emeklilik tasarruf programları, genel olarak emeklilik geliri tedarikinin "üçüncü ayağını"

---

[107] Söz konusu ülkeler için bkz. HOLZMANN Robert-PALACIOS Robert: "The Case for Funded, Individual Accounts in Pension Reform", Bulding Social Security: The Challenge of Privatization, International Social Security Series, Vol:6, 2001, s.45-48.

[108] GUéRARD Yves-JENKINS Glenn: Bulding Private Pension Systems, San Francisco, California, 1993, s.3-4.

[109] GOLLIER : s.224.

[110] ERGENEKON: İMKB, s.2.

oluşturmaktadır. Genelde tercihli bir vergi muamelesine tabi olan özel emeklilik programları gerekli şartlara uyulması kaydıyla, katkı esaslı bireysel hesaplar şeklinde sigorta şirketlerince, bankalarca ve diğer özel sektör finansal kurumlarınca ve bunların yanı sıra yetkilendirilmiş işverenlerce sunulmaktadır[111].

Kamusal emeklilikten farklı olarak özel emeklilik, tüm özel sektör çalışanlarını kapsamamaktadır. Özel emeklilik kısmen olsa da özel sektör yatırımlarıyla fonlanmakta, kamusal emeklilik ise genellikle fonlanmamakta ya da hazine bonoları ile sınırlı olacak şekilde fonlanmaktadır. Kamusal emeklilik genellikle emeklilik sonrasında enflasyon için endeksleme yapmakta, özel emeklilik ise ya kısmen endeksleme yapmakta ya da hiç yapmamaktadır. Bütün iş ve işyeri değişikliklerinde; kamusal emeklilik programları uygulanabilirken, belirli fayda esaslı özel emeklilik programları uygulanamamaktadır. Yani, kamusal emekliliğin geleceğe ilişkin faydası iş değişikliği durumunda kaybolmamaktadır[112]. Bununla birlikte, işveren destekli özel fonlu emeklilik programları, kazançlarla bağlantılı zorunlu sosyal güvenlik sistemine karşı alternatif olarak önem kazanmaktadır. Özel emeklilik sistemi gelişmeyen veya sosyal güvenlik reformu tasarlayan ülkeler, ekonomik büyüme ve sosyal refahla ilgili yaşlılık sigortası gelirlerini, düzenli olarak devam ettirmeyi planlamaktadır. ABD ve Batı Avrupa'da özel emeklilik sistemleri, kapsamlı ve istikrarlı bir şekilde gelişmektedir[113]. Son zamanlarda yapılan uluslararası reformlar, emeklilik gelirlerinin artırılmasını amaçlayan özel emekliliğe verilen önemi göstermektedir. Ayrıca bir ülkenin emeklilik sistemi, özellikle sermaye piyasalarının gelişmişliği ile ilgili ekonomik faaliyetlerin büyüklüğünü göstermek açısından da önem taşımaktadır[114].

Devlet tarafından yönetilen sosyal güvenlik sistemine alternatif olarak sunulan özel sosyal güvelik modeli uygulanabilir bir alternatif olduğunda, ilave

---

[111] ANDRIETTI Vincenzo: "Employer Provided Pensions Portability in OECD Countries. Country Specific Policies and Their Labour Market Effects", Regulating Private Pension Schemes, Private Pensions Series No:4, OECD, 2002, s.175.

[112] TURNER John A.-WATANABE Noriyasu: Private Pension Policies in Industralized Countries A Comporative Analysis, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Mchigan, 1995, s.6.

[113] Özel emeklilik sistemlerinin büyüyen rolü ve ABD'deki özel emeklilik sisteminin gelişimi hakkında bkz. TURE Norman B.-FIELDS Barbara A.: The Future of Private Pension Plans, Washington, T.Y., s.1-2 ve 23-57.

[114] GUéRARD-JENKINS: s.4.

emeklilik geliri sağlamasının yanı sıra sosyal sigortaların verimliliğini de artırması beklenmektedir[115]. Özel emeklilik programları, mevcut sosyal güvenlik sistemlerini ikame edecek bir alternatif olarak değil, ikinci bir emeklilik geliri sağlayacak tamamlayıcı bir organizasyon olarak düşünülmektedir. Sosyal güvenlik sistemini organize eden devletin, özel emeklilik sisteminin işleyebilmesi için gerekli kuralları koyması ve bu kurallar çerçevesinde gereken denetim ve gözetimi icra etmesi gerekmektedir[116]. Özel emeklilik düzenlemeleri, kamu emeklilik sistemlerinin dışında kalarak tamamlayıcı bir yapıya sahip bulunmaktadır. Amaç, sosyal güvenlik faydalarına ilavede bulunarak kamu emekliliğini tam olarak ikame etmek değil aksine tamamlamaktır. Farklı şekillerde işleyen özel emeklilik programlarının kamu emeklilik sisteminin dışında olması, yetkililerce denetlenmedikleri anlamına gelmemekte[117], aksine denetim amaçlı olarak çoklu teknik, yasal, sosyal, vergi ve muhasebe gibi farklı kontrol mekanizmalarına tabi tutulmaktadır. Bununla birlikte, diğer denetleyici kuruluşlarla bankacılık ve sigortacılıkla ilgili işbirliği ve bilgi değişimi önem taşımaktadır[118].

Çalışanların üretime katıldıkları süre içinde elde ettikleri gelirden tasarruf ederek ileri yaşlarda makul bir hayat seviyesi sağlamalarına olanak veren özel emeklilik programlarının yatırımlarının değerlendirildiği araçlara, özel emeklilik fonları[119] denmektedir[120]. İlk olarak işverenlerce düşünülmüş ve 19. yüzyılda hükümetin memurlara yönelik planlarına benzer emeklilik anlaşmalarıyla çok büyük endüstri firmalarınca, kendi çalışanlarına bir pay sağlamak düşüncesiyle ortaya çıkmıştır. Bu emeklilik programlarında işçi katkısı bulunmadığından, sadece işverenlerce finanse edilmiş, emeklilik yaşına varmadan şirketten ayrılabilecek işçiler için bir hüküm içermemiş ve erken emeklilik sadece işverenin iznine bağlı olmuştur.

---

[115] ARRAU Patricio-HEBBEL Klaus Schmidt: Pension Systems and Reform, Policy Research Working Paper 1470, The World Bank, June 1995, s.9.

[116] ERGENEKON Çağatay: "Emekliliğin Finansmanında Yeni Bir Kavram: Özel Emeklilik Fonu", Finans Dünyası, Temmuz 1998, s.70.

[117] GOLLIER: s.225.

[118] PELC Pawel: "Supervision of Pension Funds in Poland", OECD Private Pensions Conference 2000, Private Pensions Series No:3, OECD, 2001, s.274.

[119] Emeklilik fonlarının düzenlenmesi ve denetlenmesi konusunda bkz. QUEISSER Monica: "Regulation and supervision of pension funds: Principles and practices", International Social Security Review, ISSA, Vol:51, 2/1998, s.39-55.

[120] BUZLUPINAR Elif: Emeklilik Fonları -Sermaye Piyasasına Kaynak Aktarımı, Türkiye Üzerine Değerlendirmeler-, SPK, Yayın No:47, İlk baskı, Ankara, Ağustos 1996, s.5.

İşçiler aleyhine olan bu yapının giderilmesi için kurulan özel emeklilik fonlarıyla hedeflenen esas amaç, işverenler gibi işçilerin de finansmana katkılarını sağlamak ve onların yeterli bir gelir sahibi olmalarını gerçekleştirmek olmuştur[121].

Özel emeklilik fonlarının başarısı ve sosyal güvenlik sistemi içindeki yeri ve önemi bazı hususlarla yakından ilgilidir. Söz konusu hususlardan ilki, özel emeklilik fonlarının sosyal güvenlik sistemindeki oranı ile bağlantılıdır. Bireylerin gelirleri içerisinde kamu sosyal güvenlik sisteminin kapsamı ve payı büyüdükçe özel emeklilik programlarına ayrılabilecek gelir azalmaktadır. İkincisi, özel emeklilik ürünlerine sağlanan vergi teşvikleri ve emeklilik gelirlerinin vergi dışı tutulması özel emeklilik programlarına katılımı artırmaktadır. Üçüncüsü, insanların gönüllü tercihleriyle uzun dönemde düzenli olarak tasarruflarını yönlendirdikleri özel emeklilik sisteminde güven unsuru ön plana çıkmaktadır. Sistemin taraflarının görev ve sorumluluklarının detaylarıyla sıralanması, risk kontrolü, fon yönetiminin etkinlikle gerçekleştirilmesine olanak veren bir mevzuatın varlığı, bu mevzuata riayet edildiğini aktif olarak değerlendiren uzman bir denetim biriminin olması özel emeklilik sisteminin ciddi krizlerle karşılaşmadan gelişebilmesi açısından çok önemlidir. Dördüncüsü, sermaye piyasası, finansal kurumlar ve sigortacılık müesseselerinin sağlıklı bir şekilde işlemekte olması ve işlemesine herhangi bir engel bulunmaması gerekmektedir. Beşincisi ise, istikrarlı makro ekonomik bir ortamın varlığı özel emeklilik fonlarının başarılı olmasında etkili olmaktadır. Özel emeklilik kurumları zaman içerisinde yeterli varlığa ulaşınca makro ekonomik istikrarın güvencelerinden birisi konumuna gelmektedir[122].

Özel emeklilik programları, farklı hesaplama metodları kullanılarak sınıflandırılmaktadır. Söz konusu sınıflandırma katkı miktarının veya fayda miktarının belli olduğu yöntemlerle yapılmaktadır. Hesapsal metotlarla, katkıya bağlı olarak alınabilecek fayda miktarını yani emeklilik maaşını, aynı şekilde istenen emeklilik maaşını almak için ödenmesi gerekecek katkı miktarını hesaplamak mümkün bulunmaktadır. Birbirine zıt bir tarzda işleyen belirli fayda esaslı veya

---

[121] GOLLIER: s.267.

[122] ERGENEKON Çağatay: "Sosyal Güvenlik Fonları ve Sermaye Piyasaları", İktisat Dergisi, Nisan 2000, s.9-10.

belirli katkı esaslı olmayan bir çok emeklilik programları da vardır. Bu bağlamda fayda miktarının yatırım sonucuna bağlı olduğu sözleşmeler, ya yatırım getirisi ya da yıllık asgari hesap birikimi şeklinde garanti sunabilmektedir. Bazı tür garantiler, emeklilik fonunun kendisi tarafından değil hükümet tarafından sağlanabilmektedir. Görünüşte belirli fayda esaslı olan emeklilik sözleşmeleri, yapılan katkının doğrudan yatırımına bağlı olarak asgari faydalar verebilmektedir. Özel emeklilik programlarının farklı şekillerde finansman mekanizmaları da vardır. Maliyet işveren veya çalışan tarafından karşılanabilmektedir. Paylaştırılmış maliyet esaslı olması durumunda, belirli oran söz konusu olabilmekte veya ücretin yüzdesi şeklinde sabit katkı bir tarafça, kalan kısım ise diğer tarafça ödenebilmektedir[123].

Fayda esaslı ve katkı esaslı emeklilik programlarının karışımları da mevcuttur. Örneğin Belçika'da yaygın olarak uygulanan katkı esaslı tamamlayıcı emeklilik programlarında, genelde işverence ücretler üzerinden belli bir yüzde ile ödenen katkılardan bireysel ya da toplu limitli faydalar sağlanmaktadır. Şayet limit bireyselse, işverenin birey için yaptığı ödeme limite ulaştığında sabitlenmektedir. Böylelikle faydalanan açısından program, fayda esaslıdan katkı esaslıya dönüşmektedir. Şayet limit toplu ise limite ulaşmak, tüm faydalananlar için sistemde köklü bir değişikliğe neden olmaktadır. Söz konusu değişiklik ya gelecekteki faydalarda bir düşüşle ya da fayda esaslıdan katkı esaslıya kayma ile gerçekleşmektedir. Her iki durumda da kazanılmış haklar, o günün mevzuatına tabi olmaktadır. İşveren katkısını ücretlerin belli bir yüzdesine kadar sınırlayan bu tür hükümler Almanya, Lüksembourg gibi ülkelerde yaygın değildir[124].

Fayda esaslı ve katkı esaslı emeklilik programlarının gelişiminde üç ana husus bulunmaktadır[125]. İlk husus, başlangıç koşullarının ve tarihsel durumun önemine; ikinci husus, güçlü ve etkin düzenleyici bir çatı için şeffaflığın ehemmiyetine; üçüncü husus, bu yaklaşımlara göre yapılan ana uygulamalara ilişkin olmaktadır.

---

[123] DAYKIN: Experience..., s.12.
[124] GOLLIER: s.289.
[125] VITTAS: s.399.

Söz konusu ilk husus, önemli kabul edilmekle beraber artık pek dikkate alınmamaktadır. Özel ya da kamusal ilk mesleki emeklilik programları başlatıldığında, kapsamları ve yasal sorumlulukları az olmuştur. Sadece emekliye ayrılan işçiler, emeklilik faydası aldığından maliyetler düşük kalmıştır. Maliyetlerin düşüklüğü nedeniyle, çoğu emeklilik programı dağıtım yöntemiyle işletilmiştir. Ancak; zamanla kapsamın artması ve bazı yasal hakların sunulması ile birlikte önemli değişiklikler ortaya çıkmıştır. Mesleki emeklilik programları, gelecekteki artan fayda maliyetlerini karşılamak için bir fon oluşturma gereğiyle karşı karşıya kalmıştır. Başlangıçta bu, ABD ve İngiltere gibi ülkelerde bile, ayrı rezervler oluşturularak yapılmıştır. Ayrı rezervler, kendiliğinden finanse etmeyi sağlama ve çok zayıf mali piyasaların yüksek riskli primlerinden sakınma avantajına sahiptir. Bu nedenle, 20. yüzyılın başlarında Anglo-Amerikan ülkelerde[126], ayrı rezerv uygulaması standart bir uygulama olmuştur.

İkinci husus; şeffaflığa ilişkin düzenlemelerdeki gereksinimdir. Özel emeklilik ayakları; varlıkların piyasada değerlenmesini ve ortak fonlarda işlemesini sağlamak, gizli rezervler oluşturmadan getirilerin objektif ve şeffaf yollarla hesaplanmasını ve rapor edilmesini temin etmek amacıyla özel çaba harcanmak zorundadır. Bu nedenle hem emeklilik fonlarının hem de sigorta şirketlerinin mümkün olduğunca şeffaf olması gerekmektedir.

Üçüncü husus, ilk iki hususun uygulanmasına ilişkindir. Yapılan düzenlemelerin, fayda esaslı emekliliklerin oluşturulmasını engelleyici ya da yasaklayıcı olmaması; aksine tüm emeklilik fonlarında işveren ya da işveren olmayanlarca, fayda esaslı ya da katkı esaslı olmasının asgari şartlarının ortaya koyulması gerekmektedir. İşveren destekli fonlar, katkı esaslı emeklilik olsa bile, büyük finansal kurumlarca işletilen açık fonların performansına baskı uygulamak için önemli bir role sahip olabilmektedir.

[126] ABD, İngiltere, Avustralya, Hong Kong gibi ülkeler.

a. Fayda Esaslı Emeklilik Programları

Belirlenmiş fayda sağlamayı amaçlayan fayda esaslı emeklilik programları, yapılacak harcamalara göre tesis edilmekte ve bu doğrultuda sadece varlıklarla dolaylı olarak bağlantı kurmaktadır. Fayda esaslı emeklilik programlarında yatırım ve ölüm riski, herhangi bir kaynak yetersizliğinden sorumlu olan ve işçinin ne kadar yaşadığına bakmaksızın maaş ödemesini garanti eden işveren tarafından üstlenilmektedir[127]. Yani fayda esaslı emeklilik programlarında yer alan fayda sözü genelde, yazılı garantiyi yerine getirecek bir işveren gerektirmektedir. Bununla birlikte, pek çok ilk bireysel emeklilik programı hem fayda esaslı hem de katkı esaslı olarak tanımlanmış ve risk sigorta şirketine yüklenmiştir. Fayda esaslı emeklilik, sabit prim karşılığında sabit parasal fayda vermekte ve katılımcı emekli olduğunda ne kadar maaş alacağını önceden bilmektedir[128]. Ancak, kazançla ilişkili fayda, sigorta şirketince sağlanamamakta ve destekçi olarak bir işverenin varlığı gerekmektedir. Söz konusu emeklilik, üyelerine çoğunlukla enflasyon koruması, uzun yaşam koruması, erken ölüm ya da yetersizlik koruması şeklinde yüksek bir koruma sağlamaktadır. Bu türdeki tamamlayıcı emeklilik programları; yatırım için uygun olduğundan, uzun dönem yatırım ufku fırsatı sunduğundan, ticaret dengesi riskini ve getirisini maksimize ettiğinden ideal kabul edilmektedir[129].

Fayda esaslı emeklilik programlarına katılanların katkıları bir havuzda fonlanmakta ve sağlanan gelirlerle emekli maaşları ödenmektedir. Fayda esaslı emekliliğin gelecekteki maliyeti, bir çarpan dizisiyle, ölüm riskinin içeriğiyle, emeklilik yaşıyla, tazminat derecesiyle ve yatırımların performansı ile belirlenmektedir. Belirli faydalı emekli aylığı ve belirli faydalı toplu ödeme olmak üzere iki alt kategorisi olan fayda esaslı emeklilik türündeki belirli faydalı emekli aylığı, her hizmet yılı için ödenecek ortalama aylık maaş miktarını; belirli faydalı

---

[127] HINZ Richard: "Overview of The United States Private Pension System", Private Pension Systems and Policy Issues, Private Pensions Series No:1, OECD, 2000, s.26.

[128] Ayrıntılı bilgi için bkz. ŞENTÜRK: s.39-40.

[129] DAYKIN Chris: "Trends and Challenges in Pension Provison and Regulation", Regulating Private Pension Schemes, Private Pensions Series No:4, OECD, 2002, s.130.

toplu ödeme ise, her hizmet yılı için söz verilen ve toplu ödenecek miktarı ifade etmektedir[130].

Bazı ülkelerde işçi sendikaları, fayda esaslı emeklilik programlarını desteklemektedir. Çünkü, işverenler mesleki emeklilik riskini üstlendikleri ve zorunlu tutulan faydanın doğrudan fonlanmasına ilişkin idari maliyetleri yüklenmektedir. İstihdam yapısında meydana gelen değişiklikler nedeniyle aynı işverene bağlı olarak ömür boyu çalışma hızla azaldığından pek çok işveren, işçilerine fayda esaslı emeklilik üyeliği sunmanın artık avantajlı olmadığını düşünmektedir. Varlıkların ve borçların gerçek değerine dayalı muhasebe standartları, işverenleri çalışanları için fayda esaslı emeklilik sunmaktan alıkoyan önemli faktörlerin başında gelmektedir[131].

Geleneksel fayda esaslı emeklilik programlarında yatırım, temel olarak varlık üzerine odaklanmıştır. Fayda esaslı bir emeklilik programı, firma üzerinde ekonomik yapıyı kullanarak para akışına yön vermektedir. Ayrıca, harcamalar sayesinde firma üzerinde ekonomik etkiye sahip olabilmektedir[132]. Fayda esaslı emeklilikte, maaşlar ödeme oranlarına bağlı olarak öncelikli şekilde belirlenmekte ve yapılması gerekecek katkı miktarının hesaplanması mümkün olmaktadır[133]. Bu bağlamda geleneksel fayda esaslı emeklilikte her bir çalışanın gelecekteki faydası, kazançtaki artış, hizmet süresi veya her ikisi ile bağlantılı özel bir formülle belirlenmektedir. Her ne kadar emeklilik faydaları genelde ömür boyu yıllık maaş olsa da, toplu ödeme yapılması da mümkün olmaya başlamıştır. Fayda esaslı emeklilik programları, çalışan açısından tipik olarak katkısız olmaktadır. Yani işveren, katılımcının gelecekteki fayda fonuna düzenli katkı yaptığından, çalışanın genelde katkı yapması gerekmemektedir. İşveren, garanti edilmiş emeklilik faydası düzeyini sağlamanın riskini taşımaktadır[134]. Fayda esaslı

---

[130] GUéRARD-JENKINS: s.25-26.
[131] DAYKIN: Trends...s.130.
[132] Ayrıntılı bilgi için bkz. PESKIN Michael W.:"Asset Allocation and Funding Policy for Corporate-Sponsored Defined-Benefit Pension Plans", Investment Policy and Portfolio Management, Vol:23, No:2, Winter 1997, s.27-29.
[133] GOLLIER: s.229.
[134] ANDRIETTI: s.171-172; BUZLUPINAR: s.9.

emeklilik tesis edilirken işverenler, üç ana formül tipi arasında tercih yapabilmektedir[135]:

- Sabit-fayda formülleri: Kabul edilen her bir hizmet yılı için, artan sabit fayda esasına dayalı olup, genelde toplu pazarlık yapılan emekliliklerde görülmektedir.

- Kariyer-kazanç formülleri: Faydayı hesaplamak için yapılan ödemeler, katılım süresince tüm kazançlar olarak belirlenmektedir. İki tür kariyer-kazançları formülü vardır. Birinci formülde katılımcılar, katılımın her bir yılında kazanılan ücretin bir yüzdesine sahip olmaktadır. Bu formülde bir çalışan tipik olarak, her bir ilave hizmet yılı için daha fazla fayda kazanmaktadır. İkinci formül de ise katılımcılar, katılım süresi boyunca toplam kazançlarını, genel bir yüzde oranı ile çarparak ortalamasını almaktadır. Bu formülde çalışan, çalıştığı yıl sayısına bakılmaksızın (tipik olarak, mesela 10 yıl gibi asgari bir çalışma yılına bağlıdır) emeklilikte aynı faydayı kazanmaktadır.

- Nihai-ödeme formülleri: Nihai ödemeyi, emekliliğin öncesindeki ortalama bir süre boyunca alınan kazançlar belirlemektedir. Emeklilik faydası; nihai ortalama ödemenin, bir yıllık artan oran yüzdesi ve katılım yıl sayısı ile çarpılarak hesaplanmaktadır.

Fayda esaslı emeklilik programları, temel yasal emeklilik programlarıyla bütünleştirilebilmektedir. Üç ana bütünleştirme formülü vardır[136]:

- Denkleştirme formülleri: Çalışanın temel yasal emekli maaşının bir yüzdesi, fayda esaslı emeklilik programı kapsamında ödenecek olan emeklilik faydasından düşülmekte ve genellikle nihai-ödeme ile bütünleştirilmektedir.

---

[135] SALISBURY Dallas L.: "The Development of Private Retirement Programs", The Future of Private Retirement Plans, 1999, s.5; OECD: Private Pensions in OECD Countries The United States, 1993, s.18.
[136] ANDRIETTI: s.172.

- Basamak-oran formülleri: Tüm kazançlar, bu formülün uygulanmasında dikkate alınmaktadır. Ancak basamak-oran formülünün, belli bir düzeyin altındaki ve üstündeki kazançlar için olmak üzere iki yüzdesi vardır. Söz konusu formül sıklıkla kariyer-kazançlarının bütünleştirilmesinde kullanılmaktadır.

- Aşırı (fazlalık) formülleri: Nadiren kullanılan bu formülde fayda, belirlenmiş hesabın veya belli bir telafi düzeyinin fazlasını nihai ortalama olarak ödemek için verilmektedir.

b. Katkı Esaslı Emeklilik Programları

Katkı esaslı emeklilik programlarında, katkıların miktarı açıkça belirtilmekte ve her iştirakçiye bir hesap açılmaktadır. İşçi ve işveren katkılarıyla oluşan birikimlerin sonucuna göre fayda miktarı belirlenmektedir[137]. Fayda esaslı emekliliğin aksine fayda miktarı kesin olmamakla beraber, garantili olmaktadır. İlk katılım ücreti ve katkı miktarı başlangıçta kararlaştırılabilmektedir. Katkı esaslı emeklilik programının değişik bir türü olan ve kazanç hisseli emeklilik programı ile katkılar, kazanç hisseli bir formülle değişebilmekte emeklilik geliri artırılabilmektedir. Bu tipteki düzenlemeler için, ilave bazı özel kurallar olabilmektedir. Bir emeklilik programının fayda formülleri, farklı türlerde birleşebilmektedir. Örneğin; ABD ve Kanada uygulamalarında fayda esaslı emeklilik programlarında işveren katkılarına karşılık, katkı esaslı emeklilik programlarında işçi katkıları artmaktadır[138].

Katkı esaslı emeklilik programlarında, çalışanın ücretinin yüzdesi veya firma karının bir fonksiyonu olacak şekilde katkının mahiyeti tanımlanabilmekte ve vergi öncesi veya vergi sonrası çalışanın gönüllü ya da zorunlu katkısını içerecek şekilde düzenlenebilmektedir. Emeklilikteki fayda miktarı, katkı miktarıyla ve yatırım kazançlarıyla bağlantılı olduğundan önceden belirlenememektedir[139]. Zira, katkı

---

[137] Ayrıntılı bilgi için bkz. ŞENTÜRK: s.40-42.
[138] GUéRARD-JENKINS: s.26.
[139] ANDRIETTI: s.170; SALISBURY: s.5.

miktarının önceden belirlendiği ve toplanan primlerin değerlendirilmesine göre emekli maaşının sonradan tespit edilebildiği[140] zorunlu veya gönüllü olan belirli katkılı emeklilik türünde, emeklilik için katkıda bulunan bir bireyin emeklilikteki alacağı, biriken sermaye dönüşleri miktarına göre toptan ya da daha yaygın olarak uygulanan yıllık toplu maaş şeklinde olmaktadır[141].

Katkı esaslı tamamlayıcı emeklilikler, daha kolay uygulanabildiğinden genel olarak tamamlayıcı emeklilik geleneğinin bulunmadığı ülkelerde görülmektedir. Belirli katkı sağlama esasına dayalı katkı esaslı emeklilikler, nakit girişlerinin ve bir bireysel hesaptaki birikimlerin doğrudan fonksiyonu olmaktadır. Bu tür emeklilikler, işverene belli bir fayda düzeyi sağlama sorumluluğu vermemekte ve katılımcı bireye nispeten yüksek bir risk yüklemektedir. Söz konusu riskler arasında, birey hesaplarındaki yatırım değişkenliği riski, faiz oranı riski ve emeklilik fonu varlıklarının emeklilikte yıllık maaşa dönüşümündeki maliyete etmen olan uzun yaşam riski bulunmaktadır. Bu ilave risklerin kapsanma duruuna bağlı olarak bireyler veya erken ölüm durumunda bakmakla yükümlü olduğu kişiler, kamusal sosyal güvenlik programı veya fayda esaslı mesleki programa oranla daha yüksek oranda gelir yetersizliği riskine maruz kalabilmektedir. Zira, çalışanın kazancının belli bir yüzdesi şeklinde sabit katkı oranı olsa bile, ortaya çıkan emekli maaşı nihai ücretle çok belirsiz bir orantı içinde olabilmektedir[142].

Katkı esaslı emeklilik programları genellikle finansal kurumlarca veya özel emeklilik yatırım araçlarınca sağlandığı için, ticari finansal kurumlara ilişkin düzenlemelerle benzerlikler göstermektedir. Ödeme yetersizliği veya finansal zayıflık ihtimaline karşı güvence vermekle birlikte, üyelerini kötü yönetime ve özellikle zayıf yatırım sonuçlarına karşı koruyamamaktadır. Bazı düzenlemelerdeki yatırım garantisi, emeklilik fonuna veya emeklilik fonu işleticisine bir maliyet yüklemektedir. Bireysel emeklilik maaşı hesaplarının pazarlamasında yüksek komisyon ve pazarlama maliyetleri, satış acentelerinin rekabeti, bireylerin bir fondan

---

[140] GOLLIER: s.229.

[141] MACKELLAR F. Landis-MCGREEVEY William P.: "The Growth and Containment of Social Security Systems", Development Policy Review Vol: 17,1999, s.6.

[142] HINZ: s.26; DAYKIN: Trends...s.131.

diğerine geçişi, karşılaşılabilecek problemler arasında bulunmaktadır. Potansiyel problemlerin kapsamı, farklı tipteki emeklilik sözleşmesi seçeneklerinde artmaktadır. Katkı esaslı emekliliğe ilişkin başka bir sorunlu alan da harcama indirimlerinin kontrolünde görülmektedir. İlke olarak emeklilik fonu yönetiminin maliyeti farklı yöntemlerle karşılanabilmektedir. Söz konusu yöntemler; yatırıma gidecek katkılara ilave olarak belli bir oranda ilave ödeme, yatırım için toplanan katkılardan kesinti, fon birikimlerinden kesinti, bireysel hesaplar üzerinden yıllık ödeme, bireysel hesaplara eklenen yatırım getirisinden indirim, özellikle emeklilik fonunu değiştirirken çıkış ücreti ödenmesi, katkının ödenmediği zamanlarda idari ödeme ya da katkı ödensin ödenmesin periyodik sabit ödeme yapılması şeklinde olabilmektedir. Çoğu emeklilik sisteminde söz konusu ödeme/kesinti türlerinin bir kısmına izin verilmemekte, bazıları ise kontrole tabi olmaktadır. En azından kesintilerin tam şeffaflığına ve üyelerden ne kesildiğinin açıklanmasına gerek bulunmaktadır[143].

Belirli katkılı emeklilik programları, dünya genelinde gittikçe yaygınlaşmaktadır. Şili'yi takiben, Arjantin, Bolivya, Kolombiya, El Salvador, Macaristan, Kazakistan, Letonya, Meksika, Peru, Polonya, Uruguay belirli katkılı programları benimsemiştir. Ayrıca, Endonezya, Malezya, Singapur, Kenya gibi bazı ülkelerin korucu fon olarak bilinen hükümet yönetimli belirli katkılı emeklilik programları vardır. Gönüllü koruyucu programlar gibi belirli katkılı programların sayısı Belçika, Kanada, Almanya, İrlanda, İngiltere ve ABD'de vb. OECD ülkelerinde artmaktadır[144].

Aşağıda açıklandığı gibi bir çok tipte katkı esaslı emeklilik türü bulunmaktadır[145]. Söz konusu türlerin ana ayırt edici öğeleri, katkı kurallarının mahiyetine ilişkin olmaktadır.

---

[143] DAYKIN: Trends...s.132-133.

[144] TURNER John A.: "Mandatory defined-contribution pension systems: Progress - or regression?", International Social Security Review, ISSA, Vol. 53, 4/2000, s.25-26; GOLLIER: s.288.

[145] ANDRIETTI: s.171; OECD: s.18-20; Daha ayrıntılı bilgi için bkz. MCGILL Dan M.-BROWN Kyle N.-HALEY John J.-SCHIEBER Sylvester J.: Fundamentals of Private Pensions, Seventh Edition, Philadelphia, 1996, s.247-296.

- Para kazandıran programlar: Çoğu zaman çalışanın kazancının bir yüzdesi kadar olacak şekilde işveren katkısı ile fonlanmaktadır. Çalışanların genelde katkı yapması gerekli olmamakla beraber, bazı programlar gönüllü olarak çalışanın katkısına izin verebilmektedir. Çalışanın hesabında biriken fonlar, ömür boyu periyodik ödemeyi garanti eden yıllık maaş alımında kullanılmaktadır.

- Tutum-tasarruf programları: Çalışanların ücretlerinin belli bir yüzdesi üzerinden düzenli katkısını gerektirmektedir. İşverenler de çalışanın hizmet süresine, çalışanın katkı tutarına ya da diğer faktörlere bağlı olarak değişen bir yüzde ile programa katkı yapabilmektedir. Gönüllü çalışan katkısına da genelde izin verilmektedir.

- Kar-paylaşımı programları: Bu tür programlar, emeklilik geliri sağlamayı garanti edecek şekilde tesis edilmemektedir. Programa katkılar, karlarla bağlantılı olabileceği gibi işverenin inisiyatifine bağlı olabilmektedir. İşverenin katkısı için çalışanın kendisinin de katkı yapması gerekirse söz konusu program, kar-paylaşım tutum programı olarak adlandırılmaktadır.

- Hisse senedi ikramiye programları: Pek çok tahvile yatırım yapan güvenli bir fona, sadece işveren ya da işveren ve çalışan katkı yapmaktadır.

- Çalışanın hisse senedi sahipliği programları: Genelde tamamen işverence finanse edilen ve öncelikle şirket senetlerine yatırım yapacak şekilde düzenlenmiş olması gereken emeklilik programlarıdır. Bir tahsis formülüne göre hisse senetleri çalışanlar arasında dağıtılmaktadır.

c. Fayda ve Katkı Esaslı Emeklilik Programlarının Kıyaslanması

Aşağıda fayda esaslı emeklilik programları ile katkı esaslı emeklilik programları kıyaslanmakta ve söz konusu kıyaslama Tablo 3'te özetlenmektedir.

Genelde katkı esaslı ve fayda esaslı olarak kategorize edilen emeklilik türlerinden fayda esaslı emeklilik programları, ya mutlak olarak belirlenmiş ya da genelde ücret veya hizmet süresi veyahut her ikisine birden dayalı önceden belirlenmiş bir formüle göre hesaplanan fayda sunmaktadır. Bazı tip sigorta sözleşmelerinde olduğu gibi belirlenmiş mutlak düzeyde fayda sunulduğu durumlarda, makul bir ikramiye öğesi de olabilmektedir. Katkı esaslı emeklilik programları ise, ödenecek faydaya ilişkin belli bir taahhüt sunmamaktadır. Fayda miktarı, ne kadar katkı ödendiğine ve ödenen katkıların yatırımda nasıl değerlendirildiğine bağlı olmaktadır. Bu durum, ya doğrudan yatırımın değeri şeklinde ya da dolaylı olarak yatırım performansına göre ikramiye veren veya bireysel hesaplara faiz ekleyen sözleşmeler yoluyla olabilmektedir[146].

Aktüerya yöntemleri, emeklilik programının fayda esaslı olması durumunda yapılması gerekecek katkı miktarını hesaplamayı, katkı esaslı olması durumunda ise emekli olunduğunda alınabilecek maaş miktarını hesaplamayı mümkün kılmaktadır. Gelişmiş hesapsal ve finansal uygulamalar, katkı/fayda denklemindeki belirsizlik hadlerini önemli ölçüde azaltmıştır[147]. Bununla beraber, fayda esaslı emeklilik programlarında fonlama riski destekçi olan işveren üzerinde, katkı esaslı emeklilik programlarında fonlama riski çalışanların üzerindedir. Fayda esaslı emeklilik programlarında fonun aktüeryal fazla vermesi durumunda destekçi işverenin katkısı azaltılmakta, aktüeryal açık oluşması durumunda destekçi işveren katkısı artırılmaktadır. Katkı esaslı emeklilik programlarında ise çalışanlar, ödedikleri katkı payları sonucunda oluşan fonun miktarından bireysel olarak sorumlu olmaktadır[148]. İşverenler ise, yaptıkları düzenli ödemeler dışında hiçbir mali yükümlülüğe girmemektedir[149].

Geçmişten bugüne, emeklilik türlerinin işlediği ortamlarda değişiklikler ve işgücü piyasalarında farklılıklar oluşmuştur. Şirketler de eskisinden farklı olarak artık daha az babalık yapmakta olup katılımcıların katkılarını maksimize etmeye

---

[146] DAYKIN: Experience...s.11-12.
[147] GOLLIER: s.229.
[148] ERGENEKON: Reasürör, s.7.
[149] BUZLUPINAR: s.13.

odaklanmışlardır. Mali piyasalar gelişerek daha derinleşmiş ve sağlamlaşmış olduklarından, daha etkin finansal ortaklık araçları sunmaktadır. Artık haklar ve faydalar daha açık tanımlanmaktadır. Bu, fayda esaslı emekliliklerin daha maliyetli hale geldiği anlamına gelmektedir. Söz konusu durum, rekabet şirketlerinin politikalarını yeniden ele almaya, yeni işçiler için katkı esaslı emekliliğe geçmeyi zorlamaktadır. Fayda esaslı emeklilikteki güven eksikliği ve işverenin ödeyememe riski, işçilerin katkı esaslı emeklilik türünde karşılaştığı uzun dönem yatırım riskinden daha büyük kabul edilebilmektedir. Finansal mühendislik ve diğer piyasa çözüm yolları yatırım riskini hafifletebilmekle beraber, ödeyememe ve güven riskleri büyümekte, nihayetinde de üstesinden gelmek zorlaşmaktadır[150].

Katkı esaslı emeklilik programlarının genelde, ekonomiyi bozucu etkilerinin olmadığı kabul edilmektedir. Yakın tarihli bir inceleme, söz konusu programların yapılarına bağlı olarak etkisiz olabileceklerini göstermiştir. Katkı esaslı programların etkisi hakkında yeterli olmayan sayıda olsa da epey deneysel çalışma yapılmıştır. Bununla birlikte genel sonuç, kusursuz mükemmel bir emeklilik geliri programının bulunmadığıdır. Tüm programların potansiyel olarak serbest piyasa ekonomisinin işleyişini, kaynakların dağılımını ve etkin kullanımını bozucu etkileri olabilmektedir[151]. Bahsi geçen durumlara rağmen, gelişmeler katkı esaslı emeklilik türünün nispi olarak artmaya devam edeceğini göstermektedir. Fayda esaslı emeklilik, işveren fonlarının şuanda bulunmadığı geçiş ve gelişmekte olan ülkelerin çok ayaklı sistemlerinde önemli bir rol oynayacaktır. OECD ülkelerinde fayda esaslı emeklilik türü önemini kaybetmiş gibi görünse bile, önemini tamamen kaybedeceği pek olası görünmemektedir. Anılan nedenlerle, geçiş ülkelerinde fayda esaslı ve katkı esaslı emeklilik türlerinin meziyet ve meziyetsizliklerini tartışmak fazla önem taşımamaktadır. Şüphesiz bundan daha önemli olan, işveren destekli ve bağımsız fonlar ile hisse senedi piyasalarındaki değişkenlikler ve trenddeki radikal sapmalara karşı mali uzmanların oynayabileceği rolün getirebileceği avantaj ve dezavantajların tartışılması olacaktır[152].

---

[150] VITTAS: s.401.
[151] TURNER: s.35.
[152] VITTAS: s.402.

Fayda esaslı emeklilik programları, her zaman emeklilik dönemi için tasarruf aracı olarak düzenlendikleri halde, bazı katkı esaslı emeklilik programları sermaye birikimi programlarına benzeyen özelliklere sahip olmaktadır[153]. Emeklilik türlerini değerlendirirken, uygulama sonuçlarını görememe denilen bir sorunla karşı karşıya kalınmaktadır. Emeklilik programları, uzun süreli sözleşmeler olduğundan hangi ayağın daha iyi olduğunu değerlendirmek için, 100 yıl veya daha fazla sürenin verilerine ihtiyaç bulunmaktadır. Uygulama sonuçlarını görememeye neden olan sorun, teknolojinin bu kadar uzun sürede çok değişken bir durum içinde olmasına bağlıdır. Sadece üretim teknolojisi değil, elektronik, finans, özellikle tıp teknolojisi uzun dönemde köklü değişikliklere gitmektedir. Böylece, uzun dönem verilerini yorumlamak her zaman çok güç olmaktadır[154].

Tablo 3: Fayda ve Katkı Esaslı Emeklilik Programlarının Kıyaslanması

FAYDA ESASLI EMEKLİLİK	KATKI ESASLI EMEKLİLİK
Önceden belirlenmiş bir fayda sunar	Ödenecek faydaya ilişkin bir taahhüt sunmaz
Fayda miktarı ile katkı miktarı arasında doğru orantı yoktur	Fayda miktarı ile katkı miktarı arasında doğru orantı vardır
Fonlama riski işveren üzerindedir	Fonlama riski çalışan üzerindedir
Aktüeryal fazla verildiğinde işveren katkısı azaltılır, aktüeryal açık oluştuğunda işveren katkısı artırılır	Çalışan ödediği katkı payları sonucunda oluşan fonun miktarından bireysel olarak sorumludur
Yüksek enflasyon ve belirsizliğin hakim olduğu koşullara daha uygundur	Enflasyonun olmadığı ve istikrarın hakim olduğu koşullara daha uygundur
Dağıtım yönteminde kolaylıkla uygulanabilir	Fon yönteminde kolaylıkla uygulanabilir
Sosyal sigortalarda daha yaygın olarak kullanılır	Özel sigortalarda daha yaygın olarak kullanılır

[153] ANDRIETTI: s.171.
[154] VITTAS: s.403.

Belirli fayda esaslı ve belirli katkı esaslı programlar arasında, çalışanları ve işverenleri ilgilendiren farklı özellikler de bulunmaktadır. Söz konusu özellikler arasında enflasyonun faydalara etkisi, fonlama esnekliği, kamu denetiminin önemi gibi risk konuları yer almaktadır. Belirli fayda esaslı emeklilik programları önemli bir avantaj olarak, çalışanlara son gelirlerinin yerini alacak sabit oranda potansiyel gelir sunmaktadır. Emeklilik geliri oranı, çalışanın emeklilik faydası konusu ile ilgili değişken olduğunda, belirli fayda esaslı emeklilik programları reel ücret riskine karşı sigortanın derecesine göre sunum yapmaktadır. Çalışanların emeklilikle ilgili riskleri firma tarafından karşılanmaktadır. Reel ücret değişimi gibi, fonlama oranlarının da uygun şekilde ayarlanması önem taşımaktadır. Bununla birlikte, reel ücret riskinin büyüklüğü önemli ölçüde işverenlere yayılabildiği halde işçilere yayılamamaktadır. Bu açıdan emekli aylığı oranı dengesinin, belirli fayda esaslı emeklilik programının bir avantajı gibi görülmesi gerekmektedir. Belirli katkı esaslı emeklilik programlarının avantajları, daha çok enflasyonun belirsiz olduğu dönemlerde kolaylıkla görülmektedir. Örneğin, nominal belirli fayda esaslı yıllık emekli maaşına göre, belirli katkı esaslı emeklilik programlarındaki tam fonlu ve enflasyona endeksli portföy yatırımlarındaki emekli aylıklarının değerinin tahmin edilebilirliği daha iyidir. Emeklilik döneminde emekli aylığı faydasının gelecekteki gidişatı hakkındaki belirsizliğe rağmen, her yıl emekli aylığı faydasının değerini doğru olarak belirleyebilmekteki kolaylık, çalışanlar için belirli katkı esaslı programın diğer bir avantajı olarak kabul edilmektedir[155].

[155] BODIE Zvi-MARCUS Alan J.-MERTON Robert S.: "Defined Benefit Versus Defined Contribution Pension Plans: What are the Real Trade Offs?", Working Paper, No:1719, National Bureau of Economic Research, October 1985, s.1.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

EMEKLİLİK SİSTEMİ UYGULAMALARINDA ÖZEL EMEKLİLİK PROGRAMLARININ YERİ

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde uygulanan emeklilik sistemlerindeki farklılıklara ve benzerliklere ilişkin hususlar genel olarak demografik ve ekonomik özelliklerden kaynaklanmaktadır. Uygulanan modelleri gruplara ayıran özellikler, çeşitli şekillerde sınıflandırılabilmektedir. Emeklilik programlarının sayısı ve mahiyeti, ülkenin ekonomik ve sosyal sistemi, emeklilik faydalarının mutlak ya da nispi düzeyi, ülkenin büyüklüğü, refah durumu, demografik yapı ve emeklilik sistemi ile geleneksel olarak ilişkili olduğu düşünülen diğer kıstaslara ilişkin çok boyutlu bir analiz emeklilik istemlerinin ülkeler arası anlamlı bir kiyaslaması için gerekmektedir[1]. Söz konusu analizin çalışmamız açısından bir boyutu, ülkelerin gelişmişlik durumuna göre özel emeklilik programlarını zorunluluk veya gönüllülük esasına dayalı olarak uygulamasıdır. Zira, zorunluluk esasına dayalı özel emeklilik programlarını uygulayanların gelişmekte olan ülkeler, gönüllülük esasına dayalı özel emeklilik programlarınıi uygulayanların ise, gelişmiş ülkeler olması çalışmamızdaki sınıflandırmanın bu şekilde yapılmasına olanak vermektedir. Aşağıda, bu yönde bir sınıflandırma yapılmakta ve söz konusu sınıflandırma Tablo 4'te özetlenmektedir.

I. Zorunluluk Esasına Dayalı Özel Emeklilik Programlarının Yeri

Zorunluluk esasına dayalı özel emeklilik programları genel olarak Güney Amerika ve Doğu Avrupa ülkelerinde uygulanmaktadır. Söz konusu ülkelerin ortak özelliği, gelişmekte olan ülkeler olmalarından gelmektedir. Özel emeklilik programlarının dünya genelinde tanınmasında ve yaygınlaşmasında şüphesiz Latin Amerika ülkeleri önemli roller üstlenmiştir. Latin Amerika ülkelerinin içinde bulundukları kriz, Doğu Avrupa ülkelerinin ise yaşadıkları radikal rejim

[1] AUGUSZTINOVICS Maria: "Pension Systems and Reform – Britain, Hungary, Italy, Poland and Sweden", European Journal of Social Security", Volume:1/4, 1999, s.355-356.

değişiklikleri, yapılan emeklilik reformlarında özel emekliliğin zorunlu olmasını etkilemiştir. İlave olarak söz konusu ülkelerin, liberal ekonomik düzeninin etkili olduğu dönemde reform yapmak zorunda kalmaları, özel emeklilik programlarının zorunluluğundaki etmenlerden bir diğeri olmuştur. Aşağıda, Latin Amerika ülkeleri ile Doğu Avrupa ülkelerinde uygulanan özel emeklilik programlarının zorunluluğunda varolan önemli farklılıklar ülkeler bazında incelenmektedir.

Tablo 4: Özel Emeklilik Programlarının Uygulanma Esasları

Zorunluluk Esaslı Uygulamalar (Gelişmekte Olan Ülkelerde)		**Gönüllülük Esaslı Uygulamalar (Gelişmiş Ülkelerde)**	
Güney Amerika Uygulamaları	**Doğu Avrupa Uygulamaları**	**Kuzey Amerika Uygulamaları**	**Batı Avrupa Uygulamaları**
Şili	Macaristan	ABD	Almanya
Kolombiya	Polonya	Kanada	İngiltere
Arjantin			Hollanda
			İsveç

A. Güney Amerika Uygulamaları

Latin Amerika ülkelerindeki zorunluluk esasına dayalı özel emeklilik modelleri dünya genelindeki uygulamalardan bazı farklılıklar ihtiva etmektedir. Kendi uygulamalarında da çeşitli farklılıklar olan söz konusu ülkeler, kamusal emeklilik sigortası yerine özel emeklilik sigortasını bireysel bazda öne çıkarmış ve hayat sigortacılığı uygulamasının yatırım ve tasarruf ilkesiyle işleyen bireysel emeklilik sistemine dönüşümünde öncü olmuştur. Bu bağlamda Latin Amerika'da

sosyal sigortaları tamamen ortadan kaldıran ikame edici özel model, sosyal sigortalar ile özel sigortalar arasında tercih ve geçiş yapabilme olanağı sağlayan rekabetçi özel model, sosyal sigortalara ilave gelir sağlamayı amaçlayan tamamlayıcı özel model şeklinde üç ayrı model uygulaması bulunmaktadır. Söz konusu model türlerinin daha iyi analiz edilebilmesi için her bir modeli uygulayan Şili, Kolombiya ve Arjantin örnek ülkeler olarak incelenmektedir.

1. Şili

Emeklilik sistemlerinin yeniden yapılandırılmasında bir çok Latin Amerika ülkesi dünyada öncü olmuştur. Latin Amerika ülkeleri arasında ikame edici özel modeli uygulayan Şili[2], özel emeklilik modelini en erken uygulayan ülkelerin başında gelmiştir. Ücretli işçiler için zorunluluk esasına, kendi işinde çalışanlar için gönüllülük esasına dayanan ve Mayıs 1981'de başlayan yeni özel emeklilik sisteminde her üyenin katkısının yatırıldığı bir bireysel emeklilik hesabı bulunmaktadır[3]. Fon yatırımlarının getirisi hesaplara aktarılmakta ve faydalar; toplanan ve biriken fonların büyüklüğüne, fon getirilerine, emekli olunduğunda tahmini ömür süresine bağlı olmaktadır. Fonlar, özel yatırım şirketleri tarafından yönetilmektedir. Emekliliğe hak kazanan bireyler, varlıklarına tekabül eden emekli maaşını yıllık veya daha kısa aralıklarla alabilmektedir[4].

1981'deki Şili emeklilik reformu, 1970-1980'lerdeki kamu teşebbüslerinin özelleştirilmesini de amaçlayan radikal politikaların bir parçası olmuştur. 1973-1990 arasında hükümet, serbest piyasa ekonomisine doğru kapsamlı değişiklikler başlatmıştır. Nitekim, 1975 ve 1979 arasında hükümet ticaret ve kredi piyasalarını

---

[2] İkame edici özel modeli uygulayan diğer Latin Amerika ülkeleri; Meksika, Bolivya, El Salvador, ve Nikaragua'dır. Meksika, Bolivya, El Salvador için bkz. KRITZER Barbara E.: "Social Security Privatization in Latin America", Social Security Bulletin, Vol. 63, No. 2, 2000, s.26-27 ve s.30-33; KAY STEPHEN J.-KRITZER Barbara E.: "Social Securtiy in Latin Amerika: Resent Reforms and Challenges", Federal Reserve Bank of Atlanta Economic Review, First Quarter 2001, s.44-45; Meksika için ayrıca bkz. RODRIGUEZ L. Jacobo: "In Praise and Criticism of Mexico's Pension Reform", Policy Analysis, No:340, April 14 1999, s.1-12; ZERTUCHE-VILLASENOR Jaime A.:"An Overview Of The New Pension system in Mexico", Private Pension Systems and Policy Issues, Private Pensions Series No:1, OECD, 2000, s.43.

[3] Şili uygulaması için bkz. SÖZER: Nisan 2001, s.7-14; SÖZER: 2000, s.192-203.

[4] GRUSHKA Carlos: "An Overview Of The Reformed Pension Systems in Latin America", OECD Private Pensions Conference 2000, Private Pensions Series No:3, OECD, 2001, s.203; RODRIGUEZ Jacobo: "Chile's Private Pension System at 18: Its Current State and Future Challenges", Social Security Privatization, SSP No:17, July 30, 1999, s.2-3.

liberalize etmiş, vergi sistemini yenilemiştir. Bunları takiben yapılan emeklilik reformu, dağıtım yöntemiyle finanse edilen kamu emeklilik sistemini, bireysel hesaplara dayalı zorunlu özel emeklilik sistemi ile ikame etmiştir. Yeni özel emeklilik modelinin yürürlüğe girmesiyle, işgücüne yeni katılan işçiler ile eski emeklilik sisteminden ayrılmaya karar verenler, bireysel emeklilik hesaplarına katkı yapmaya başlamıştır. Bireysel emeklilik hesaplarına ödenen katkıların toplandığı fonlar, emekliliğe hak kazananların emeklilik gelirlerinin finansmanında kullanılmaktadır. Eski sisteme katkı yapmış işçiler, söz konusu katkıları için tazminat almaktadır[5].

Yeni özel emeklilik sistemi, 1981 yılında halihazırda çalışır durumda olanları eski sistemden ayrılıp yeni sisteme katılmada serbest bırakmıştır. Yeni sistemde, ilk defa çalışmaya başlayan işçiler kendi bireysel emeklilik hesaplarında tasarruf yapmak zorunda bırakılmıştır[6]. Eski sistemde işverenler, işçilerin sosyal güvenlik katkılarının bir kısmını finanse etmiştir. Yeni özel sistemde ise, katkı tamamıyla çalışanın yükümlülüğünde olduğu için hükümet, önceden işverence yapılan katkıya eşit miktarda vergi öncesi ücreti artırmıştır. Söz konusu tedbir ile işverenlerin emeklilik katkıları, toplam tazminat paketinin bir parçası olmuş ve hükümet, zorunlu işveren katkısını kaldırdıktan sonra işverenlerin tazminatı düşürmemelerini sağlamak istemiştir. Hükümet, yeni özel emeklilik sisteminin düzenlenmesinde bir çok ana hususu dikkate almıştır. Bu kapsamda politika yapıcılar; yeni sisteme kimlerin ne kadar katkı yapacağına karar vermek, işçilerin seçebileceği yatırım tiplerini belirlemek, fonların işleyişini düzenlemek ve bir kişinin emeklilik tasarruflarının asgari geçim standardını sağlayamaması durumunda hükümetin ne tür garantiler sunacağını hesaba katmak zorunda kalmıştır[7]. Uygulamada hükümet, müflis duruma düşmeleri riskine karşı fon varlıklarını garanti altına almak için emeklilik fonlarını düzenlemekte ve emeklilik için asgari reel getiriyi taahhüt etmektedir. 20 ve daha fazla yıl katkıda bulunan çalışanın emeklilik geliri, asgari emeklilik gelirinin altında kalması halinde devlet, asgari emeklilik gelirini temin etmek için katkıda

---

[5] O'NEILL June E.: Social Security Privatization: Experiences Abroad, Congressional Budget Office, CBO PAPER, January 1999, s.11; KAY-KRITZER: s.42-43.

[6] BARRIENTOS Armando: "Pension Reform, Personal Pensions and Gender Differences in Pension Coverage", World Development, Vol: 26, No:1, 1998, s. 126-128.

[7] RODRIGUEZ: July 1999, s.2-4; O'NEILL: s.12.

bulunmaktadır[8]. Yani, en az 20 yıl katkı yapmış olanlar ve birikmiş fonları ile asgari emeklilik maaşını alamayanlar, hükümetten asgari düzeye kadar emeklilik maaşlarını artıran bir mali yardım almaktadır. Hazine, asgari emeklilik maaşı garantilerini finanse etmek için genel gelirlerden yararlanmaktadır. Hükümet, garanti edilmiş asgari emeklilik maaşı düzeyini sağlamada, yetersiz emeklilik hesabı ödemelerini de kullanmaktadır. Asgari emeklilik maaşı garantisi, sosyal güvenlik katkısı sonrası ortalama gelirin yaklaşık %25'i veya asgari ücretin yaklaşık %75'i kadar olmaktadır. Asgari emeklilik maaşı değeri, enflasyon için TÜFE'deki birikimli değişimin %15'ine ulaştıkça ayar yapılmaktadır. Geçmişte asgari emeklilik maaşı, asgari ücretin %61'i kadar düşük (1982'de) ve %91'i kadar yüksek (1987'de) olmuştur. Asgari emeklilik maaşına hak kazanmayanlar ve emeklilik maaşı olmayanlar, telafi edici olamayan emeklilik maaşı yardımını almaya hak kazanmaktadır[9].

31 Aralık 1982'den sonra işgücüne katılan tüm işçiler ve eski sistemden ayrılmayı tercih etmiş olanlar, kendi özel yatırım fonlarına ücretlerinin %10'u oranında katkı vermek zorundadır. Ücretler, bir limite kadar vergilendirilmektedir. İşçiler, hayat boyu ve sakatlık sigortasını kapsamak için ayrıca %3 katkı yapmaktadır. Kendi işinde çalışanlar için katılım zorunlu değildir. İsterlerse aynı ana özellikler çerçevesinde emeklilik hesaplarını gönüllü olarak kurabilmektedir. Birey isterse yaşlılık için zorunlu katkı oranının üzerinde prim ödeyebilmektedir. Eski sitemde olanların yeni sisteme geçişini teşvik etmek için eski sistemde kalanlara hem işveren hem de kendi katkı payını ödemek zorunluluğuna karşılık yeni sistemi tercih edenlere sadece kendi katkı payını ödeme şartı getirilmiştir[10]. Bütün bunlara rağmen eski sistemin 1973'te kapsadığı çalışan oranı yaklaşık %79 iken, yeni sistemin 1996'da kapsadığı oran %47'ler düzeyinde gerçekleşmiştir[11].

Çalışanların yatırdıkları primleri değerlendiren emeklilik fonu yönetim şirketlerinin yasalarla belirlenmiş görevleri bulunmaktadır. Söz konusu görevler

---

[8] WILLIAMSON John B.-PAMPEL Fred C.: "Does the privatization of social security make sense for developing nations?", ISSA; International Social Security Review, Vol. 51, 4/1998, s.13.

[9] O'NEILL: s.13-14.

[10] ÖZSUCA Şerife Türcan: "Şili ve Arjantin Sosyal Güvenlik Reformları: Neler Öğrendik", Ekonomide Durum Dergisi, Güz 1999, Türk-İş Araştırma Merkezi, s.219; SCHULZ-ROSENMAN-RIX: s.29.

[11] WILLIAMSON-PAMPEL: s.14.

arasında; primleri toplamak, fon yönetimi hizmetini vermek, emekli aylıklarını ödemek, maluliyet ve ölüm risklerine karşı grup sigortası yapmak, kayıtları tutmak, katılımcılara 4 ayda bir yazılı bilgi vermek, yatırımlar ve giderlerle ilgili hususlarda devlete düzenli bilgi vermek, katılımcıların ve denetçilerin soru ve isteklerini cevaplandırmak yer almaktadır. Emeklilik fonu yönetim şirketleri, çalışanların primlerinden oluşan bireysel tasarruflarındaki birikimleri istedikleri yatırım alanında istedikleri oranlarda değerlendirememektedir. Zira, yatırım alanlarına ve yatırım alanlarından sağlanan getiri oranında da bazı emredici düzenlemeler bulunmaktadır. Asgari getiriyi sağlayamayan şirketlerin tasfiyesi mümkün olabilmektedir[12].

Çalışanlar, emeklilik fon yönetim şirketlerine yönetim ücreti olarak maaşlarının yaklaşık %1,76'sı oranında ve ilave olarak da hayatta kalma ve malullük sigortası içinde yaklaşık %0,64 oranında ödemede bulunmaktadır. Emeklilik fon yönetim şirketleri, çoğu katkılar üzerinden olmak üzere sabit ücretle (ortalama 1,15$) faaliyet göstermektedir. Çalışanlar, primlerini yatırmak istedikleri şirketleri seçebilmekte ve bu konuda işverenin bir müdahalesi olamamaktadır[13]. Katılımcılar, hiçbir transfer ücreti ödemeden bireysel hesabındaki bütün birikimlerini alarak bir emeklilik fon yönetim şirketinden bir diğerine yılda iki kez geçebilmektedir. Kadınlarda 60, erkelerde 65 yaşında hak kazanılan emeklilik için emekliler, yıllık emekli maaşı alma veya sistemden çıkarak toplu ödeme alma ya da iki seçeneğin karışımı arasında seçim yapabilmektedir. Enflasyona karşı korunan emekli maaşının miktarını, bireylerin katkı miktarları ve söz konusu katkıların getirileri ile yönetim ücretlerinin miktarı belirlemektedir. Bireysel hesaplarda biriken tasarruflar, özel sektör tarafından hazırlanan yatırımlarda emeklilik fon yönetim şirketlerince değerlendirilmektedir. 2000 Ağustos'ta yatırımların %37'si hazine bonolarında, %33'ü mali piyasalarda, %18'i borsada, %12'si uluslararası yatırımlarda işletilmiştir. Emeklilik fon yönetim şirketleri sadece bir fon yönetebilmekte iken, Mart 2000'den itibaren ikinci fonu da isteyebilmektedir. Temmuz 1981'den Nisan 2000'e kadar %11 oranındaki reel getiri, yönetim ücretleri düşüldükten sonra net %7 oranında

---

[12] ERGENEKON: İMKB, s.88-89 ve 97-99.

[13] MIZRAK N. Yıldırım: "Sosyal Güvenlik Alanındaki Gelişmeler ve Bir Özelleştirme Örneği: Şili Özel Emeklilik Sistemi", Mülkiyeliler Birliği Dergisi, C:XVII, S:152, Şubat 1993, s.46-47.

gerçekleşmiştir[14]. Bununla birlikte, son yıllarda emeklilik fonu yönetimlerinin maliyeti hızla artış göstermiş ve yıllık katkıların yaklaşık %15'lerine varmıştır. Bunun nedenlerinin başında ise, çok sayıda emeklilik fonunun tanıtım rekabeti ve yüksek pazarlama masrafları gelmektedir[15].

Şili özel emeklilik sisteminin uygulamada olduğu süre boyunca ekonomide göreli bir iyileşmenin olmasına ve primlerin beklentilerin üzerinde getiri getirmesine rağmen, sistemde emekli olanların sayısının artmasının ve ilerideki yıllarda ekonomik gelişmeye bağlı olarak getiri oranlarının azalmasının sistem üzerinde nasıl bir etki yapacağı bilinememektedir. Kamu emeklilik sisteminin tasfiyesi ile ortaya çıkan bütçe yükleri zaman içinde azalmasına rağmen, yeni özel emeklilik sisteminin de devlete maliyetleri bulunmaktadır. Zira, sosyal yardım gelirleri ve asgari emeklilik aylığı uygulamaları devletin sorumluluğu altındadır. Ayrıca, emeklilik yatırım fonu şirketlerinin getiri oranlarında uzun süreli ve yaygın bir gerileme ortaya çıktığında devletin mali yükümlülükleri artış gösterecektir[16].

2. Kolombiya

Latin Amerika'daki özel emeklilik programları olarak alternatif rekabetçi modeli uygulayan ülkeler Kolombiya ve Peru'dur. Söz konusu model uygulamasında Kolombiya örneği incelenmektedir[17].

1994 öncesi Kolombiya'da, tüm çalışanlar için çok parçalı bir sosyal güvenlik sistemi vardı. Bu yapı, yolsuzluk, etkinsizlik ve yetersizlik nedeniyle çok maliyetli olmaya başladığından, emeklilik maaşı ödemelerinde uzun gecikmelere yol açmıştır. Primlerden kaçış ve geciken ödemeler, ücretlerin olduğundan az beyan edilmesi, yüksek idari maliyetler ve devlet borçları, rezervlerin etkin değerlendirilmemesi

---

[14] KAY-KRITZER: s.43.

[15] Aynı oran, ulusal koruyucu fonun olduğu Malezya ve Singapur'da %2, dağıtım yönteminin olduğu ABD'de ise %1-2 civarındadır. WILLIAMSON-PAMPEL: s.14.

[16] KAPAR Recep: Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlık ve Emeklilik Sigortalarında Yaşanan Değişimler", DEÜ, SBE Dergisi, C:1, S:1, 1999, s.183-184.

[17] Peru özel emeklilik modeli hakkında bkz. QUEISSER Monika: Pension Reform and Private Pension Funds in Peru and Colombia, Policy Research Working Paper 1853, The World Bank, November 1997, s.7-21.

sistemin tıkanma noktasına gelmesindeki faktörlerden olmuştur. 1993 yılına gelindiğinde işgücünün %30'undan daha azı kapsamda kalmıştır. Söz konusu kapsam oranı, ekonomik sektör ve bölgelere göre çok farklılık arz etmiştir. Kırsal kesim çalışanları ve kamuda çalışmayan işçiler genelde kapsam dışında kalmıştır. Bütün olumsuzluklardan sonra 1991'de yürürlüğe giren yeni anayasa, tüm vatandaşların devredilemez hakkı olarak sosyal sigortayı tesis etmiştir. Bu durum sistemin problemleri ile birlikte, mevcut sistemi özel sistem ile değiştirmek için bir hükümet önerisini ortaya çıkarmıştır. Söz konusu öneri, çok güçlü şekilde finansal sektör tarafından destek görmesine karşın, toplumun diğer kesimlerinden eleştiri görmüştür[18]. Tartışmalardan sonra, yenilenmiş reform önerisi Aralık 1993'de Kongrede onaylanarak Nisan 1994'de yürürlüğe girmiştir. Reform, yeni bir yapıya kavuşmuş önceki kamu programı ile birlikte özel emeklilik programını başlatmıştır. Peru'ya benzeyen yeni sistemdeki zorunluluk esası, çalışan her bireyin tercihine bağlıdır. Yeni özel emeklilik modeli, Şili modelinin özelliklerinin çoğuna sahip olmakla birlikte önemli farklılıkları da bulundurmaktadır. Örneğin, işgücüne yeni katılanlar dahil önceden sigortalanmış kişiler, iki programdan hangisine katılacaklarının ve her üç yılda bir, birinden diğerine geçmenin tercihini yapabilmektedir. Geçiş sürecinden sonra, sadece sosyal güvenlik kurumu ve özel programın kalmasının beklendiği reformda; askerler, polisler, öğretmenler, üniversite çalışanları, hakimler, sosyal güvenlik kurumu çalışanları, kongre üyeleri, devlet petrol şirketi çalışanları ve ulusal telefon şirketi çalışanları kapsama alınmamıştır. Söz konusu kamu sektörü çalışanları dışındakiler için eski emeklilik programı yeni katılımlara kapatılmıştır[19].

Her iki programdaki zorunlu katkı oranı, ücret bordrosunun %10'u kadar olmaktadır. İdari maliyetler, sakatlık ve hayatta kalma sigortalarının zorunlu kapsanması için %10'a ilave olarak maksimum %3.5 oranında prim karşılamaktadır. İşveren, toplam katkının %75'ini, sigortalanmış kişiler ise kalan %25'i ödemektedir. Asgari ücretin 4 katından fazla kazanan katılımcılar, ücret bordrolarının %'1'i oranında ilave katkıyı Dayanışma Fonuna ödeyerek, bazı düşük gelirli sigortalıların

[18] KLEINJANS Kristin J.: "The Colombian pension system after the reform of 1994: An evaluation", International Social Security Review, ISSA, Vol. 56, 1/2003, s.32-33.
[19] QUEISSER: 1997, s.22.

katkılarının bir kısmını desteklemektedir. Sadece özel sektörde çalışan işçiler, sakat işçiler ve belli bir minimum yaş üzerinde olup asgari ücretin sadece yarısını alan bir tür çocuk bakıcısı işçiler de söz konusu desteklemede hak sahibi olmaktadır. Bu destekleme, sigortalıya emeklilik maaşı hak ettirmek için mevcut geçmiş katkı süresini artırmada kullanılmaktadır. Özel emeklilik programında ilave gönüllü katkılara müsaade edilmektedir. Kamu emeklilik programının yeniden yapılandırıldığı Kolombiya'da Sosyal Güvenlik Kurumu, sigortalıların kaydını tutmak ve yönetmek için bilgisayarlı bir sistem başlatmıştır. Böylelikle, önceden tutulan kağıt kayıt sistemi olası sahteciliklere ve bir çok etkinsizliklere kapatılmıştır. Emekliliği hak etme koşulları zorlaştırılmasına rağmen emeklilik yaşı kadın için 55, erkek için 60 olarak 2014 yılına kadar aynı kalacaktır. Koşullar gerektirirse 2014 yılında ikişer yıl artırılacaktır. Kamu sektörü çalışanları için ise, emeklilik yaşı bazı emeklilik programlarında oldukça düşük olduğundan, ortalama emeklilik maaşı yaşı artırılmıştır. Yer değiştirme oranının hesaplanması değiştirilerek minimum katkı süresi ile emekli maaşı hesaplamasında kullanılan baz ücret yükseltilmiştir. Emeklilik maaşı oranları %65-85 arasında değişmekte ve senede her ay için ödenenlere ilave olarak Haziran ve Aralık aylarında da iki ikramiye şeklinde olmak üzere toplam 14 defa emekli maaşı ödenmektedir. Emeklilik yaşına ulaşan katılımcılar, en az 1000 hafta katkı yapmışlarsa, yasal asgari ücrete eşit minimum bir emekli maaşına hak kazanmaktadır. Devlet, kamu emeklilik programının yeterli fonunun bulunmaması riskine karşı, hem emeklilik maaşı ödemesi için hem de minimum emekli maaşı için garanti vermektedir[20].

Kamu sektörü, bazı faydaların finansmanının garantisinde ve sistemin uyum içinde işlemesini düzenlemede önemli bir role sahiptir. Yeni ihdas edilen kurumlardan Banka Denetleme Kurumu ile emeklilik fonlarının denetlemesi sağlanmaktadır. Bu özerk ve ihtisaslaşmış kurumlar, rejiminin gelişmesinde denetleme ve kontrolden sorumlu teknik idarelerdir. Söz konusu kurumlar; piyasayı düzenleyerek emeklilik fonu yöneten şirketlerin finansal, denetimsel, yasal ve idari kısımlarını kontrol etmektedir. Denetleme kuruluşları; şirketlerin faaliyetlerine izin vermek, kontrol etmek, gerektiğinde onları tasfiye etmek, uygunsuzluklara müeyyide

[20] KLEINJANS: s.35; QUEISSER: 1997, s.22.

uygulamak, düzenlemeler dikte etmek, katkıların uygun tahsisini sağlamak, fon yatırımlarını, getirileri ve kesintileri onaylamak suretiyle kontrol faaliyetlerini yürütmektedir[21].

Özel emeklilik programı, emeklilik fonu yöneticileri tarafından yönetilmektedir. Sigortalılar, emeklilik fonları arasında senede iki defa değiştirme yapabilmektedir. Minimum katkı süresi ve belirli bir yaş haddi, emeklilik için gerekmemektedir. Sigortalının hesabındaki kazanılmış faiz dahil birikmiş sermaye, ortalama ömür süresince asgari ücretin %110'una eşit bir emekli maaşını finanse etmeye yeterli olduğunda emeklilik mümkün olmaktadır. Birikimlerin ödenmesinde; emeklilik fonları tarafından yönetilen hesaptan doğrudan düzenli para çekişi, sonradan reel hayat yıllığı ödeyecek bir sigorta şirketine fonun transferi ve ikisinin karışımı olmak üzere üç alternatif bulunmaktadır. Bireysel hesaptaki birikmiş fonların sahibi sigortalı kişidir. Söz konusu fonlar, emeklilik fonlarının sermayesinden ayrılmıştır. Katılımcı, 1150 hafta katkı yapmışsa ve kadınsa 57, erkekse 62 yaşına ulaşmışsa, kamu emeklilik programındakiyle aynı tutarda bir asgari emeklilik maaşına hak kazanmaktadır. Devlet, sigortalının birikmiş fonları bitince özel programdaki asgari emeklilik maaşını ödemektedir. Devlet, bir nispi minimum getiri için ve emeklilik fonlarının iflası durumunda emekli maaşı ödemesi için son başvurulacak yer garantisi vermektedir. Nispi minimum getiri; fonların ve temsili bir piyasa portföyünün ortalama getirisine ve ortalama hisse senedi getirisine dayanmaktadır. Minimum getiri sağlanamazsa, emeklilik fonlarının zorunlu dengeleme rezervini kullanmaları gerekmektedir. Devlet garantisi; sadece söz konusu rezerv tükendiğinde devreye girmektedir. Bireysel hesaplardaki birikmiş sermaye için bir finans sektörü garanti fonu oluşturulmuştur. Söz konusu fon, fonun kaybı durumunda zorunlu katkıları %100 garanti etmektedir. Devlet garantisi, sadece bu garanti fonu yeterli kaynak olmazsa söz konusu olmaktadır. Özel programı seçen sigortalı kişilere, reform öncesi kamu hizmeti süresi ve kamu programına yapılan katkılar için, devletçe finanse edilen bir bono verilmektedir. Bono, şayet değişiklik 1999'dan önce olmuşsa %4, sonrası için %3 reel yıllık faiz oranı getirmektedir. Kamu emeklilik programına geri dönmek isteyen sigortalı kişinin, bireysel birikmiş

[21] GRUSHKA: s.204.

fonları kamu programına transfer edilmekte ve katkı yaptığı haftalar dikkate alınmaktadır. Nisan 1994'de yeni sistemin başlamasında, 50 veya yukarısı kadınlar ile 55 veya yukarısı erkeklerin, ilave 500 hafta katkı yapmadıkları sürece, özel programa girmelerine izin verilmemiştir. 34 yaşından büyük kadınlar ve 39 yaşından büyük erkekler ve ayrıca 15 yıl veya daha fazla katkı yapmış sigortalı kişiler, şayet kamu programını seçerlerse, daha önce katıldıkları programın reform öncesi koşulları olan emeklilik yaşı, katkı süresi ve emekli maaşı tutarı hususları çerçevesinde emekli olabilmektedir[22].

3. Arjantin

Arjantin ulusal emeklilik sistemi, çok ayaklı bir yapıya sahiptir. Üç ayağı olan sistemin birinci ayağı, temel bir fayda sunan ve hükümet tarafından işletilen genellikle zorunlu yapıdadır. İkinci ayak, hükümet ve özel yöneticilerce işletilen, zorunlu ve geçmiş katkılara orantılı fayda ödemektedir. Üçüncü ayak, çok küçük ve gönüllü katılımlı olup, özel yöneticilerce işletilmektedir. Birinci ayak, Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından dağıtım yöntemi ile işletilmektedir. Kanuna göre, brüt vergilendirilir gelirin %16'sı oranındaki işverenlerin katkıları ile finanse edilmekte ve esas fayda olarak evrensel temel fayda sağlamaktadır. Söz konusu fayda; asgari hak etme yaşına ulaşan, 30 yıl katkısı olan bir işçinin hak talep edebileceği, ortalama ücretin yaklaşık %28'i olan aylık esaslı düz bir tutar kadar olmaktadır. İkinci ayak, brüt vergilendirilir gelirin %11'i oranındaki çalışanların katkısı ile finanse edilmekte ve Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından dağıtım yöntemiyle ve Özel Emeklilik Fonu Yönetim Şirketleri tarafından fon yöntemiyle olmak üzere iki alternatif rejimden oluşmaktadır. İşçinin seçtiği fon ya da dağıtım yöntemine bağlı olarak, sakatlık ve hayatta kalma faydaları, ikinci ayak tarafından sağlanmaktadır. Reformdan önce katkısı olan ve 1994'ten sonra emekli olan tüm işçiler, emeklilik öncesi gelire ve eski sisteme katkı yapılan yıl sayısına orantılı olarak bir Telafi Edici

[22] KLEINJANS: s.36-37; Kolombiya modeli için ayrıca bkz. QUEISSER: 1997, s.22-36.

Fayda almaktadır. Ayrıca, reformdan önce emekli olan işçiler faydalarını almaya devam etmektedir[23].

Özel sektörde çalışanlar, kendi işinde çalışanlar ve sisteme katılan eyalet veya belediye yönetimlerinin ve ulusal hükümetin çalışanları ulusal emeklilik sistemine katılımak zorunludur. Şirketlerin yönetici ve ortakları, idari konsey üyeleri, rahipler, ev kadınları gibi bazı özel gruplar, gönüllülük esasına göre sisteme katılabilmektedir. Askerler, güvenlik güçleri ve diğer küçük grup üyeleri kapsam dışında tutulmuştur. İşçiler, işgücüne katıldığında otomatik olarak birinci ayak planına dahil olmaktadır. İkinci ayaktaki kazançlarla bağlantılı program için ise dağıtım ve fonlu rejim arasında tercih yapmaktadır. Dağıtım yöntemini seçenler, herhangi bir zamanda fonlu yönteme geçebilmektedir. Ancak, fonluyu seçenler dağıtım yöntemine geri dönememektedir. İşçi, seçim yapmadığı durumda öncelikli olarak fonlu program uygulanmaktadır. Ayrıca, fonlu plandaki işçiler, ilave olarak gönüllü katkı yapabilmektedir. Çalışanların ve işverenlerin sırasıyla, vergilendirilir gelirlerinin %11'ini ve %16'sını katkı yapmaları gerekmektedir. Gönüllü katkılar, işçiler veya işverenlerce yapılabilmektedir. Kanun, ortalama ücretin yaklaşık %33'üne eşit asgari bir vergilendirilir gelir ile ortalama ücretin yaklaşık 6 katı maksimum bir gelir tanımı yapmıştır. İşverenlerin katkıları ve kendi işinde çalışanların %27'sinin 16'lık dilimi ulusal sosyal güvenlik idaresine transfer edilmekte ve kamu emeklilik rejimi finansmanında kullanılmaktadır. Bu katkıları tamamlamak için bazı vergiler de Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumuna kaydırılmaktadır. Eğer açık kalırsa Milli Hazine tarafından karşılanmaktadır[24].

1994 yılında yenilenen yeni sistem işçilere, güçlü dağıtıcı tipteki belirli faydanın yanı sıra, nihai tutarı bir kaç faktöre bağlı olan ve çalışma süresince fonda birikenlere dayalı bir gelir sağlanmaktadır. İşçiler, fon birikimi yerine yeni bir belirli fayda programı çerçevesinde kalmayı tercih edebilmekle birlikte, az sayıda kişi bu seçimi yapmıştır. Yeni sistemde kamu emeklilik programının finanse edilmesi, emeklilik fonlarının yatırımı, ticari faktörler, fonların idaresinin maliyeti ve etkinliği

[23] ROFMAN Rafael: The Pension System in Argentina: Six Years After the Reform, Social Protection Discussion Paper Series, No. 0015, Buenos Aires, June 2000, s.5.
[24] ROFMAN: 2000, s.6.

ile benzer diğer hususlar kapsamlı bir şekilde incelenmiş ve çalışılmıştır. Bununla birlikte, tam fonlu emeklilik programı mekanizmasına çok az dikkat edilmiştir. Bunun nedenleri; kısmen, yeni tam fonlu sistemin olgunlaşması ve büyük miktarlarda fayda ödenmesine başlanılması için geçecek süre de dikkate alındığında bu hususun o kadar da acil olmadığının düşünülmesi, kısmen de, emeklilik yaşına yakın bir çok işçinin belirli fayda programında kalmayı seçmiş olmasıdır[25].

Kamu belirli katkılı emeklilik programı ile özel bireysel emeklilik hesabı arasında bir tercih sunan yeni sistemde kamu programının alternatif faydası, Temmuz 1994 sonrası kazançlara bağlantılıdır. Özel emeklilik programı ise, bir emeklilik fonu yönetim şirketine yapılan bireysel katkılara ve bu katkıların getirisinden yönetim giderlerinin düşüldüğü ücrete dayalıdır. Kamu ve özel ayak arasında tercih yapmayan işçiler otomatik olarak özel ayağa geçmiş olmaktadır. Şili'den farklı olarak, hem işçiler hem de işverenler Arjantin emeklilik sistemine katkı yapmaktadır. Çalışanlar kazancın %11'ini ödemektedir. Özel emekliliği seçenler, toplam idari masraf, hayatta kalma ve sakatlık sigortasını ödemek için katkılarından düşülen %3.42'lik (%2.4 ücret, %1.01 sigorta için) oran vardır. Kalan oran ise bireysel hesaplara girmektedir. %16 olan işveren katkısı, çalışanın hangi programı seçtiğine bakılmaksızın kamu sistemine gitmektedir. Emeklilik fonu yönetim şirketlerine yapılan tüm katkılar, vergiden düşülmektedir. Kendi işinde çalışanlar, %27 oranında katkı yaparken bu oranın sadece %11'i kendi bireysel hesaplarına gitmektedir. Kalan %16'nın, idari maliyetleri, hayatta kalma ve sakatlık sigortaları ile diğer programları fonlamayı kapsadığı farz edilmektedir. Aradaki büyük fark kendi işinde çalışanları, ya katkıdan kaçınmaya ya da kazançlarını az göstermeye teşvik etmektedir. Hükümet kamu programlarına; genel gelirler, yatırımlar ve bazı belli amaçlı vergilerin %10'u, kişisel mülk vergilerinin %90'ı ve şirketlerin özelleştirmesinden gelen gelirlerin %30'u oranlarında katkıda bulunmaktadır. Erkekler için 64, kadınlar için 59 olan emeklilik yaşı 2001 yılından itibaren, sırasıyla 65 ve 60 olmaktadır. Birinci ayak faydası, 30 katkı yılı gerektirmekte olup, maksimum 45 yıl olmak üzere, her bir ilave katkı yılı için %1 oranında artmaktadır. İleri yaş emeklilik 70 yaş üzerinde olup, son 8 yıllık

[25] ROFMAN Rafael P.:"Annuitizationin Pension Schemes, The case of Argentina", ISSA, Seminar for Actuaries and Statisticians, Montevideo, 21-22 November 2001. s.1.

çalışmanın 5 yılı emekli olmanın hemen öncesi dönemde olmak üzere toplam 10 yıl katkıda bulunanlara ödenmektedir[26].

İkinci ayak faydası, hükümetin borçlu olduğu süreyi uzatmakta ve nakit problemlerini azaltmaktadır. Alternatif özel emekliliği tercih edenler, emeklilik fonu yönetim şirketini seçebilmekte ve yılda iki defa şirketlerini değiştirebilmektedir. Emeklilik faydaları; yıllık ödeme, programlanmış para çekişleri, veya ikisinin karışımı şeklinde olmaktadır. Kamu planını seçmiş işçilere özele geçmeye izin verilmekle beraber, Haziran 1996'dan beri geri dönüş yapmalarına izin verilmemektedir. Emekli maaşı, emekli olmadan önceki 5 yılda, sigortalının ortalama ücretinin %50'sine eşit ise, özel planda erken emekliliğe izin verilmektedir. Emeklilik öncesi toplu para çekişi, emeklilik öncesi 5 yıldaki aylık kazançların %70'ine eşit bir emekli maaşı getirecek fonların hesapta bulunması durumunda mümkün olabilmektedir. Emekli olduktan sonra emekli maaşı alıcısı biri, tam fayda ile çalışmaya devam edebilmekle birlikte, emeklilik faydası emeklilik sonrası kazançları yansıtmak amacıyla yeniden hesaplanmamaktadır. Sakatlık faydaları, İşçinin 65 yaşından genç olması, çalışma kapasitesinin en az %66'sını kaybetmiş olması ve ilk sakatlanması anında çalışıyor olması şartıyla hem kamu hem özel programlarda aynı olmaktadır. Fayda, düzenli katkıcı için ortalama maaşın %70'i, dağınık katkıcı için sakatlık öncesi 5 yıl süresince ortalama ücretin %50'si kadardır. Kısmi sakatlık faydası, sakatlığın derecesine göre ödenmektedir. Ayrıca, gelir araştırmasına bağlı yardım, emeklilik maaşına hak kazanmayan muhtaç engelli bireyler için herhangi bir yaşta sağlanmaktadır. Her iki programda hayatta kalma faydaları, dullara[27] veya çocuksuz eşlere verilmektedir. Fayda miktarı, ölenin faydasının %70'i, çocuk varsa %50'si ve 18 yaşından küçük her bir hak sahibi çocuk için %20'si kadardır[28].

Emeklilik fonu yönetim şirketleri olarak bilinen şirketler, üçüncü ayak özel programı seçen işçilerin bireysel hesaplarını yönetmektedir. Söz konusu şirketler;

---

[26] KRITZER: s.23-24.

[27] Hem erkek, hem kadın olan dullar hayatta kalma faydası alabilmektedir. Ayrıca, engeli çocuklar için yaş limiti aranmamaktadır.

[28] KRITZER: s.24.

kamu ya da özel ya da bankalar, diğer finansal kurumlar, ticaret dernekleri, işçi sendikaları ve büyük şirketler gibi kar amaçsız gruplarca kurulabilmektedir. Arjantin, kendi Ulusal Bankasına, tasarruf hesaplarında kazanılan faiz oranlarına eşit garanti edilmiş bir asgari getiri oranı sağlamak zorunda olan ve bölgesel ekonomilere yatırım yapmak zorunda olan bir emeklilik fonu yatırım şirketi kurmasını şart koşmaktadır. Diğer emeklilik fonu yatırım şirketleri, bu tür asgari garanti sunmamaktadır. Kamuyla rekabet etmeleri ve eşit ya da daha yüksek getiri sağlamaları beklenmektedir. Her emeklilik fonu yatırım şirketi, sadece bir emeklilik fonu işletebilmektedir. Emeklilik fonu yatırım şirketlerinin en az 3 milyon dolar sermayelerinin olması ve hangisi daha yüksek ise, ya varlıklarının %2'si ya da 3 milyon dolar yatırım rezervi bulundurmaları gerekmektedir. Asgari getiri oranı hangisi daha düşük ise, ya son 12 aydaki tüm fonların ortalama performansının %70'i kadar ya da yüzdelik 2 puan kadar olmaktadır. Getiri oranı %30 ise veya yüzdelik 2 puan ortalamadan yüksek ise, emeklilik fonu yatırım şirketlerinin fazlalığı, ayrı bir karlılık rezerv fonuna koyması gerekmektedir. Nominal getiri oranı, ortalamanın altına düşerse, şirket farklılığı gidermek için her iki rezerv fonlarını kullanmaktadır. Farklılığı gideremezse, bireysel hesaplar likitleştirilerek diğer emeklilik fonu yatırım şirketlerine transfer edilmektedir. 1994 yılında sistem başladığında 26 olan emeklilik fonu yatırım şirketi, Aralık 1999'da 13'e düşmüştür[29].

Emeklilik fonu yönetim şirketleri denetçisi, katkıların düzgün kredilendirilmesi ve faydaların ödenmesi dahil olmak üzere özel sistemin işleyişini denetlemektedir. Emeklilik fonu yönetim şirketleri denetçisi ayrıca, emeklilik fonu yatırım şirketlerinin yapabileceği yatırımların türünü sıkı bir şekilde düzenlemekte ve sınırlamalar koymaktadır. Yatırımlar; ulusal hükümet tahvillerinde %50'yi, eyalet ve bölgesel devlet tahvillerinde %15'i, yerli özel şirketlerce çıkarılan tahvillerde %42'yi, yerli şirket hisselerinde %35'i, yeni özelleştirilen kamu teşebbüslerinin hisselerinde %35'i, bankalarda ve karşılıklı fonlarda %42'yi ve yabancı tahvillerde %17'yi aşamamaktadır. Ekim 1999'da, tüm emeklilik fonu yatırım şirketleri

[29] KRITZER: s.24-25.

yatırımlarında ortalama olarak %48 devlet tahvillerinde, %19 hisse senetlerinde, %19 depozit sertifikalarında ve %0.3 yabancı tahvillerde olmuştur[30].

Sistemin performansı[31], idari ücretleri çıkarmadan önce emeklilik fonu yatırım şirketlerinin Temmuz 1994'den Kasım 1999'a kadar ortalama reel getiri oranları %12.42 seviyesinde gerçekleşmiştir. Aralık 1999'da bir işçinin kazançlarının yaklaşık %2.4'ü, ortalama idari ücret olmuştur. Şili'de olduğu gibi, emeklilik fonu yatırım şirketleri, hem sabit hem de değişken ücret ekleyebilmekle beraber uygulamada hepsi değişken bir ücret eklemektedir. Aralık 1999'da 13 emeklilik fonu yatırım şirketinden 8'i düz ücret uygulamış ve aylık ortalama 3.85 dolar olmuştur. Sabit ücretin bir sonucu olarak, daha az kazananlar gelirlerinden oransal olarak daha çok kazananlardan daha fazla ödemektedir. Katılımcıların, bir emeklilik fonu yatırım şirketinden diğerine transfer sayısı her yıl arttığından bu durum idari maliyetlere de ilave olmaktadır. 1996 yılında, hesap sahiplerinin yaklaşık %20'si şirket değiştirmiştir. Bu eğilimi durdurmak ve bireyleri bir emeklilik fonu yatırım şirketinde kalmalarını teşvik etmek için şirketlere, planlarında kalan katılımcılara daha az ücret eklemelerine müsaade edilmiştir[32]. Sisteme 1999 sonu itibariyle düzenli olarak katkı ödeyenlerin oranı %44 olmuştur. Oranın düşük olmasının nedenleri arasında; işsizlik, kendi işinde çalışanlar için mevcut ekonomik zorluklar bulunmaktadır[33].

B. Doğu Avrupa Uygulamaları

Doğu Avrupa dönüşüm ülkelerinde, ödeme yetersizliğindeki dağıtım esaslı emeklilik sistemleri, zorunlu ve özel fon esaslı emeklilik ayağı ile yeniden yapılandırılırken çeşitli gerekçeler ortaya konulmuştur. Söz konusu gerekçeler; etkinsizliğin azaltılmasına ve sermaye piyasalarının gelişimine ilişkin olmuştur. Yapılan çok ayaklı emeklilik reformları; mevcut emeklilik krizinin finansal maliyetlerinin çözümü için alınan yüksek sosyal güvenlik primlerinin azaltılmasını,

---

[30] Daha ayrıntılı bilgi için bkz. O'NEILL: s.76-81.
[31] Sistemin performansı için ayrıca bkz. O'NEILL: s.81-82.
[32] KRITZER: s.25.
[33] GRUSHKA: s.205.

kayıt dışı piyasaların kayıt altına alınmasını ve sermaye piyasalarının büyümesini teşvik eden bir strateji izlemektedir. Çok ayaklı emeklilik reformunun uygulanabilirliği, düzenlemelerin etkin yürütülmesi kapasitesini ve makro ekonomik istikrarı gerektirmektedir. Böyle bir makro ekonomik taahhüt mevcut değilse, gerekli teknik yeterlilik ve hukuki alt yapı hazırlanamaz ise zorunlu özel emeklilik fonlarının kurumsallaşması mümkün olamayacaktır[34]. Bu bağlamda aşağıda, geçiş ekonomilerine örnek olarak Macaristan ve Polonya özel emeklilik modelleri incelenmektedir.

1. Macaristan

Macaristan emeklilik reformu yasası Temmuz 1997'de çıkarılmış ve 1 Ocak 1998'de yürürlüğe girmiştir. Karma yapılı yeni emeklilik sisteminde ağırlıklı olan dağıtım esaslı kamu programına ilave olarak zorunluluk esaslı karışık bir emeklilik seçeneğine sahip fonlu yeni bir ayak daha oluşturulmuştur. Herkese zorunlu ilk ayak, tümüyle işverenlerin kısmen de çalışanların katkılarıyla ve dağıtım yöntemiyle finanse edilmektedir. Kadınlarda 55, erkeklerde 60 olan emekli yaşı 2008'de 62 olacaktır. İkinci ayak, zorunluluk esasıyla ve tümüyle çalışanların katkılarıyla finanse edilen bireysel emeklilik hesaplarına dayalı emeklilik fonlarından oluşmakta ve üçüncü ayak olarak varolan gönüllü ortak emeklilik fonlarına benzemektedir[35]. 1994 yılında tesis edilen üçüncü ayak, büyük vergi muafiyetinin olduğu ve yaşlılık günleri için kişiyi daha fazla tasarruf yapmaya zorlayan gönüllü özel emeklilik ayağıdır[36]. Artık Macaristan emeklilik sistemi, küçültülmüş dağıtım esaslı kamusal birinci ayaktan; zorunlu, fonlu, özel yönetimli ve belirli katkılı ikinci ayaktan; gönüllü, fonlu ve özel yönetimli üçüncü ayaktan oluşmaktadır[37]. Yeni emeklilik sistemine katılım, 42 yaşından küçük ve 30 Haziran 1998'den sonra işgücüne yeni katılarak ilk defa sigortalı olanlar için zorunludur. Söz konusu tarihten önce sigortalanan ya da

---

[34] GEORGES De Menil: "A Comment on The Place of Funded Pensions in Transition Economies", International Tax and Public Finance, 7, 2000, s.441-442.

[35] MÜLLER Katharina: "The political economy of pension reform in eastern Europe", International Social Security Review, ISSA, Vol. 54, 2-3/2001, s.60.

[36] SIMONOVITS Andras: "Partial Privatization of a Pension System: Lessons from Hungary", Journal of International Development, J. Int. Dev. 12, 2000, s.520.

[37] ROCHA Roberto-VITTAS Dimitiri:" The Hungarian Pension Reform: A Preliminary Assessment", March, 2000, s.1.

çalışan kimseler 31 Ağustos 1999 tarihine kadar sadece devletin sisteminde kalmayı ya da özel bir emeklilik fonuna katılmayı tercih edebilmişlerdir. Tüm gönüllü giriş yapanlardan isteyenlere, 31 Aralık 2000 tarihinden önce kararlarından vazgeçerek eski sisteme tekrar girebilmeleri olanağı verilmiştir. Yeni sistemi seçmek için ise herhangi bir üst yaş sınırı bulunmamaktadır[38].

Zorunlu ilk iki ayak, felsefeleri farklı olmakla beraber birbirini tamamlamaktadır. Birinci ayakta bireyler hizmet süresince katkı ödeyerek emeklilik haklarını artırmakta, ikinci ayakta ise yaptıkları katkıyı ve katkının getirisini almaktadır. İki ayak birlikte çeşitlenmiş bir emeklilik portföyü meydana getirmektedir. Bu emeklilik portföyün farklı öğeleri farklı riskleri kapsamak ve farklı bekleyişleri karşılamak için oluşturulmaktadır[39].

Birinci ayakta işveren katkısı, çalışanın ücretinin %22'si oranında iken, ikinci ayağa üye çalışanlar kazançlarının %2'si, ikinci ayağa üye olmayan çalışanlar ise %8 oranında katkıda bulunmaktadır. Katkıya esas kazanç miktarı ortalama ücretin iki katıyla sınırlı olup[40], bu sınırın üstündeki kazançlar için çalışan katkısı olmamaktadır[41]. İkinci ayak, 1 Ocak 1998'de başlatılan[42] ve primlerle finanse edilen zorunlu emeklilik fonlarından meydana gelmektedir. Bunlar üyelerine emeklilik sigortası sağlayan, kar amacı olmayan ortak güvence fonlarıdır. Birinci ayaktaki katkıya esas kazanç limitinin geçerli olduğu ikinci ayakta da üyeler, gelirlerinin %8'i oranında katkıda bulunmaktadır. İşverenler, ücretlerden bireysel katkıyı kesip bir bildirim ile birlikte doğrudan özel emeklilik fonuna transfer etmektedir. Özel emeklilik faydaları esas olarak, emekli tarafından seçilmişse bireysel katılım ve yaşam yıllıklarının dahil olduğu, yıllık endekslemeli ve en az kamu emeklilik endeksi ölçüsündeki yıllık maaşlardan meydana gelmektedir. Olağanüstü durumlarda toplu ödeme faydasının bulunduğu Macaristan'da malullük sigortası fonu üyesi, kamu güvenlik sistemine dönüp sunulan faydanın %100'ünü alma ya da özel fonda

---

[38] MAROSSY Annamaria: "General Overview Of The Hungarian, Czech and Polish Pension Systems", OECD Private Pensions Conference 2000, Private Pensions Series No:3, OECD, 2001, s.187.
[39] PARNICZKY Tibor: "Case Study Of The Three-Pillar Pension System in Hungary", Private Pension Systems and Policy Issues, Private Pensions Series No:1, OECD, 2000, s.87.
[40] MAROSSY: s.188.
[41] PARNICZKY: 2000, s.88.
[42] MÜLLER: 2001, s.60; MAROSSY: s.190.

kalıp kamu emekliliğinin %75'ini alma arasında tercih yapabilme hakkına sahip olmasına rağmen, geçen kısa dönemde tüm özürlülerin dönmeyi tercih ettikleri görülmektedir. Özel emeklilik fonu, bu hizmeti kendisi sağlayabilmekle beraber üye tarafından istenildiğinde fon bunu bir sigorta şirketine yaptırmayı talep edebilmektedir[43].

Emeklilik fonları, üyelerin emeklilik tasarruflarını ve buna bağlı olarak gelecekteki emekli aylıklarını arttırmak için sigortalının tasarruflarını yatırım amacıyla kullanmaktadır. Emeklilikte, bu tasarruflar emekliye yaşam yıllığı olarak geri dönmektedir. Bu nedenle özel emeklilik fonları, çalışma ve kazanç esasına bağlı belirli katkılı planlardan oluşmaktadır. Özel emeklilik fonları, üyelerinin sahibi olduğu kar amacı olmayan organizasyonlardır. Kısmen seçilmiş, kısmen temsilci edilmiş bir yönetim kurulunca kontrol edilmektedir. Katkılar, üyeler adına yatırıma yönlendirilmekte ve emeklilik fonunun fonksiyonları dışarıdan firmalarca yerine getirilebilmektedir. Emeklilik maaşına hak kazanıldığında, üyeler bir yaşam yıllığı almaktadır. Ödenecek yıllık, üyenin bireysel hesabında biriken tasarruflara göre hesaplanmakta ve cinsiyet ayrımı yapılmamaktadır. Bireysel hesaplarda biriken tasarruflar, faydalanıcılara ödenebilmekte ya da miras edilebilmektedir. Söz konusu emeklilik fonu modeli, mesleki emeklilik planlarına benzemekle birlikte, farklılıklar da taşımaktadır. Fonun kurucusu işveren olmak zorunda olmadığı gibi; özel emeklilik programı belirli fayda esasına göre işlemediğinden, fon kurucusunun gelecekteki faydaları garanti etme zorunluluğu yoktur[44]. Emeklilik fonları her ne kadar işveren örgütleri, sendikalar ve yerel hükümet tarafından kurulsalar da fonun sahipleri üyelerin kendileridir. Ana karar verme birimi üyeler kurulu ya da üye temsilcilerinin genel delege kuruludur. Fonların kuruluş izinleri ve faaliyetlerinin denetimi, devlet denetleme idaresince; yatırımların düzenlenmesi ise kanunlarla yapılmaktadır. Kanundaki şartları yerine getiren finansal bir kuruluş, depozit kurumu olarak çalışmak zorundadır[45]. Emeklilik fonunun durumu hakkında üyelerin düzenli olarak bilgilendirilmesi gerekmektedir[46]. Bir fonda en az 6 ay kalan üye, başka bir

---

[43] SIMONOVITS: s.522-523; MAROSSY: s.190-191.
[44] PARNICZKY: 2000, s.88-90.
[45] MAROSSY: s.191-192.
[46] PARNICZKY Tibor: "Supervision of Private Pensions and The Hungarian Case", OECD Private Pensions Conference 2000, Private Pensions Series No:3, OECD, 2001, s.283.

fona transfer olabilmektedir. Kendisinden transfer yapılan fon, transfer edilen miktarın en fazla %1'ini geçmeyecek şekilde, masrafları transfer yapan üyeye yükleyebilmektedir[47].

Yeni sistem, Birleştirilmiş Finans Sektörü Denetleyici Kurumlarınca denetlenmektedir. Bu denetleme; bankacılık, sermaye piyasası, sigorta ve emeklilik maaşları ile ilgilidir. Birleştirilmiş denetleme, iki temel yapıda olabilmektedir. Birinci yapıda, denetleyici birim finansal sektördeki branşlara göre organize olmakta ve ortak bir kurul, ayrı alanları bir arada tutarak yönetmektedir. İkinci yapıda ise denetleme, faaliyet çeşidine göre fonksiyonel olmaktadır. Emeklilik maaşlarını bu yapının içine dahil etmenin mantığı, işçilerin gelecekteki refahının öncelikle yatırım performansına bağlı olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda, emeklilik fonları finansal kuruluşlar olup, finans ve sermaye piyasalarına bir çok yönden bağlıdır. Finansal kurumlar, bir çok alandan getirileri tek bir çatı altında sağlamakla birlikte, yeni ve zorunlu emeklilik sisteminde, ihtisaslaşmış ve özerk denetleme birimi lehinde gerekçeler bulunmaktadır. Yeni bir ihtisas birimi, emeklilik sisteminde insanların güveninin oluşmasına yardım etmektedir. Macaristan'da emeklilik fonları, şeffaflık ve bilgi sağlamak amacıyla denetlenmektedir. Fon üyeleri, kendi emeklilik fonlarından bilgi alabilmektedir. Bunun için fon üyelerinin, fonun faaliyetleri ve finansal yönetimi konusunda düzenli olarak bilgilendirilmeleri şart olduğundan her bir fon üyesi, en azından yıllık olarak bireysel hesabına ilişkin bildirim almaktadır. Ayrıca halk da denetleyici birimden herhangi bir emeklilik fonu hakkında bilgi edinme hakkına sahiptir. Bu bağlamda; emeklilik fonları, yıllık denetim raporlarının özetlerini yayınlamak zorundadır. Fon, yatırım faaliyetlerinin kar ve zararlarını ve masraflarının maliyet etkinliğini gösteren rakamları açıklamaktadır. Yatırım performansı, varlıkların piyasa değerlerindeki esas getirisi ile ölçülmesi gerekmektedir. Maliyet etkinliği göstergeleri; yatırım, iç faaliyetler ve harici hizmetler için yapılan harcamalardan oluşmaktadır. Önemli bilgi kaynağı olan denetleyici birim, kamu kayıtlarını muhafaza etmek zorundadır[48].

---

[47] MAROSSY: s.193.
[48] PARNICZKY: 2001, s.282-283.

2. Polonya

Polonya'da zorunlu emeklilik sistemi, 1 Ocak 1999'dan itibaren yürürlüğe girmiştir. Yeni emeklilik sistemi, 31 Aralık 1948'den sonra doğanlar için eski sistemin yerini almıştır. Belirli fayda esaslı programdan, belirli katkı esaslı programa geçildiği yeni sistem, diğer ülkelerde uygulamaya giren reformlarla benzerlikler taşımaktadır[49]. Dünya Bankası'nın emeklilik reformu yaklaşımını bir çok yönden takip etmekle birlikte, reformun hem tasarımı hem de aşamalı uygulaması, diğer ülkelerde yapılan emeklilik reformlarından önemli farklılıklar göstermektedir[50]. Polonya'da geçiş süreci, 3 yaş grubuna bölünmüştür. 30 yaşının altındaki vatandaşlar, hem kamu ayağına hem de özel ayağa katkı yaparak yeni karma sisteme katılmak zorunda bırakılmıştır. 30-50 yaş arasındaki vatandaşlar, yeni ulusal belirli katkı planına katkı yapma zorunluluğunda bulunmakla beraber, yeni belirli katkılı özel emeklilik fonlarına katkı yapmayı 30 Eylül 1999 tarihine kadar tercih edebilmişlerdir. 50 yaş üzeri olan vatandaşlar ise, eski dağıtım sisteminden emekli olmaya devam etmektedir[51].

Üç ayaktan oluşan sitemin ilk ayağı, devlet tarafından sosyal güvenlik kuruluşunca dağıtım yöntemiyle yönetilmektedir. İkinci ayak, tamamen sermayeye endeksli, özel olarak yönetilen sonu belirsiz açık uçlu emeklilik fonlarından; üçüncü ayak ise, finansal kurumlarca idare edilen gönüllülük esaslı emeklilik planlarından oluşmaktadır[52].

Polonya'da yapılan emeklilik reformu, sistemin zorunluluk kısmına odaklanmıştır. İlave gönüllü planların olduğu üçüncü ayak, yeni sistem için önemli olmakla beraber, zorunlu sistemin finansal sürdürülebilirlik sorununu çözememektedir. Sorunun çözümü için, sosyal güvenliğin yaşlılık kısmına ilişkin bireysel hesaplar işletilmektedir. Yaşlılık emekliliği ile ilgili hizmetin özel tedarikçileri, reform içinde yer alarak önemli rol oynamışlardır. Bununla birlikte özel

---

[49] PELC: s.273.
[50] GORA Marek: "Polish Approach To Pension Reform", OECD Private Pensions Conference 2000, Private Pensions Series No:3, OECD, 2001, s.227.
[51] MAROSSY: s.187.
[52] PELC: s.273.

tedarikçilerin işe karışması, Polonya'da sosyal güvenliğin özelleşmesi anlamına gelmemektedir. Sadece sosyal güvenliğin bir kısmının işleyişine özel tedarikçiler davet edilmiştir. Sistem, bunu mümkün kılacak ve tutarlı çalışacak şekilde tasarlanmıştır. Yeni sistemde dikkat çeken bir özellik, sistemin her bir öğesinin sahipliğinden ziyade gördüğü işlev olmaktadır. Polonya'nın zorunlu yaşlılık sistemi olan birinci ve ikinci ayak birlikte tamamen aynı rolü oynamakla beraber, her birinin gelecekteki emekli maaşlarının kaynağını oluşturma bakımından farklılıkları bulunmaktadır[53].

Yeni yaşlılık sisteminin yegane sosyal amacı, insanların yaşam boyu gelirlerinin etkin ve güvenli şekilde toplanmasını sağlamaktır. Yaşlılık sistemi, birinci ve ikinci ayaklar olmak üzere iki alt kısma ayrılmıştır. Yeni sistemin birinci ve ikinci ayakları yeni doğmuş ikizler olup, önceki sistemle çok az ortak yönler taşımaktadır. Birinci ve ikinci yaşlılık ayağı, bireysel emeklilik hesaplarına dayanmakta ve yaşlılık katkıları iki ayak arasında bölünmektedir. Birinci ayak dağıtım esaslı[54] ve daha çok işverenlerin katkılarıyla finanse edilirken, ikinci ayak ise tam fonlu olup tümüyle çalışanların katkılarıyla finanse edilmektedir[55]. Her iki ayak, emeklilik gününde yıllık ödeme şeklinde maaş vermektedir. Emeklilikteki maaş miktarı, ödenen miktar ile kalan ömür beklentisi çerçevesinde belirlenmektedir[56].

Sistemin denetimi için, Emeklilik Fonları Denetmenliği oluşturulmuştur. Bu birimin ana rolü, emeklilik planlarının ve fon üyelerinin çıkarlarını korumak, emeklilik fonlarının ve yönetici şirketlerin hem faaliyetlerini hem de transfer birimlerini ve sorumlu bankalarını denetlemek, kanun ihlallerini bertaraf etmek ve sistemdeki istikrarı sağlamaktır. Kontrolün amacı, şeffaflık ve emeklilik fonlarının iyi bir yatırım politikasını sağlamaktır. Fonlar, yatırım kurallarına ve kanundaki sınırlamalara uymak zorundadır. Emeklilik fonlarının iki yıllık yatırımından sonra, Emeklilik Fonları Denetmenliği asgari getiri oranını hesaplamaktadır. Bunun için,

---

[53] BOROWCZYK Ewa: "First Experiences with the Privatization of Polish Pension Scheme: A Status Report", Bulding Social Security: The Challenge of Privatization, International Social Security Series, Vol:6, 2001, s.169-173; GORA: s.227-228.
[54] MAROSSY: s.188.
[55] MÜLLER: 2001, s.62.
[56] MAROSSY: s.188-189.

günlük elektronik raporlar çok önemlidir. Emeklilik sisteminin üyeler için şeffaf olması zorunludur. Denetleme birimi, yanlış bilgilendirmeleri önlemek için emeklilik fonu ve yönetici şirketlerin ilanlarını ve reklamlarını kontrol edebilmektedir. Hesaplarda, varlık değerlendirmede, fiyatlandırma ve yatırıma ilişkin diğer hususlarda da şeffaflık önem taşımaktadır. Söz konusu birim, emeklilik fonu için çalışan tüm satış elemanlarını kayıt altına almakta, emeklilik fonları ve yönetici şirketlerdeki düzensizlik, eksiklik ve yanlışlıkları düzeltmeleri için onları zorlayabilmektedir. İlk ayağın sorumluluğu tamamen devlete ait iken, ikinci ayaktaki açık uçlu emeklilik fonları ve yöneticileri devlet tarafından denetlenmektedir. Devletin kısmi sorumluluğu olduğundan denetlemenin sıkı yapılması gerekmektedir. Devletin sorumluluğu iki alanda ortaya çıkabilmektedir. Birincisi, şayet fonun semeresi kanunda belirtilen asgari getiri oranının altında ise devlet sorumluluğu devreye girmektedir. Böyle bir durum ortaya çıktığında ilk olarak, fonun rezerv hesabında biriken kaynaklara bakılmaktadır. Söz konusu kaynak yetersiz ise ve yönetici şirket kendi sermayesi ile ödeyemeyecek ve iflasa gidecek ise Garanti Fonu devreye girmekte ve sorumluluk Garanti Fonuna geçmektedir. Nihayetinde, Garanti Fonu sonrası asgari getiri oranı ile fonun getiri oranı arasındaki farkın dengelenmesinden Hazine sorumlu olmaktadır. İkincisi, emeklilik fonunda tasarruf edilen sermaye ile birinci ayak için hesaplanan asgari faydanın ödenmesinde de devletin sorumluluğu vardır.[57]

Görüldüğü gibi, toplam yıllık maaşlarında birinci ve ikinci ayak asgari garantili olup; asgari garanti, her iki ayağın yıllık ödeme toplamına bağlı olarak devlet bütçesinden finanse edilmektedir. Katılımcılar her iki hesaptan da aynı yaşta emekli olabilmekte ve eşit maaş alabilmektedir. Polonya'da üç ayak yapısı, sosyal güvenliğin sadece yaşlılık emekliliği kısmına ilişkindir. Emeklilik öncesi dönemde sosyal güvenliğin yaşlılık kısmı, uygulanan özel düzenlemelere bağlı olmaksızın, tasarruf yönüne sahiptir. Polonya'da uygulan bireysel hesap düzenlemesi, sistemin yaşlılık emekliliği için ödenen primlerin kazandığı nemaları, tüm katılımcılar için eşitlemektedir[58].

---

[57] PELC: s.273-275.
[58] GORA: s.228.

Emeklilik faydaları yıllık endekslemeli olduğu ve malullük sigortasının kapsanmadığı ikinci ayakta[59], özel emeklilik fonu üyelerinin zorunlu katkı oranı işçiler için %7.3 oranındadır[60]. Fon hizmeti, bir sigorta şirketi aracılığıyla yapmaktadır. Emeklilik fonları, kuruluş amacına uygun olacak şekilde Emeklilik Fonu Şirketlerince idare edilmektedir. Minimum sermaye şartının arandığı Polonya'da her bir şirket en fazla iki fonu yönetebilmektedir. Fonlardan biri sabit gelirli tahvile, bir diğeri de genel kurallara göre yatırılabilmektedir. Şirketin ve emeklilik fonunun sermayelerinin ayrılmış olmaları gerekmektedir. Emeklilik fonları ve emeklilik fonu şirketlerinin faaliyetleri bir devlet denetleme idaresince takip edilmekte ve kuruluş için söz konu idareden izin alınmaktadır. Yatırım miktarı, Maliye Bakanlığınca belirlenmekte, Bakanlar Kurulunca da kısıtlanabilmektedir. Bir banka depozit kurumu olarak zorunlu çalışmaktadır[61]. Katılımcıların, emeklilik fonunun durumu hakkında düzenli olarak bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Katkılar, değeri fonun piyasa değerine bağlı olan 'fon oluşturma birimleri'ne dönüştürülmektedir. Katılımcının hesabı, kısmen bu birimlerce, kısmen de piyasa varlık değerince belirlenmektedir. Katılımcı, en az 12 ay aynı fonda kalması durumunda başka bir fona ücretsiz geçiş yapabilmektedir. Polonya'da ikinci ayak, devlet garantisi ile korunmaktadır[62].

Polonya'da üçüncü ayak, çalışanlar için gönüllü özel emeklilik programı olarak adlandırılmaktadır. İşveren programının kanuni yönden kabul edilebilmesi için bazı şartları yerine getirmesi gerekmektedir. İlk şart; işveren, tüm çalışanların eşit katılma şansına sahip olduğu katılım şartlarını doğru tanımlamalıdır. İkincisi, çalışanların yarıdan fazlasının programa katılması gerçek olasılık olmalıdır. Üçüncüsü, üyeler adına gelirin %7'sinden fazla olmayan katkılar, sosyal sigorta katkıları kapsamındadır. Dördüncüsü, katılımcı sadece 60 yaş limitine ulaştığında ya da uzun süreli sakatlık veyahut ölüm hallerinde fayda alabilmektedir. Bu kriterler yerine getirildiğinde üçüncü ayak tasarruflarının kurumsal yapıda olabilmesi için;

---

[59] MORASSY: s.190.

[60] CHLON Agnieszka-GORA Marek-RUTKOWSKI Michal: Schaping Pension Reform in Poland: Security Through Diversity, SP Discussion Paper, No:9923, The Worl Bank, August 1999, s.27.

[61] Denetim ve düzenlemeler konusunda bkz. CHLON-GORA-RUTKOWSKI: s.27-28; MORASSY: s.191-192.

[62] İkinci ayak minimum emeklilik garantisi hakkında bkz. MORASSY: s.193-194; CHLON-GORA-RUTKOWSKI: 34-35.

Anonim Şirket olarak faaliyet gösteren bir hayat sigortası şirketince çalışanlar adına yazılmış grup sigortasının olması, ortak bir sigorta şirketine çalışanın katkı ödemesi, faaliyet gösteren bir emeklilik fonuna çalışanın katkı ödemesi, açık yatırım fonuna ya da özelleşmiş açık yatırım fonuna çalışanın katkı ödemesi gerekmektedir. Görüldüğü üzere üçüncü ayak emeklilik fonları, ikinci ayak fonlarına benzer olarak faaliyet göstermekle beraber, daha az yatırım sınırlamalarının var olması ve asgari getiri şartının olmaması noktasında farklılıklar taşımaktadır[63]. Denetim açısından ise durum, ikinci ayağa göre biraz daha esnektir. Çünkü, devlet garantisinin olmadığı bu programlara üyelik gönüllüdür. Bir emeklilik planı; çalışan, işveren ve finansal kurum arasında yapılmış bir dizi anlaşmalar şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanın emeklilik planları, Emeklilik Fonları Denetmenliği tarafından tescil edilmektedir. Tescilden sonra, emeklilik planının yasalara uygunluğu özel denetleyici bir birim tarafından denetlenmektedir[64].

II. Gönüllülük Esasına Dayalı Özel Emeklilik Programlarının Yeri

Gönüllülük esasına dayalı özel emeklilik programları genel olarak Kuzey Amerika ve Batı Avrupa ülkelerinde uygulanmaktadır. Söz konusu ülkelerin ortak özelliği gelişmiş ülkeler olmalarından gelmektedir. ABD ile Avrupa ülkeleri emeklilik sistemlerinin kıyaslanmasında dört nokta dikkat çekmektedir. Birincisi, ABD'nin federal sosyal güvenlik yapısına karşın Avrupa Birliği'nde emeklilik, ulusal hükümetlerin sorumluluğundadır. İkincisi, Avrupa Birliği'nde emeklilik programlarının organizasyonu ve kapsamında ülkeden ülkeye önemli farklılıklar bulunmaktadır. Üçüncüsü, ABD'deki sosyal güvenliğin geleceği üzerindeki bütün tartışmalarda konu ulusal sınırlarla sınırlandırılmaktadır. Avrupa Birliği'nde ise, ekonomik ve siyasi entegrasyonun etkilediği her bir ulusal emeklilik sisteminin geleceğine ilişkin çok iyi işleyen bir kurulum vardır. Dördüncüsü, Avrupa Birliği'nde hatta her bir üye ülke içinde işgücü hareketliliğinin önemsiz olduğu bilinmektedir. Bölgeler arası hareketlilik, ABD'deki eyaletler arasındaki hareketlilikten daha düşüktür. Avrupa ülkelerindeki emeklilik sistemi genel olarak üç

---

[63] MORASSY: s.196-197.
[64] PELC: s.276; Denetim ve düzenleme konusu için bkz. CHLON-GORA-RUTKOWSKI: s.37.

ayaktan oluşmaktadır. Temel ayak olan birinci ayak, zorunlu ve fonsuz olup dağıtım yöntemi altında belirli fayda esaslı emeklilik programlarıyla organize edilmektedir. Bireyler, mevcut programlara katkıda bulunmakta ve emeklilik dönemlerinde fayda almaktadır. Söz konusu faydalar, gelecek nesillerin katkılarıyla finanse edilmektedir. Mesleki emeklilik programı olan ikinci ayak, birinci ayağa sahip ülkelerde çok az gelişmiştir. Ayrıca, özel emeklilik programlarının mevcudiyeti, kamusal sistemin cömert olmadığı anlamını taşımaktadır. Kamusal düzenlemelerin yetersiz olması durumunda bireyler yaşlılık gelirlerini, özel piyasa düzenlemeleriyle güvence altına almak zorunda kalmaktadır. Kamusal dağıtım yöntemine zıt olarak mesleki emeklilikler, genelde tam fonlama esasına göre işletilmektedir. Mesleki emekliliğin diğer bir özelliği, hem belirli fayda esaslı, hem belirli katkı esaslı yapıda olabilmesidir. Böylelikle emeklilik maaşları, geçmiş katkıların doğrudan bir fonksiyonu olmaktadır. Üçüncü ayaktaki bireysel emeklilik programları ise, tam fonlu ve tamamen belirli katkı esasına göre işlemektedir[65].

A. Kuzey Amerika Uygulamaları

Geleceğe ilişkin planlarını yıllar öncesinden hazırlamış, gerektiğinde fazla sıkıntıya girmeden gerekli değişiklikleri yapabilecek güce ve iradeye sahip olan sanayileşmiş ülkeler, emeklilik sistemlerinde de bireyleri kendi iradeleri ile özel emeklilik programlarına katılımda serbest bırakmıştır. ABD ve Kanada, emeklilik sistemlerini krize sokmayacak şekilde planlar yapmakta ve sosyal sigorta uygulamalarını temel ayak olarak uygulayarak vatandaşlarına emeklilik dönemlerinde asgari yaşam standardı güvencesi temin etmektedir. Ayrıca, isteyen bireylere bireysel emeklilik sayesinde ilave gelir sağlama imkanı vermektedir. Genelde yaşam standardı yüksek olan halk, bireysel emeklilik programlarına iştirak etmekte ve sistem, her hangi bir zorlamaya gerek kalmaksızın başarıyla işlemektedir. Aşağıda, ABD ve Kanada emeklilik sistemlerinde özel emeklilik programlarının uygulaması hakkında bilgi verilmektedir.

---

[65] JOUSTEN Alain-PESTIEAU Pierre: "Labor Mobility, Redistribution, and Pension reform in Europe", Social Security Pension Reform in Europe, A National Bureau of Economic Research Confrence Report, The University of Chicago Press, Chicago and London, 2002, s.87-88.

1. Amerika Birleşik Devletleri

ABD'de emeklilik programları[66] ilk olarak 20. yüzyılın başında, belirli fayda programları tesis etmeye başlayan demiryolu sanayindeki büyük firmalarda ortaya çıkmıştır. İkinci Dünya savaşından önceki dönemde emeklilik programlarının kapsamı yavaş gelişmiştir. 1940'da özel ücretli işçilerin sadece %15'i işverence sağlanan emeklilik programı kapsamında bulunmuş, savaş yıllarında emeklilik programlarının kurulmasına odaklanan sendikalar sayesinde bu kapsam artarak 1945'de toplam özel ücretli işgücünün %20'sine ulaşmıştır. Emeklilik planları, sonraki 25 yılda bir çok küçük ve orta ölçekli işletmede iki katından fazla artmıştır. 1970'de işgücünün yaklaşık % 43'ü bir emeklilik planında, bunun da yaklaşık %90'ı belirli fayda esaslı emeklilik planında yer almış, 1970'den günümüze kadar ise kapsam oranı yatay seyretmiştir[67].

ABD'de emeklilik reformu tartışmaları yapılırken dikkat edilmesi gereken bazı hususlar tespit edilmiştir. Söz konusu hususlar arasında; yapılacak reform ile emeklilerin mevcut standartlarının düşürülmemesi, sosyal güvenliğin bir parçası olan bireysel emeklilik hesaplarının finansmanının gelecekteki bütçe durumuna bağlı olmaksızın garanti edilmesi, Amerikalıların sosyal güvenliği gelecek için kenara konulan para oluşturma amacıyla kullanabilmesi, bireysel hesapların yeterli asgari ücret garantisi vermesi ve halihazırda çalışmakta olanlar için iştirakin gönüllü olması bulunmaktadır[68].

ABD emeklilik sisteminin temeli[69], ulusal sosyal güvenlik olarak da adlandırılan sosyal sigorta sistemi[70] olup, bütün çalışanları ilgilendirmekte ve mesleki emeklilik programlarından daha çok Amerikalı emeklilere emekli maaşı

---

[66] Ayrıntılı bilgi için bkz. WHEELER Peter M.:Social Security Programs in The United States, Social Security Administration Office of Research, Evaluation and Statistics, SSA Publication No. 13-11758, July 1997, s.1-7.

[67] HINZ: s.26-27; APROBERTS: "Privatizing Pensions in the United States: Shifting Sands for Policy Makers?", The Geneva Papers on Risk and Insurance, Vol. 26 No. 4, October 2001, s.577-578.

[68] JOHN David C.: "Five Rules For Real Social Security Reform", Executive Memorandum, No:578, March 12, 1999, s.1-2.

[69] ABD emeklilik sistemi konusunda bkz. ÖĞÜTOĞULLARI Eren: "Amerika Birleşik Devletleri Sosyal Güvenlik Sistemi", Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Yıl:3, S:9, Temmuz-Eylül, 2000, s.54-58.

[70] Ayrıntılı bilgi için bkz. WHEELER: s.8-49.

vermektedir. 1999 nüfus sayımı sonuçları, 65 yaş ve üzerindekilerin toplam gelirlerinin %38'inin sosyal sigortalardan, %19'unun ise mesleki emeklilik programlarından geldiğini göstermektedir. Primlerle finanse edilen sosyal sigortalar, tüm özel sektör çalışanları için, bağımsız çalışanlar için ve ücretliler için zorunludur. Kamu sektöründe çalışanlar, ulusal sistemin dışında kalabildikleri halde, kamu sektöründe çalışanlarının ¾'ü ulusal sisteme üye durumdadır. Genelde Amerikalı çalışanların %95'inden çoğu, ulusal sosyal sigorta programı kapsamında bulunmaktadır[71].

Mesleki emeklilik programları sosyal sigortalardan daha önce başlamıştır. Büyük buhranın olumsuz sonuçlarından önce, gaz, elektrik, su şirketleri ve demiryolları gibi çoğunluğu büyük kamu hizmeti kuruluşları ile bazı özel sektör çalışanlarının %15'i mesleki emeklilik programlarına üye olmuştur. Söz konusu programlar, 20.yy başlarında çok çalışanın olduğu kamu sektöründe yaygınlaşmış ve karar vericiler tarafından önemsenmiştir. Mesleki emeklilik programlarının teşviki için, 1920'lerin başlarından beri özel sektör çalışanlarının tasarruf programlarına uygulanan vergi muafiyetleri federal yasalarda düzenlenmiştir. Sosyal sigortaların kuruluşu, mesleki programların önemini ve katılımını azaltmamıştır. 1980'lerin başlarından beri sosyal sigortaların kapsamı ve fayda miktarı sabit kalmıştır. Özel sektör mesleki emeklilik programları, 1970'lerin ortalarından beri giderek azalma göstermiş ve yakın zamanlarda tüm çalışanların %25'inden daha az üyeleri kalmıştır. Kamu sektörü mesleki emeklilik programları ise tam zamanlı çalışanların %80'nini üye yapmıştır. Çalışanların tasarruf programları, çoğu özel sektör çalışanları için mesleki emeklilik programlarının yerini almıştır. Söz konusu tasarruf programları, her yaşta çalışanlara işten ayrılmaları durumunda toplu ödeme yapmaktadır. Bu programların çoğu tercihlidir. Bireysel çalışanların tercihleri, katkıda bulunup bulunmayacakları şeklinde olmaktadır. Genelde olduğu gibi katkıda bulunmayı tercih ettiklerinde, işveren de katkıda bulunmaktadır. Tercihli tasarruf programları, çalışanların hesaplarına yatan bireysel seçimin derecesine göre sunum yapmaktadır[72].

---

[71] APROBERTS: s.576.
[72] APROBERTS: s.577-578.

Amerikan özel emeklilik sistemi, sosyal güvenliğin başladığı 1930'ların öncesine gitmekle beraber, asıl olarak kamu sosyal sigorta programının tamamlayıcısı olarak gelişmiştir[73]. Belli bir çalışmışlığı olan tüm ABD işçileri, emeklilik döneminde en azından geçimlik bir geliri sağlayacak sosyal güvenlik faydasını hak etmektedir. Özel emeklilik sistemi, düzenlemelerde açık olarak belirtildiği gibi sosyal sigortaya ve sosyal güvenlik sisteminin yeniden gelir dağıtımına yönelik özelliğine tamamlayıcı olarak hizmet etmektedir. ABD'deki özel emeklilik sistemi tamamen gönüllük esasına bağlı olarak faaliyet göstermekte ve işverenler tarafından kendine has olarak işletilmektedir. İşverenler, sistemin organize edilmesinde ana role sahip bulunmaktadır. Çalışma esaslı planların dışındaki özel emeklilik düzenlemeleri, bireysel emeklilik hesapları veya sigorta şirketlerinden kişilerce satın alınan ertelenmiş yıllık sözleşmeleri gibi büyük ölçüde kendine has bireysel düzenlemelerden oluşmaktadır. Bu düzenlemeler, çok daha sınırlı vergi muafiyetlerine tabi olup genelde, özel emeklilik programlarından farklı şekilde bireysel tasarruf araçları olarak ele alınmaktadır[74].

ABD'de bireysel emeklilik hesapları, işveren destekli emeklilik programları kapsamında olmayan işçiler için ertelenmiş vergi esaslı emeklilik geliri sağlamak amacıyla Ekonomik Emeklilik Gelir Güvencesi Kanunu'nun 1974 yılında çıkmasıyla başlatılmıştır. 1981 Ekonomik İyileşme Vergi Kanunu, bireysel emeklilik hesapları opsiyonunu tüm işçilere yaymıştır. Bununla birlikte 1986'daki vergi reformu ile, belli bir tutarın üzerinde kazanan çiftler ya da bekar işçilerin bireysel emeklilik hesaplarına vergi öncesi para katkısı yapmaları kaldırılmıştır[75].

Esas olarak iki tip özel emeklilik programı idari düzenlemesi vardır. İlki, tek işveren programı olarak bilinen tek bir birim tarafından desteklenen ve idare edilen program, ikincisi ise çok işveren programı olarak bilinen ortak bir endüstrideki birden fazla işte çalışanları kapsayan programdır. Söz konusu düzenlemeler sadece, tek bir teşebbüsün veya sahibi aynı bir iş grubunun işçilerini kapsamaktadır. Destekçi

---

[73] Bireysel emeklilik ve sosyal sigorta ilişkisi için bkz. MUNNELL Alicia: "Individual Accounts Versus Social Insurance: A United States Perspectives", Building Social Security: The Challenge of Privatization, International Social Security Series, Vol:6, 2001, s.63-82.

[74] HINZ: s.24-25.

[75] ANDRIETTI: s.176.

işveren, kanun sınırlarında ve toplu pazarlık anlaşmasında müzakere edilen şartlar dahilinde düzenlemenin faydaları ve idaresi üzerinde etkin bir kontrole sahiptir. Çok işveren programları, ortak bir endüstride işçileri temsil eden bir organizasyon ile yapılmış toplu pazarlık anlaşmasına bağlı olarak tesis edilmekte, eşit sayıda işveren ve işçi organizasyonu temsilcilerinden oluşan bir kurulca yönetilmektedir. ABD'de belirli fayda ve belirli katkı planı olmak üzere iki temel tipte işveren destekli program bulunmaktadır. Belirli fayda esaslı program düzenlemesi ile, programda belirlenmiş formüle göre hesaplanan fayda, emeklilikteki yıllık ödeme için şart koşulmaktadır. Belirli katkı esaslı program ile, her bir katılımcı için bir bireysel hesap tesis edilmekte ve emeklilikteki fayda hesapta biriken varlıkların değeri ile hesaplanmaktadır. Çalışanın işini değiştirmesi durumunda transfer edebileceği ödeme miktarı hususunda ise iki emeklilik programı arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Belirli fayda programları tipik olarak işçinin eski programdaki faydasını korumaktadır. ABD emeklilik yasasına göre belirli katkı düzenlemeleri, hesaplardaki paranın çekilmesine ya da transferine izin vermektedir[76]. Katkı esaslı emeklilik programları, ABD özel emeklilik sisteminin önemli bir unsuru olmuştur. Katkı esaslı emeklilik programları, 1980-1996 arasında iştirakçi sayısını, %155'lik bir artışla 20 milyondan 51 milyona çıkarmıştır. Buna karşılık fayda esaslı emeklilik programlarındaki artış %8 olmuş ve üye sayısı 38 milyondan 41 milyona çıkmıştır[77].

ABD'deki özel emeklilik sistemi, büyük ölçüde özel gelirle desteklenmekte ve özellikle yüksek düzeyde kazanan çoğu Amerikan işçisine hitap etmektedir. Özel emeklilik kanunu esnek olup, ABD finansal piyasalarının gelişim seyri ve bu piyasalardaki değişim durumuna bağlı olarak emeklilik kaynaklarının yatırımı düzenlenebilmektedir[78].

---

[76] HINZ: s.25-26.

[77] INVESTMENT COMPANY INSTITUTE: Defined Contribution Plan Distribution Choices at Retirement, Investment Company Institute Research Series, FALL 2000, s.3.

[78] HINZ: s.40-41.

2. Kanada

Kanada'da emeklilik sistemi üç ayaktan oluşmaktadır[79]. Kamusal emeklilik gelir sistemi olan ilk ayak; Kanada Emeklilik Planı'nda olduğu gibi federal, eyaletsel ve bölgesel gelir güvenlik programlarından ve onun Quebec'teki[80] kardeş planı olan Quebec Emeklilik Planından oluşmaktadır. Federal gelir güvenlik planları; Kanada vatandaşlarına ya da 65 ve üzeri yaştaki yasal mukimlerine ödenen Yaşlılık Güvenliği emeklilik maaşını, düşük gelirliler için garanti edilmiş gelir ilavesini ve 60-64 yaş arası bazı düşük gelirliler için eş geçindirme ödemesini kapsamaktadır. Kanada Emeklilik Planı, federal hükümet tarafından yönetilen federal/eyaletsel birleşik bir program iken, Quebec Emeklilik Planı ise Quebec hükümetince yönetilmektedir. Her iki emeklilik programı, zorunlu katkılı sosyal sigorta programları olup, emeklilik, malullük ya da ölümden kaynaklanan gelir kaybına karşı kazançla bağlantılı bir koruma sağlamaktadır[81].

Kanada emeklilik sisteminde ikinci ayak, genel gelirlerin dışında ve garantili tamamlayıcı gelirleri içeren fonlu ve özel yönetimli emeklilik programlarından oluşmaktadır. Çoğu zaman özel programlar olarak da adlandırılan ikinci ayak mesleki emeklilik programlarından, işverence desteklenen programlardan ya da tescilli emeklilik programlarından meydana gelmektedir. Bunlar, işe alma sözleşmesinin bir parçası olan belirli fayda ve belirli katkı programlarını kapsamaktadır. Federal ve eyalet hükümeti, emeklilikteki gelir yenilemesine yardım ve teşvik amacıyla tescilli emeklilik programlarındaki tasarruflara vergi muafiyeti ve vergi ertelemeleri sağlamaktadır[82]. Gönüllü olan özel emeklilik programlarının, federal ya da eyaletsel olarak tescil edilmesi gerekmektedir. Tescilin yapılacağı bölge, üyenin çalıştığı yere bağlıdır. Bazen özel emeklilik programları, şirket

---

[79] Kanada'da özel yatırımlarla kamusal emekliliğin güçlendirilmesi konusunda bkz. TOWNSON Monica: "Strengthening Public Pensions with Private Investment – Canada's Approach to Privatization Pressures", Bulding Social Security: The Challenge of Privatization, International Social Security Series, Vol:6, 2001, s.83-91.

[80] Quebec Doğu Kanada'da bir eyalettir.

[81] KRAMER Charles-LI Yutong: "Reform of the Canada Pension Plan: Analytical Considereations", IMF, IMF Working Paper, WP/97/141, October 1997, s.5; PEARSE Jane: "Overview Of The Canadian Private Pension System", Private Pension Systems Administrative Cocts And Reforms, Private Pension Series No:2, OECD, 2001, s.201.

[82] KRAMER: s.5; PEARSE: s.201.

emeklilik programları, tescilli emeklilik programları ya da işveren destekli emeklilik programları olarak adlandırılan mesleki emeklilik programları; işverenler, işçi sendikaları, birlikler ve mesleki organizasyonlar tarafından desteklenmektedir. Kanada'da özel emeklilik programları, 1800'lerin sonlarından itibaren faaliyet göstermekte ve söz konusu programlara 1917'den beri vergi muafiyeti sağlanmaktadır. Tescilli emeklilik programları, hem Federal ya da Eyalet Emeklilik Düzenleme Kurulu'nca hem de vergi yönünden Kanada Gümrük ve Gelirler Kurumu'nca tescillidir. 1997 sonu itibariyle işgücünün %41'ini yani 5.1 milyon işçiyi kapsamaktadır. Bu programların %8'i belediye işçileri ve okullar gibi kamu sektörü işverenlerince desteklenmekte ve toplam üyeliğin %47'sini kapsamaktadır. 1997 yılında program katılımcıları ve işverenleri tarafından yapılan katkı 19.6 milyar dolar, üye başına ortalama 3,845 dolardır. Yaklaşık 2.3 milyon Kanadalı 1997'de mesleki emeklilik programlarından ve bağlı kaynaklardan 28.1 milyar dolarlık gelir almıştır[83].

Özel emeklilik tasarrufları için, işveren destekli programlar ve tescilli emeklilik tasarruf programlarını kapsayan[84] üçüncü ayak, tescilli emeklilik tasarruf programları olarak adlandırılan bireysel emeklilik programlarından oluşmaktadır. Federal, eyalet ve bölgesel hükümetler, Kanada vatandaşlarının ve yasal mukimlerin emeklilik öncesi kazançlarının bir bölümüyle emeklilik geliri tesis etmelerini mümkün kılarak tescilli emeklilik tasarruf programları aracılığıyla tasarruflar için vergi muafiyeti sağlanmaktadır[85].

Kanada'da işverenler ve sendikalar, bireysel veya topluca, Tescilli Emeklilik Tasarruf Programları olarak bilinen bir grup bireysel emeklilik programı sözleşmesi yapabilmektedir[86]. Her bir çalışan bu programlara, yıllık bazda vergiden düşülebilir belli bir tutar yatırma hakkına sahiptir. Söz konusu tutar, şart koşulan katkı limiti ile işverenince sunulan Tescilli Emeklilik Programına kişinin katkı yapabileceği tutar

---

[83] PEARSE: s.206-208.
[84] KRAMER: s.5.
[85] PEARSE: s.202.
[86] Tescilli emeklilik tasarruf planları için bkz. HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT CANADA: Canada's Retirement Income System, Old Age Security, Canada Pension Plan, Private Pensions and Savings, ISPB-319-03-01E , March 2001, s.19.

arasındaki fark kadar olmaktadır[87]. Amacı, vergi muafiyeti yoluyla emeklilik için bireysel tasarrufu teşvik etmek olan Tescilli Emeklilik Tasarruf Programları 1957'de başlatılmıştır. Bireyler, söz konusu programlara yaptıkları katkıları her yıl vergi matrahlarından düşebilmekte, böylece daha az gelir vergisi ödemektedir. Emeklilik programı tasarruflarının yatırılmasından doğan yatırım gelirlerine bağlı vergiler, biriken fonların emeklilik programından gelir olarak alınmasına kadar ertelenmektedir. 1997 yılında 6 milyondan fazla Kanadalı söz konusu program katkı vermiş ve toplam katkı 25.3 milyar dolar, ortalama katkı 4,000 dolar olmuştur. 15.000 dolardan fazla kazanan bireylerin %80'i ve 45.000 dolardan fazla kazananların %95'i söz konusu özel emeklilik programlarına katkı vermiştir. Kazançların yüzdesi olarak tescilli emeklilik programı ile tescilli bireysel emeklilik programlarındaki ortalama tasarruflar, %7.5 oranında 15-25 bin dolar kazananlardan, %16 oranında 65-85 bin dolar kazananlardan gelmektedir. Özel emeklilik programları için ortalama tasarruf oranı katkı ve faydalardaki sınırlamalar nedeniyle en yüksek gelirliler için %7'ye düşmektedir. Orta gelirlilerdeki yüksek tasarruf ve gelir artışıyla tasarruf oranlarının artması, kamu emekliliğini değiştirme oranlarının düştüğünü ve kazanç arttıkça özel tasarrufların artması gereğini yansıtmaktadır[88].

Tescilli emeklilik programları, katkılı ve katkısız olmak üzere iki ana şekilde fonlanabilmektedir. Katkısız programda, pprogramın tüm maliyetini işveren taşımakta, katkılı programda ise çalışanlar maliyetin bir bölümü karşılamaktadır. Çalışan katkısı genelde kazancın %5'i ile %10'u arasında değişmekte ve maaştan kesilerek tahsil edilmektedir. 1997'de tüm emeklilik programlarının yaklaşık %73'ü katkı esaslı emeklilik programında bulunmaktadır. Mesleki emeklilik programlarında verilen emeklilik faydalarının belirli fayda ve belirli katkı olmak üzere iki türü vardır. Belirli fayda programları, emeklilikte belli bir emeklilik faydasını garanti etmektedir. Üyeler, programda oldukları her yıla göre emeklilik faydası kazanmaktadır. Genelde kazancının belli bir yüzdesi (mesela %2) esasına bağlıdır. Emeklilik maaşı genelde programdaki yıl sayısına ve son yıldaki ya da en iyi kazançların ortalaması esasına bağlıdır. Genellikle, hem çalışanlar hem de işverenler

[87] ANDRIETTI: s.175.
[88] PEARSE: s.206-207.

programa katkı sağlamaktadır. İşverenler, garanti edilmiş faydanın finansmanı için gerekli fonu sağlamakta nihai sorumludur. Belirli fayda esaslı programlarının yaklaşık olarak %20'si, düzenli yıllık endeksleme ya da periyodik uyarlamalar sağlamak suretiyle, emekli işçileri enflasyonun etkisinden korumaktadır. Belirli katkı esaslı programlar, tasarruf programlarına benzemektedir. Çalışanlar ve genellikle işverenler, her yıl üzerinde anlaşılmış belli bir miktar kadar katkı yapmaktadır. Emeklilikteki fayda, biriken katkıların değerine ve yatırım kazançlarına bağlı olup genelde yıllık olarak ödenmektedir. 1997'de 6,795 belirli fayda programı ve 8,139 belirli katkı programı mevcuttur. Aynı yılda, bir plana üye olanların %87'si belirli fayda esaslı programı tercih etmiştir[89].

B. Batı Avrupa Uygulamaları

Kuzey Amerika ülkelerinde olduğu gibi Batı Avrupa ülkelerinde de emeklilik sistemleri temelde sosyal sigortalara dayalıdır. Özel emeklilik düzenlemeleri, sosyal sigortaları tamamlayıcı mahiyettedir. Özel emeklilik programlarının tamamlayıcı özelliği, Almanya'da gelişmemiş olmasına karşın İngiltere'de oldukça gelişmiştir. Batı Avrupa ülkeleri arasında özel emeklilik modeli uygulamalarındaki ortak payda, gönüllük esası olmakla beraber ülkeden ülkeye işleyişte önemli farklılıklar bulunmaktadır. Söz konusu farklılıkların analizi için aşağıda Almanya, İngiltere, Hollanda ve İsveç emeklilik sistemlerindeki özel emeklilik programları incelenmektedir.

1. Almanya

Almanya'da sosyal güvenlik sisteminin merkezini sosyal sigortalar oluşturmaktadır. Sosyal sigortalar; bütün emeklileri, işçileri ve işçilerin ailelerinin yer aldığı ve toplam nüfusun yaklaşık %90'ını kapsayan bir yapıdadır. Geri kalan kısım ise, özel sigortalar tarafından veya bağımsız çalışanlarda olduğu gibi farklı önlemlerle güvence altına alınmışlardır. Memur ve asker gibi kesimler de kendilerine

[89] PEARSE: s.208.

ait özel sosyal güvenlik sistemlerine sahiptir[90]. Almanya sosyal güvenlik sistemi, Bismarck ilkesi ile uyumlu klasik sosyal güvenlik sistemini temsil etmektedir. Sistem, çalışan tüm nüfusun güvenliğini, faydaların ve ödemelerin eşitliğini amaçlamaktadır. Emekliler için garantili bir yaşam standardı nafakası sistem tarafından sağlanmaktadır. Nesiller arası dayanışma anlayışına göre, yaşlıların emeklilik finansmanı, çalışan nüfusça karşılanmaktadır. Sivil hizmetliler, kendi işini yapanlar, işçiler, çiftçiler ve diğer küçük meslek sahipleri, düzenli emeklilik sigortası kapsamında olmamakla beraber onlar, özel bir sosyal güvenlik sistemine sahip bulunmaktadır[91]. Düzenli emeklilik sigortasında, eşit emeklilik hakkı için önceden katılım yapılmaktadır. Emekli aylığı, net ücretin yaklaşık %50'sine eşit olup 65 yaşından sonra düzenli olarak verilmektedir. Sistem, çalışanların ve işverenlerin eşit katkılarıyla finanse edilmektedir. Demografik değişmeler nedeniyle katkılar, yaşlı kuşağın daha çok olan emekli aylığı taleplerini karşılayamamaktadır. Şirket emeklilik planları, özel emeklilik sigortası gibi gönüllüdür. Şirket ya da özel emeklilik sistemlerinin organizasyonu ve finansmanı özeldir[92].

Almanya'da özel emeklilik planı, belirli bir çalışan grubuna sunulabilmektedir. 1974'den önce emeklilik maaşına hak kazanmak için üyenin emeklilik yaşına ulaşıncaya kadar aktif bir katılımcı olarak kalması, emeklilik planlarının genel bir zorunluluğu olmuştur. 1974'de yürürlüğe giren Şirket Emeklilikleri Kanunu çalışanlar için ya bir plana 10 yıllık üyelikten sonra ya da bir plana 3 yıllık üyelik ve bir işverenle 12 yıllık hizmetten sonra hak kazanma zorunluluğu getirmiştir. Ayrılan çalışanın, hak kazanmak için en az 35 yaşında olması da gerekmektedir. Ayrıca, işverenlerin öncesinde olmak kaydıyla katılım süresinin tamamlanmasının gerektiği daha yüksek yaş limitleri belirlemeleri mümkündür. Bununla birlikte, mahkeme kararlarının bir sonucu olarak, bekleme süresinin işlemesi, çalışanın emeklilik maaşına hakkı kazandığı anda istihdam ilişkisinin bitmesiyle sonlanmış olmamaktadır. Zorunlu verilen fayda, tamamlanmış

---

[90] FRITZ: s.31.

[91] Ayrıntılı bilgi için bkz. SÖZER Ali Nazım: "Bağımsız Çalışanların Sosyal Güvenlik Açısından Yeniden Yapılanmalarına İlişkin Bir Model Önerisi", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu-İş, C:5, S:3, Nisan 2000, s.639-642.

[92] HÜLSMAN Joacjhim-SCHMID Josef-SCHÖLL Sarah: "Pension-Reforms in Six West-European Countries – Which Lessons Can Be Drawn For Germany?", The German Welfare State: Dimensions-Innıvations-Comparisons, WIP Occasional Paper Nr. 17, 2002, s.13.

fiili hizmetle ilişkili olarak ve hizmet normal emeklilik yaşına kadar devam etmiş olsaydı ödenmiş olacak olan faydaya orantılı olarak hesaplanmaktadır. Alternatif olarak, fayda bireysel sigorta poliçeleri ile finanse edilirse, işveren 1974'den beri tüm sigorta ikramiyelerini dahil etmesi şartıyla, poliçeyi çalışana tahsis edebilmektedir. Fayda kazanımı yoksa ve plan katkılı ise, işverenin çalışanın katkılarını geri ödeme yetkisi bulunmaktadır. Şirket Emeklilikleri Kanunu'nun 16. bölümü işverenin, emeklinin çıkarları ve şirketin finansal durumu çerçevesinde sağduyulu bir uygulamayla, her üç yılda emekli maaşı ödemesini gözden geçirmesini gerektirmektedir. Müteakip mahkeme kararları, kanunun bazı yönlerine açıklık getirmiştir. Özellikle, kazanılan emekli maaşlarının, ödenir duruma gelinceye kadar artırılmasına gerek yoktur. Ödenmekte olan emekli maaşlarının, işverenin finansal durumu bir engel teşkil etmediği sürece, yaşam maliyeti endeksindeki tam artış bazında her üç yılda bir artırılması gerekmektedir. Alman mevzuatında, kazanılmış emekli maaşı haklarının bir başka emeklilik planına transferine ilişkin her hangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla birlikte teoride, transfer eden ve alan plan arasında bir anlaşma olması durumunda, planlar arasında mesleki emeklilik maaşı hakkının transferi mümkün olmaktadır. Emeklilik planı fonlamasının özel yöntemine bağlı olarak transfer anlaşmaları, doğrudan taahhüt planları ve emeklilik fonları için nadir, doğrudan sigorta ve destek fonları için daha rastlanabilir durumdadır. 10 yıldan az bir süre için kazanılmış emeklilik maaşı hakkı olan bir çalışana toplu ödeme yapılması durumunda, bu çalışanın, yeni işvereninin işlettiği bir plana söz konusu parayı katkı yapma hakkı yoktur. Toplu ödeme, çalışana ödendiği anda gelir olarak vergilendirilmektedir. Almanya'da bir diğer Emeklilik Reformu Kanunu 1997'de çıkarılmıştır. Söz konusu kanun, şirket emeklilik düzenlemelerindeki asıl etkisini, 1974 Şirket Emeklilikleri Kanunu'ndaki değişikliklerden dolayı gösterecektir. Özellikle 31 Aralık 1998'den sonra verilen emeklilik maaşı vaatleri için şirketler, tüketici fiyat enflasyonu oranında her üç yılda bir artış şeklindeki mevcut şartın yerine her yıl %1 oranında sabit ödeme artışı sağlama seçeneğine sahip olacaktır[93].

[93] ANDRIETTI: s.187-188.

Almanya'da yeni bir emeklilik reformu[94], sosyal sigortalar arasında denge, mesleki hazırlık planları ve özel emeklilik sigortası olmak üzere içinde üç ayaklı düşüncenin olduğu bir içerikle 2001'de yapıldı. Emeklilik reformunun önemli bir yönü, devlet tarafından teşvik edilen özel sigortaların tanıtılmasında olmuştur. Herkes için zorunlu bir özel sigorta planlanmasına rağmen gelen büyük eleştiriler nedeniyle, değiştirilerek gönüllü yapılmıştır[95]. Katkılarda artışı sınırlamak amacıyla ulusal sigorta programı faydaları, 2030 yılına kadar kademeli olarak azaltılacak ve emeklilik kapsamının yeterli bir miktarını garanti etmek amacıyla devlet, tamamlayıcı mesleki emekliliği veya özel emeklilik planlarını teşvik edecektir. Almanya'da yeni üç ayaklı emeklilik sisteminde etkinlik, adalet ve güvenilirlik unsurlarına önem verilmektedir. Emeklilik sigortası etkinliğine olan bakış açısı, sigorta açıkları riskinin önemi nedeniyle tamamlayıcı koruma zorunlu tutulmamaktadır. Özel sigortalar alanında, uzun yaşamın genel bir risk kuralı olduğu için kapsamda olması, çalışma kapasitesinde bir azalma riskinin kapsamda olmaması ve hayatta kalanların faydaları gibi karşılaşılabilecek problemler vardır. Ulusal sigorta programları içinde kuşaklar arası denge, sosyal eşitleme ölçüleri tarafından başarılmasına karşın, katkılar ve faydalar tam fonlu tamamlayıcı sigorta sistemlerinde, bireysel risk durumuna göre farklılıklar gösterebilmektedir. Ayrıca, emekli aylıklarının güvenilir şekilde ödenebileceğine ilişkin olarak ulusal sigorta programları, dağıtım yöntemi sayesinde tüm toplum için emekli aylıklarını garanti eden son örnektir. Tamamlayıcı tam fonlu sistemler altındaki tedarik ise, sermaye yatırımlarının güvenliğini garanti etmeyi tasarlayan denetimsel düzenlemelerle sağlanmaya çalışılmaktadır[96].

Almanya'da bireysel emeklilik tasarrufları çoğunlukla hayat sigorta poliçeleri ile yapılmaktadır. Bununla birlikte, belirli katkı ilkesine ve zorunlu yıllık maaşlandırmaya dayalı bir tamamlayıcı emeklilik programı başlatmak için reform

---

[94] Almanya'da sosyal riskler için kısmi özelleştirme çalışmaları, sosyal politikanın ve ekonominin durumu, karma sistemin ve sosyal politikanın yeni yapısı için bkz. HUSMANN Jürgen: "Germany: Efficiency and Affordability in Social Security through Partial Privatization of Provision for Risks", Bulding Social Security: The Challenge of Privatization, International Social Security Series, Vol:6, 2001, s.95-99.

[95] HÜLSMAN-SCHMID-SCHÖLL: s.24; GÜZEL: 1998, s.292.

[96] MICHAELIS Klaus: "Pension reform 2001 in Germany: Effectiveness, equity and security", European regional meeting New and revised approaches to social protection in Europe, ISSA, Budapest, 13 - 15 November 2002, s.1.

önerileri geliştirilmektedir. Bireysel katkı hesapları veya doğrudan sigorta planları veyahut emeklilik fonları şeklinde oluşturulan bir onaylanmış plana katılım zorunlu değildir. Ancak, bazı katkıcılara vergi kolaylıkları ile teşvik yapılmaktadır. Belirli katkılı bireysel hesaplar sadece devam eden katkılara komisyon ödenmesini gerektirmektedir. Böylece, emeklilik sermayesi transferleri bedelsiz olmuş olmaktadır. Alternatif olarak ise, önceden yapılan komisyonlu ödemeler için çalışan işverenini değiştirerek 10 yıl dolmadan önce plandan ayrılabilse bile, 10 yıla göre amortismana tabi olması gerekmektedir[97].

2. İngiltere

İngiltere, emeklilik sisteminde yaptığı reformlarla üzerinde en çok durulan ülkelerin başında gelmektedir[98]. Emeklilik sistemi, hem devlet hem de özel sektör emeklilik programlarından oluşmaktadır. Sistem, üç ayak üzerine inşa edilmiş olup ilk ayakta devlet kanalıyla işleyen temel emeklilik ve kazanca bağlı emeklilik, ikinci ayakta işverenler kanalıyla işleyen mesleki emeklilik, üçüncü ayakta ise bireysel emeklilik programı bulunmaktadır[99].

İngiltere emeklilik sisteminin ilk ayağı temel emeklilik ve kazançlarla bağlantılı emeklilikten oluşmaktadır. Temel devlet emekliliğine üyelik, hem işçilere hem de kendi işi için çalışanlara zorunludur. Kazançlarla bağlantılı emekliliğe üyelik ise, hafta başına 64 sterlinden fazla kazanan tüm işçiler için zorunludur. Ancak, ikinci ayak işveren programı ile mesleki emekliliği ya da üçüncü ayak bireysel emeklilik ile özel emekliliği seçenlere kazançlarla bağlantılı emekliliğe üyelik zorunlu değildir[100]. Devlet, temel emeklilik programını ve kazançlarla bağlantılı emekliliği yönetmektedir. Temel emeklilik programı, dağıtım yöntemiyle finanse edilmektedir. Tüm katkılar Milli Sigorta Fonunda toplanmakta ve oradan da emeklilik ödemeleri yapılmaktadır. Temel emeklilik programı ile tüm çalışanlara düz

---

[97] ANDRIETTI: s.176.

[98] İngiltere emeklilik reformu konusunda bkz. RING Patrick: " "Risk" and UK Pension Reform", Social Policy & Administration, Vol. 37, No. 1, February 2003, s.65–81.

[99] BLAKE David: "Two decades of pension reform in the UK, What ara the implications for occupational pension schemes?", Employee Relations, Vol:22, No:3, 2000, s.223-224.

[100] THE ASSOCIATION OF BRITISH INSURERS (ABI): "The Pension System in The United Kingdom", Private Pension Systems and Policy Issues, Private Pensions Series No:1, OECD, 2000, s.10.

oranlı bir emeklilik, kazançlarla bağlantılı emeklilik programına katılan çalışanlar için kazanca bağlı emeklilik ödemesi yapılmaktadır. Kadınlarda 60, erkeklerde 65 olan emeklilik yaşı 2020'de hem kadınlar hem erkekler için 65 olacaktır. Ayrıca, temel emeklilik şartlarını sağlayamayan ya da emekli maaşı minimum miktardan düşük olan yaşlı emeklilere de emeklilik maaşı ödenmektedir[101].

İngiltere emeklilik sisteminin ikinci ayağı işverenler tarafından hazırlanan mesleki emeklilik programlarından oluşmaktadır. İşveren, bir emeklilik programı oluşturup oluşturmamakta ve ayrıca, bunu kazançlarla bağlantılı emeklilik programının yerine koyup koymamakta serbesttir. 1988'den beri, bu emeklilik programlarına üyelik zorunlu tutulmamaktadır. Şirket için çalışan tüm işçiler mesleki emeklilik programına katılabilmekte, fakat katılım hakkı işveren tarafından kısıtlanabilmektedir. Kural olarak şirket emeklilik programları işverenler tarafından kurulmakta ve sigorta şirketleri, bankalar, yatırım şirketleri, emeklilik fonu komisyoncuları, sigorta danışmanları, muhasebeciler ve inşaat toplulukları ile işverenler tarafından idare edilmektedir[102].

Son yıllara kadar mesleki program üyelerinin çoğu, belirli fayda esasına göre program kapsamında iken artık işverenler, yeni işçiler için mesleki emeklilik programlarını maliyet açısından daha iyi bir belirginlik sağladığı gerekçesiyle belirli katkı esasına göre oluşturmaktadır. Mesleki programlar; emekli maaşı, emeklilikte vergisiz toplu ödeme, çalışanın ölümünde dul eşe maaş ve çocuk yardımı ile emeklilikten önce çalışırken ölmesi durumunda nakit toplu ödeme imkanı sağlamaktadır. Hem işveren hem de çalışan için gönüllülük esasına bağlıdır, çalışan programdan çıkıp bireysel emekliliğe geçebilmektedir. Çalışan mesleki programdan çıkarsa, işveren bireysel programa isterse katkı verebilmesine rağmen, işverenlerin çoğu bu katkıyı yapmamaktadır. Mevcut çalışanların %46'sının mesleki programlarda olduğunun tahmin edildiği İngiltere'de mesleki programların finanse edilmesi için yasal düzenleme olmamasına rağmen uygulamada vergi teşviklerinden

[101] THE ASSOCIATION OF BRITISH INSURERS: s.14.
[102] THE ASSOCIATION OF BRITISH INSURERS: s.10.

faydalanılmakta ve finansman, işveren ve çalışan arasında paylaştırılmakta, bazı programlar ise tamamen işverence finanse edilmektedir[103].

6 Nisan 2001'den itibaren ikinci ayak emeklilik düzenlemesi olmayan çalışanlar ile emeklilik dönemlerine ilişkin başka türlü tasarruf yapma hakları olamayacak kişiler için basit, güvenli, esnek ve fonlu bir ikinci emeklilik sağlanması amacıyla Riske Katılım Emekliliği başlatılmıştır[104]. Söz konusu emeklilik, bireyler için belirli katkılı bireysel emeklilik tipinde[105], bireysel emekliliğe ilişkin aynı kural ve düzenlemelere tabi[106], düşük primli özel emekliliktir[107]. Fona yapılan ödemeler, çalışanlar ve hatta çalışmayanlar tarafından yapılabilmektedir. Hükümet, bireylerin yaptığı ödemelere, oluşturulan fonun değerini arttırmak amacıyla %22 oranında vergi desteği yapmaktadır. Fon daha sonra 50 yaşından itibaren bir yıllık ödeme almak için kullanılabilecektir. Fona işverenlerce ödeme yapılabilmesi zorunlu değildir. İşverenler yaptıkları ödemeler nedeniyle vergi indirimi elde etmektedir. Mevcut emeklilik fonunu desteklemeyen işverenlerin hepsi, Ekim 2001'den itibaren çalışanlarına Riske Katılım Emekliliği hakkı sunmak zorundadır. Yeni tip bireysel emeklilik fonunun önemli bir esası, maksimum gider harcamasının fonun %1'i ile sınırlanmış olmasıdır. Bu durum söz konusu emeklilik fonlarının, İngiltere'deki diğer bireysel emeklilik fonlarından çok daha ucuza idare edilmesini sağlayacaktır. Güney Amerika'daki benzer fonlardan da çok daha ucuza yapacaktır. Ucuzluk, daha yüksek yatırım getirisi ve dolayısıyla daha yüksek emeklilik maaşı anlamına gelmektedir[108]. Orta ve yüksek kazançlılar ile düşük gelirli olup emeklilik için tasarruf yapabilecek durumda olanlar ve kendi işinde çalışanlar için Riske Katılım Emekliliğinin uygun olacağı düşünülmektedir[109].

İngiltere emeklilik sisteminin üçüncü ayağı bireysel emeklilik programlarından oluşmaktadır. Bireysel emeklilik tamamen gönüllülük esasına

---

[103] THE ASSOCIATION OF BRITISH INSURERS: s.16-17.
[104] THE PENSION SERVICE: A Guide To State Pensions, NP46, Octeber 2002, s.49; THE ASSOCIATION OF BRITISH INSURERS: s.16.
[105] THE ASSOCIATION OF BRITISH INSURERS: s.16.
[106] THE PENSION SERVICE: NP46, s.49.
[107] THE PENSION SERVICE: Personal Pensions Your Guide, Octeber 2002, s.6.
[108] ROBERTSON Joe: "Recent Developments in The UK Pension Regulatory And Supervisory System", OECD Private Pensions Conference 2000, Private Pensions Series No:3, OECD, 2001, s.255.
[109] Daha ayrıntılı bilgi için bkz. BLAKE: s.230-231; THE PENSION SERVICE: Personal...s.7.

dayalı olup; kendi işinde çalışanlar, bir mesleki emeklilik programına üye olmayan çalışanlar, kazançlarla bağlantılı emekliliğin dışında kalmayan bir mesleki programa üye olarak çalışanlar, sadece ölüm yardımı sağlayan bir programa üye olarak çalışanlar bireysel emeklilikten yararlanabilmektedir[110].

1986'da İngiltere'de yürürlüğe giren Sosyal Güvenlik Kanunu, bireysel emekliliği, bir emeklilik tasarruf aracı olarak başlatmıştır. Bireysel program belirlenmiş şartları karşılarsa, çalışanlar Devlet Kazanç Bağlantılı Emeklilik Programı sözleşmesinden çıkabilmektedir. 6 Nisan 1988'den beri, çalışanlar ayrıca, mesleki emeklilik programlarından çıkıp yeni düzenlemeden faydalanma hakkına da sahiptir. Bireysel emeklilikler; sigorta şirketlerince, bankalarca, birlik tröstlerince ve yardımlaşma derneklerince sunulabilmektedir. Emekli birey, emeklilik döneminde hangi sigortacıdan yıllık maaşını alacağını seçebilmektedir[111].

1988 yılından itibaren uygulanmaya başlayan bireysel emekliliğe katılım önemli ölçüde büyümüştür. 1956-1988 tarihleri arasında, bireysel emeklilik sadece kendi işinde çalışanlar için uygulanmıştır. 1988'den sonra bireysel emeklilikte meydana gelen hızlı büyümenin nedeni insanların kazançlarla bağlantılı emeklilikten çekilmek istemelerinden kaynaklanmıştır. Bireysel emeklilik, mesleki emekliliğe giremeyen kendi işinde çalışanların emeklilik gelirlerini finanse etmede önemli bir rol oynamaktadır. Mesleki programa üye pek çok çalışan[112], mesleki programın altında emeklilik kazancını maksimize etmek amacıyla gönüllülük esaslı programlara katkı vermektedir.

Fonlar vergisiz bazda birikmekte, fakat programın sağladığı faydalar vergilendirilmektedir. Bununla birlikte mali otoritelerin izin verdiği ölçüde, ödemeyi vergisiz toplu olarak almak suretiyle vergiden belli bir dereceye kadar kaçınılabilmektedir. Hayat sigortası da emeklilik için kullanılabilmektedir. 10 yıllık minimum süre sınırı da dahil olmak üzere mali otoritelerce belirlenen şartları

---

[110] DISNEY Richard-EMMERSON Carl-WAKEFIELD Matthew: Pension Reform and Saving in Britain", Oxford Review of Economy Policy, Vol:17, No:1, 2001, s.73; THE ASSOCIATION OF BRITISH INSURERS: s.11.

[111] ANDRIETTI: s.176.

[112] THE ASSOCIATION OF BRITISH INSURERS: s.11.

karşılayan kişilere bazı vergi avantajları sağlanabilmektedir. Primler vergilendirilmiş gelirden ödenmekte, biriken fon vergiye tabi iken, belirlenmiş şartlarda ödenen faydalar vergiye tabi olmamaktadır. Bireysel emeklilik programında, bireyin kendi emeklilik yaşını 50 ile 75 arasında seçebilmesine yönelik esneklik vardır. Bazı mesleklerde ve ciddi sağlık sorunları olması durumunda 50 yaşından önce ödeme yapılabilmektedir[113].

3. Hollanda

Sosyal güvenlik sisteminde özelleştirme faaliyetlerinin[114] olduğu Hollanda'da üç ayaklı bir emeklilik sistemi vardır[115]. Birinci ayak, 65 yaşını dolduranlar için düz oranlı emeklilik maaşından meydana gelmektedir. Fayda düzeyi, yasal asgari ücretle bağlantılı olarak yalnız yaşayanlar için brüt asgari ücretin %70'i, beraber yaşayanların her biri için %50'si, böylelikle de çiftler için brüt asgari ücretin %100'ü kadar olmaktadır. Birinci ayak, tipik bir ulusal sigorta programı olup, dağıtım yöntemiyle finanse edilmekte ve yaşlılık riskine karşı herkesi sigortalamaktadır[116]. Birinci ayak emekli maaşı, gelir araştırmasına bağlı değildir. İlke olarak, toplu ücret sözleşmelerinin ortalama gelişim endeksine bağlıdır. Çalışanların çoğu, son ücretinin %70'ine eşit brüt emeklilik maaşı sağlayan bir emeklilik programı kapsamındadır. Son zamanlarda belirli fayda esaslı sistemler popüler olmaya başlamıştır. Son ya da ortalama ücretinin %70'ini alabilmek için genelde 40 yıl katkı yapmak gerekmektedir. Bu fayda düzeyi, birinci ayaktaki devlet emekliliği ile ilişkilidir[117].

İkinci ayak, işle bağlantılı fonlu mesleki emeklilik programlarından oluşmaktadır. Söz konusu emeklilik programını işveren sunuyorsa böyle bir plana katılım zorunluluğu olduğundan, çalışanların yaklaşık %90'ı bir mesleki emeklilik

---

[113] THE ASSOCIATION OF BRITISH INSURERS: s.19.

[114] Özelleştirmenin geçmişi ve alt yapısı için bkz. HERMANS Dik: "Privatization: From Panacea to Poision Pill – The Dutch Paradigm", Bulding Social Security: The Challenge of Privatization, International Social Security Series, Vol:6, 2001, s.102-104.

[115] Zorunlu emeklilik ve bireysel tasarruflar konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. ROM J.M. Alessie- ARIE Kapteyn-FRANK Klijn: "Mandatory Pensions and Personal Savings in The Netherlands", De Economist 145, No:3, 1997, s.291-324.

[116] ALESSIE Rob-KAPTEYN ARIE: "Savings and pensions in The Netherlands", Research in Economics 55, 2001, s.74-75.

[117] VINKEN Wounter: "Pensions in The Netherlands", Private Pension Systems Administrative Cocts And Reforms, Private Pension Series No:2, OECD, 2001, s.255.

programı kapsamında bulunmaktadır[118]. Hollanda'da mesleki emeklilik maaşları bir ücret çeşidi olarak kabul edildiğinden, iş sözleşmelerinde tarafların müzakeresine bağlı olmaktadır. Bu açıdan, işverenlerin çalışanlara emeklilik maaşı taahhüdünde bulunmalarının yasal zorunluluğu yoktur. Dolayısıyla, Hollanda'daki ikinci ayak emekli maaşı düzenlemeleri özel düzenlemelerdir. Hükümetin rolü, uygun maliye politikaları benimsemek ve emeklilik programının taraflarına koruyucu mevzuatı uygulamaktır. Maliye politikaları ile sağlanan imkan, primlerde yapılan indirimler olurken, emeklilik maaşı bir gelir olarak vergilendirilmektedir. İkinci ayak, genelde dullar ve yetimler için hayat emekliliğini, bazen de sakatlık emekliliğini kapsamaktadır. İkinci ayaktaki emekli maaşları, yasal düzenleme nedeniyle fonlama esaslı olarak finanse edilmek zorundadır. Katkıya genelde işveren 2/3 oranında, işçi ise 1/3 oranında iştirak etmektedir[119].

Hollanda'da işverence sağlanan emeklilik programları için ilk çerçeve düzenleme, 1953 yılında Emeklilik ve Tasarruflar Fonu Kanunu ile başlatılmıştır. Her ne kadar bekleme sürelerine ilişkin bir hüküm taşımasa da, emeklilik programları için genelde en düşük giriş yaşı 25, en yüksek giriş yaşı ise 60'tır. Hak kazanma süresi başlangıçta 5 yıl olarak belirlenmiş, 1972'de 1 yıla indirilmiştir. 1987'den beri istihdam süresine ilişkin tüm hususlar mevzuattan çıkarılmıştır. Yani, birey emekli maaşı alınabilir bir hizmete başlar başlamaz prensipte emekliliğe hak kazanmış olmakla birlikte, emekli maaşına hak kazanmak için genelde işçinin bir yıl üyeliği gerekmektedir. İşçinin gerekli hak kazanma süresinden önce ayrılması durumunda, katkılarını geri alma hakkı bulunmaktadır. Emeklilik mevzuatına ilişkin esas ilke, hiçbir durumda emeklilik maaşı hakkının yitirilmeyeceğidir. Bu nedenle; göç, bir yıldan az üyelik veya başka bir emeklilik programına ya da sigorta şirketine transfer hariç olmak üzere, emekli maaşı hakkının verilmemesi açıkça yasaklanmıştır. Emeklilik ve Tasarruflar Fonu Kanunu çerçevesinde işverenlerin, ertelenmiş emeklilik faydalarını veya ödenen emekli maaşlarını endeksleme zorunluluğu yoktur. Erkenden ayrılanların ertelenmiş faydaları genelde, işverenlerce gönüllü olarak endekslenmektedir. İşverence sağlanan emeklilik düzenlemelerinde

[118] ALESSIE-KAPTEYN: s.76.
[119] VINKEN: s.255-256.

emeklilik maaşının transferini artırmayı amaçlayan köklü değişiklikler 1987 ve 1994'de yapılmıştır. 1987'de yapılan düzenlemeye göre, erkenden ayrılanlara emeklilik programı üyeliği süresi ile orantılı olarak normal emeklilik yaşına kadar koruyacak şekilde emeklilik maaşı hakkı veren bir zorunluluk getirilmiştir. Erkenden ayrılanların kazanılmış emeklilik maaşı miktarı, işçinin aynı işverenle emekli olmasına kadar çalışarak hak kazanacağı emekli maaşı ile emekli olana kadar sürekli istihdam halinde alacağı emekli maaşı arasındaki fark kadar olmaktadır. Bu hesaplamaları yaparken, üyeliğin kesildiği andaki emeklilik planı hükümlerinin kullanılması gerekmektedir. Ertelenmiş emekli maaşının miktarı en az, kişinin adına veya kişice yapılan ya da hala sahip olunan toplam katkı tutarına denk olmalıdır. İşveren, erkenden ayrılanların geçmiş hizmet haklarını normal emeklilik tarihlerine kadar zorunlu olarak finanse etmektedir. 8 Temmuz 1994 tarihinden sonra iş değiştiren mesleki emeklilik üyelerine, kazanılmış haklarını bir başka emeklilik programına transfer etme olanağı verilmiştir. Bu tarihten önce emeklilik haklarının transferine sadece işveren ile çalışan arasında bir anlaşma esasında izin veriliyordu. Çalışan bu tercihi yaparsa, eski işveren derhal geçmiş hizmet haklarını finanse etmektedir. Ücret artışı durumunda yeni işverenin de transfer edilmiş emeklilik maaşı ile bağlantılı olarak geçmiş hizmet haklarını vermesi gerekmektedir. Hollanda'da emekli maaşının transferi, eski işverenle çalışırken birikmiş hakların geri verilmesi açısından iki farklı emeklilik sisteminin birlikte mevcut olması nedeniyle, uzun bir süre engellenmiştir. Söz konusu iki farklı emeklilik sistemi, hizmet yılı ve yaşam yılı sistemidir[120].

- Hizmet yılı sistemi: Söz konusu sitemde endeksleme sadece, fiili hizmet yılına ve bunun sonucu olarak emeklilik programından ayrılma sonrası birikmiş hak düzeyine ilişkindir. Bu durumda, erkenden ayrılanların emekli maaşı kayıplarını giderecek kişi eski işveren olmaktadır.

- Yaşam yılı sistemi: Söz konusu sistemde önceki emeklilik programı ile kazanılmış hakların endekslenmesi cari planda yapılmaktadır. Bu durumda, yeni işveren ilave fonlama maliyetlerini yüklenmektedir. Yaşam yılı sistemin doğal bir

[120] ANDRIETTI: s.189-190.

sonucu, erkenden ayrılanların emeklilik maaşı haklarının endekslemesinin artık gerekli olmayacağıdır.

Hollanda'da ağırlıklı olarak belirli fayda esaslı tamamlayıcı emeklilik programları önemli ölçüde mesleki çizgide gelişme göstermektedir. Çoğu bireysel ve tümüyle işlerinden ayrı olacak şekilde işverenlerle emeklilik fonları tesis edilmektedir. Bu durum, mesleki emeklilik programı olmayan işyerlerinde çalışanlar için uygun emeklilik imkanı sağlamaktadır. Günümüzde önemli sayıda geniş kapsamlı sanayi programları altındaki kolektif anlaşmalarda zorunlu üyelik eğilimi bulunmaktadır[121]. Emeklilik programlarının %99,4'ü belirli fayda, %0,6'sı ise belirli katkı tipindedir. Emeklilik faydalarının %72'sinden fazlası son ödeme esasına göre belirlenmektedir[122].

Üçüncü ayak, sigorta şirketlerinin bireysel hayat sigortası ve sermaye sigortası politikalarından oluşmaktadır. Hükümet, primlerdeki belli bir düzeye kadar indirim yapabilmektedir[123]. Hollanda'da bireysel emeklilik düzenlemeleri genelde, ticari sigortacılı tasarruf düzenlemeleri ya da özel hayat sigorta poliçeleri şeklindedir[124]. Eskiden bağımsız çalışarak kendi işini yapan biri gibi bazı emekliler, özel bir emeklilik sigortası satın almakta ve bu sigorta poliçelerinden yıllık bir gelir kazanmaktadır[125].

4. İsveç

Üç ayaklı emeklilik sistemi olan İsveç'te yeni emeklilik programları 1999'da başlatılmıştır[126]. Erkekler ve kadınlar için emeklilik yaşının 65 olduğu birinci ayak, ikamet eden herkese minimum emekli aylığı vermektedir. İkici ayak, tüm çalışanlar için kazançlarla ilişkili ve üst sınırlı kamu emekliliği sağlamaktadır. Üçüncü ayak; mesleki emeklilik, bireysel emeklilik ve özel tasarrufların bütününden oluşan gönüllü

---

[121] DAYKIN Chris: "Complementary Pensions in The European Union", Economic Affairs, March 1998, s.19.
[122] ALESSIE-KAPTEYN: s.76.
[123] VINKEN: s.256.
[124] ANDRIETTI: s.176.
[125] ALESSIE-KAPTEYN: s.74.
[126] Ayrıntılı bilgi için bkz.HEDBORG Anna: Social Insurance in Sweden 1999, Stockholm in July 1999, s.93-95.

emekliliktir[127]. Temel emeklilik için ulusal tamamlayıcı emeklilik, kısmi emeklilik ve ilave emeklilikler aşama aşama tek bir emeklilik sistemi olarak değiştirilmiştir. Böylece, İsveç'in temel ve zorunlu devlet emeklilik programını yenilemiştir[128]. Söz konusu yeni kamu emekliliği, zorunlu bireysel tasarruf programlarıyla fonlanan zorunlu bir temel emeklilik programından meydana gelmekte ve Milli Sosyal Güvenlik Kurulu tarafından yönetilmektedir. Yeni kurulan Önceden Fonlu Emeklilik İdaresi, tasarruf sahiplerinin tercihlerini ve bireysel tasarruf programının sigorta kısmını yönetmektedir[129].

1980'lere kadar İsveç'te özel sigortacılığın gelişimi çok sınırlı olmuştur. Portföy kompozisyonu, hükümetin finansal piyasaları düzenleme stratejisinin bir parçası olarak çok sıkı şekilde düzenlenmiştir. Özel sigortacılık, 1963-1982 arası dönemde hane halkının tutabileceği tüm finansal varlıkların vergi sonrası en iyi getirisini sunmuştur. Çünkü, kazançlar üzerindeki vergi oranlarının en fazla %70 olabileceği bir dönemde, tavana kadar olan sigorta primi ödemeleri vergiden düşülebilmiştir. Özel emekliliğe yatırılan paranın vergi sonrası getirisine karşın, 1960 ve 1970'lerde çok az sayıda kişi özel sigorta satın almıştır. Böyle olmasının başında, çoğu işçinin kamu sistemi tavanının üzerinde kazancının olmayışı gelmiştir. Zorunlu ve yarı zorunlu emeklilik programlarının kapsamındaki tatmin olmayan yüksek gelirliler için hayat sigortası piyasası önem arz etmiştir. Ayrıca, tanımı gereği özel sigorta poliçesi likit olmadığından, diğer tasarruf alternatiflerine kıyasla daha az çekici olmuştur[130].

Temelde belirli katkılı olan yeni emeklilik sisteminin ana ayağı dağıtım yöntemi ile finanse edilmektedir. Ana ayağın fonlu ve özel yönetimli küçük bir ikinci ayağı bulunmakta ve emeklilik gelirleri mevcut kazançlarla ilişkili emekliliğin yerini almaktadır. Emeklilik primleri, kazançların %18,5 olup, bu oranının %16'sı oranındaki bir katkı belirli katkılı programla kredili olacak, kalan %2,5 oranı ise

---

[127] OVERBYE Einar: "The Politics of Voluntary and Mandatory Pensions in the Nordiic Countries", Norwegian Social Research, NOVA, Oslo, November 6, 1997, s.169 ve 172.

[128] SCHERMAN Karl Gustaf: The Swedish pension reform, Issues in Social Protection Discussion paper 7, ILO, Geneva, 1999, s.12-29.

[129] LUNDSTRÖM Johan: "Report on Swedish Pensions", Private Pension Systems Administrative Cocts And Reforms, Private Pension Series No:2, OECD, 2001, s.261.

[130] PALMER: 2002, s.42-43.

hayali bir hesapta bireysel fonlu bir hesapta biriktirilmektedir[131]. Bir birey çalıştığı için aldığı emeklilik hakkı gelirine ek olarak, işsizlik sigortası ve malullük sigortası gibi transfer geliri hakkı da kazanmaktadır[132]. Emeklilik maaşı 61 yaşında hak edilebilmekte ve emeklilik hakları için de daha yüksek yaş limiti bulunmamaktadır. Temel sistem emeklilik haklarını, genel kazançlar eğilimi ile aynı çizgide tutmamaktadır. Emeklilik maaşı ödemeleri, standart ölçüye oranla gelirdeki nominal değişimle beraber yapılmaktadır. Aynı zamanda emeklilik maaşının değeri, çalışan nüfusun ortalama gelirindeki gelişimi takip etmektedir. Bu, ulusal ekonomi ile daha çok uyum sağlamayı hedeflemektedir. Böylece, önceden fonlu emeklilikten gelecek miktar, emeklinin seçtiği yatırım stratejisinin performansına bağlı olmaktadır[133].

İsveç'te ikinci ayak, mesleki emeklilik programları olup, işveren ve işçi kuruluşları arasındaki toplu anlaşmalara dayanmaktadır. Çalışanların yaklaşık %90'ının kapsandığı ve emeklilik yaşının 65 olduğu çeşitli mesleki emeklilik programları, zorunluluk açısından kamu emekliliği ile benzeşmektedir. Mesleki emeklilik programı, işverenin bir taahhüdü olup, taahhüdün tatmin edici şekilde güven altına alınması gerekmektedir. Mesleki programlara, bir kişinin toplam emekli maaşının yaklaşık %15'i oranında katkı yapılmaktadır. İşverenlerin vergi indirimi haklarına yönelik düzenlemeler nedeniyle mesleki emeklilik maaşı düzeyleri, tüm işgücü piyasasında aynıdır[134].

İsveç^te özel emeklilik ve hayat sigortasına ilgiyi artıran beş gelişme meydana gelmiştir. Birincisi, 1980'lerde çok sayıda kişinin kazancı kamu emeklilik sistemindeki kazanç tavanına yaklaşmaya başlamıştır. 1989'da kamu emeklilik sisteminde, 1945 ve sonrası doğumlu kadınlar için dul kadın maaşı yürürlükten kaldırıldığı için erkekler ve kadınlar hayat sigortası satın alma yönelmiştir. İkincisi, 1980'lerin ortalarından sonra İsveç sermaye piyasası kurum ve araçlarındaki hızlı gelişme olmuştur. Üçüncüsü, ülke ekonomisinin durgunlukta olduğu 1993 yılında,

---

[131] ULUSOY Ahmet-AKDEMİR Tekin: "İsveç Özel Sosyal Güvenlik Modelinden Çıkarılabilecek Dersler", Reasürör, S:40, Nisan 2001, s.27.

[132] Ayrıntılı bilgi için bkz. SUNDEN Annika:"The Swedish Ndc Pension Reform", Annals of Public and Cooperative Economics 69:4 1998, s.576 vd.

[133] LUNDSTRÖM: s.263.

[134] LUNDSTRÖM: s.263-264.

birim-bağlantılı fonlar özel sigortacılıkta başlatılmıştır. Böylelikle sigorta müşterisi, yurtdışında yatırım da dahil olmak üzere daha fazla serbestlik kazanmıştır. Dördüncüsü, 1994'de parlamentodan geçen ve özel sigortaya talebi artıran kamu emeklilik sistemindeki reformdur. Reformun kendisi, birim-bağlantılı sigorta fikri üzerine dayalı olarak, herkesin zorunlu katkısının bir bölümünü, birim-bağlantılı sigortada yatırıma gidecek bir finansal hesapta toplamaktadır. Bu durum, sigortada bireysel fon seçeneği ile finansal hesap üzerinde odaklanma yapmıştır. Özel sigortacılığın gelişimini etkileyen son faktör, 1994 yılında başlatılan vergiden indirilebilir bireysel emeklilik tasarruf hesapları olmuştur[135]. 1980'nin ikinci yarısından itibaren İsveç'te emeklilik sigortasında önemli değişiklikler olmaya başlamıştır[136]. Kamu, mesleki ve özel emeklilik planlarında belirli fayda esaslı yapılanmadan, belirli katkı esaslı yapılanmaya doğru gerçekleşen eğilimde başlıca iki faktör etkili olmuştur. İlk faktör, fonlanmayan borçların finansal yükü ve eski sistemin belirli fayda düzenlemelerindeki adaletsizliklerdir. İkinci faktör, 1990'larda yatırım fonlarına rağbetin artması ve yeni finansal araçların gelişimidir[137].

İsveç'te hayat sigortası şirketlerinin denetim ve düzenleme birimi İsveç Finansal Denetim Kurumu'dur. Hükümet, bölgesindeki konseyce denetlenen emeklilik kuruluşlarını düzenlemektedir. İşçi ve işverenlerin her biri teşkilatları aracılığıyla, emeklilik kuruluşunun yönetim kurulunun yarısını seçmektedir. Emeklilik kuruluşlarının teknik tedariklerinin hesabı, İsveç Finansal Denetim Kurumu tarafından yapılmaktadır. Ölüm tabloları, hayat sigortası uygulamaları ile uyumlu olmaktadır. Emeklilik kuruluşunun denetçisi, emeklilik tedariklerinin değerini ve varlıkların yeterliliğini kontrol etmekle yükümlüdür. Emeklilik kuruluşları herhangi bir ödeme gücü sınırı şartına tabi değildir. Kuruluşun sermayesinin toplanmasını idare etmeye yönelik özel bir kural yoktur. Kanun

---

[135] PALMER Edward: "The Evolution Of Public And Private Insurance in Sweden in The 1990's", Regulating Private Pension Schemes, Private Pensions Series No:4, OECD, 2002, s.44-45.

[136] Kamu ve özel sigortalarda meydana gelen değişimler için bkz. PALMER Edward:" The Evolution of Public and Private Insurance in Sweden during the 1990s", Bulding Social Security: The Challenge of Privatization, International Social Security Series, Vol:6, 2001, s.185-200.

[137] PALMER: 2002, s.48.

hükümleri, sermayenin tatmin edici bir şekilde yatırıma gitmesi gerektiğini belirtmektedir[138].

Emeklilik sigortası primi ödemeleri, resmi şartların oluşması durumunda vergiden düşülebilmektedir. Haziran 1999'da yapılan değişikliklerle, sigorta şirketlerinin yönetim kuralları modernleştirilmekte ve özellikle hayat sigortası şirketleri başta olmak üzere, İsveç sigorta şirketlerinin denetimini basitleştirilmiştir. Hayat sigortası tasarruflarının transferinin önündeki vergi zorlukları kaldırılmıştır. Sigorta poliçelerinin transferine ilişkin diğer seçeneklerde söz konusu olabilmektedir. Değişiklikler, hem sigorta şirketleri hem de sigortalı için, üretimin gelişimini ve rekabetin iyileştirilmesini amaçlamaktadır. İsveç'te ikinci ayak mesleki programlara ilaveten üçüncü ayak olarak sigorta şirketleri ve bankalar veya doğrudan tahvil piyasalarınca organize edilebilen bireysel veya özel emeklilik bulunmaktadır. Bu özel emeklilikler, fonlama esaslı olup, katkılar bireysel şartlara göre belirlenmektedir. Geleneksel hayat sigortası ile birlikte sigorta poliçesi birim-bağlantılı veya bireysel emeklilik tasarrufu da olabilmektedir. Birim bağlantılı demek, sigorta sözleşmesine uygun olarak primlerin İsveç Karşılıklı Fonlar ya da Yabancı Toplu Yatırım Girişimi'ne yatırılması demektir. Bu kurumların denetimi, sigorta şirketlerinin denetimidir[139].

Bireysel emekli maaşları, vergiden indirilebilir primlerle finanse edilen yıllık emekli maaşları için 5 yıllık asgari bir para çekme safhası ile birlikte, 55 yaşında hak edilebilmekte ve devam eden hasıla ile birleştirilebilmektedir. Vergi indirimindeki tavan, 1995'ten önce 8500 $, 1995'ten sonra 4250 $ olmuştur. Fayda, kazançlara ve sermaye dışı gelirlere uygulanan vergi oranı ile aynı oranda vergilendirilmektedir[140].

Bireysel Emeklilik Tasarrufları Kanunu'na göre kişi, Emeklilik Tasarruf Kurumu olarak yetkilendirilmiş bir kurumun yardımıyla, bireysel tasarruflarını bir banka hesabına veya İsveç Karşılıklı Fonlar ya da Yabancı Toplu Yatırım Girişimi'ne veyahut başka bir piyasa kağıdına yatırabilmektedir. Emeklilik tasarruf

---

[138] LUNDSTRÖM: s.266.
[139] LUNDSTRÖM: s.267-268.
[140] PALMER: 2002, s.44.

kurumları İsveç Finansal Denetim Kurumu'nun denetimindedir. Bu denetim yapılırken İsveç Finansal Denetim Kurumu, emeklilik tasarruf faaliyetlerinin sağlam ve emin bir tarzda yapıldığını sağlamaktadır. Tahvil/senet kurumlarının denetimine ilişkin kuralların çoğu, emeklilik tasarruf kurumlarının denetimine de uygulanmaktadır. Müdahale yetkisi de bunlar arasında olmaktadır. Vergi kurallarına ilişkin olarak, işverenlerin gelirine göre emeklilik ödemelerinde indirim yapmalarına olanak veren yeni bir düzenleme İsveç'te yürürlüğe girmiştir[141].

[141] LUNDSTRÖM: s.268.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Özel emeklilik programlarının, emeklilik sistemleri uygulamalarındaki yeri konusunda çalışmamızın üçüncü bölümünde verilen bilgiler genelde; gelişen ülkelerde özel emeklilik programlarının kurumsallaşma sürecini tamamlandığını, gelişmekte olan ülkelerde ise söz konusu süreci tamamlama aşamasında olduğunu göstermektedir. Dünya genelinde kamusal emeklilik sistemini, zorunluluk veya gönüllülük esasına dayalı olarak tamamlayan özel emeklilik programları, ülkemizde de gerek ekonomik ve demografik sebeplerle emeklilik sistemimizin içine girdiği krizle gerekse dünyadaki yeni liberal ekonomik düzenin etkisiyle başta Dünya Bankası ve OECD olmak üzere bazı uluslararası kuruluşların ve TÜSİAD, TİSK, TOBB gibi bazı ulusal kuruluşların desteklemesiyle geniş yankı bulmuştur. Yıllar süren tartışmalardan sonra gönüllülük esasına dayalı ve sosyal sigortaları tamamlayıcı nitelikteki özel emeklilik sistemi ülkemizde de yasalaşarak yürürlüğe girmiştir. Çalışmamızın dördüncü ve son bölümünde, söz konusu yasal düzenlemeden hareketle 27 Ekim 2003 tarihinden itibaren üye kaydına başlayan Bireysel Emeklilik Sistemi, kapsamlı olarak incelenmekte, ilgili tarafların beklentileri değerlendirilmekte ve hayat sigortaları ile kıyaslama yapılmaktadır.

I. Türkiye'de Emeklilik Sisteminin Yapısı

Dünyada kamusal emeklilik olarak bilinen ve çalışan kesimlerin katılma zorunluluğunda oldukları, devletin yönetimi ve denetimi altında faaliyet gösteren birinci ayak sosyal sigorta kurumları, ülkemizde de emeklilik sisteminin zorunlu birinci ayağını oluşturmaktadır. Zorunluluk veya gönüllülük esasına dayalı olarak işyeri veya işkolu bazlı faaliyet gösteren ikinci ayak mesleki emeklilik programları ülkemizde yeterince gelişememiş ve Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK) örneğinde olduğu gibi kısmi uygulamalarla sınırlı kalmıştır. Mesleki emeklilik ayağının olmadığı ülkelerde ikinci, olduğu ülkelerde ise üçüncü ayak olarak hayat sigortası ve

bireysel emeklilik adı altında özel emeklilik programları faaliyet göstermektedir. Genel olarak; gelişmiş ülkelerde gönüllülük esasına dayalı, gelişmekte olan ülkelerde ise zorunluluk esasına dayalı özel emeklilik programları, ülkemizde de gönüllülük esasıyla hayat sigortacılığı olarak yıllardan beri, çalışmamızın esas konusunu oluşturan bireysel emeklilik sistemi olarak ise 27 Ekim 2003 tarihinden itibaren fiilen bulunmaktadır.

A. Sosyal Sigorta Kurumları

Ülkemizde faaliyet gösteren ve üyelerine veya bakmakla yükümlü oldukları yakınlarına belirli koşullar gerçekleştiğinde yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası adı altında aylık veren sosyal sigorta kurumları; memurlar için Emekli Sandığı, işçiler için Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) ve bağımsız çalışanlar için Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur)'dur.

1. Emekli Sandığı

Emekli Sandığı, genel olarak kamu kesiminde memur olarak çalışanlara ve onların bakmakla yükümlü oldukları kişilere sosyal güvence veren bir sosyal güvenlik kuruluşudur[1]. 18 yaşını doldurmuş Türk vatandaşlarından belli yerlerde ve belirli işlerde çalışanlar Emekli Sandığına iştirakçi olabilmektedir[2]. Emekli Sandığının 30 Haziran 2003 tarihi itibariyle 2.424.679 iştirakçisi ve 1.433.818 emekli, malul, dul ve yetim sigortalısı bulunmaktadır[3]. Söz konusu iştirakçilerin emekliliğe hak kazanma koşullarında çeşitli tarihlerde değişiklikler yapılmıştır. Son yapılan değişikliklerden sonra memurluğa başlayan ve 25 fiili hizmet yılını tamamlayan kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını dolduranlar emekliliğe hak kazanabilmektedir[4].

---

[1] 08.06.1949 Tarih 5434 Sayılı Kanun, 17.06.1949 Tarih ve 7235 Sayılı RG.
[2] Belirli yerler ve belirli işler için bkz. 5434 Sayılı Kanun: md.12.
[3] Daha ayrıntılı bilgi için bkz. Emekli Sandığı Erişim Sitesi (www.emekli.gov.tr).
[4] 25.08.1999 Tarih ve 4447 Sayılı Kanunla getirilen bu koşullar eski çalışanlar için geçiş dönemleri ile esnekleştirilmiş, ancak Anayasa Mahkemesinin geçiş koşullarını iptal etmesi üzerine 23.05.2002 Tarih ve 4759 Sayılı Kanunla (01.06.2002 Tarih ve 24772 Sayılı RG) söz konusu geçiş koşulları daha da esnekleştirilmiştir.

Emekli Sandığının finansmanı; kesenekler, karşılıklar, hazine katkısı ve öteki gelirlerden sağlanmaktadır[5]. Çalışanlar tarafından karşılanan kesenekler; giriş keseneği, aylık kesenek, artış keseneği ile fiili ve itibari hizmet zammı keseneğinden oluşmaktadır. Giriş keseneği, Emekli Sandığına bağlı bir göreve başlayanlardan emeklilik keseneğine esas ilk aylıklarından bir defaya mahsus olmak üzere %25 oranında alınmaktadır. Giriş keseneğinin alındığı ilk ay için ayrıca aylık kesenek alınmamaktadır. Aylık kesenek, iştirakçilerden her ay emeklilik keseneğine esas aylıkları üzerinden %16 oranında alınmaktadır. Artış keseneği, emekliliğe esas aylık veya ücretleri yükselenlerden ilk aylıklarının farkı kadar olmakta ve bu fark artış keseneği olarak Emekli Sandığına gönderilmektedir.

2. Sosyal Sigortalar Kurumu

Sosyal Sigortalar Kurumu, bağımlı çalışan gruplarından işçilere ve onların bakmakla yükümlü oldukları kişilere sosyal güvence veren bir sosyal güvenlik kuruluşudur[6]. Aralık 2002 tarihi itibariyle 5.257.000 aktif sigortalısı olan SSK'nın, 3.621.213 kişi malullük, yaşlılık ve ölüm aylığı alan pasif sigortalısı bulunmaktadır[7].

Sosyal Sigortalar Kurumunun finansmanı genel olarak işçi ve işverenlerden alınan primlerle sağlanmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası için prim oranı yapılan işlerdeki 12 tehlike sınıfına göre %0,5 dilimlik artışlarla sigortalının kazancından %1,5 ile %7 oranında değişmekte ve tamamını işveren ödemektedir. Hastalık sigortası için toplam prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %11'i oranında olup bunun %5'i sigortalı, %6'sı da işveren payı olmaktadır. Analık sigortası primi, sigortalının prime esas kazancının %1'i oranında olup, sigortalının erkek veya kadın, bekar veya evli olmasına bakılmaksızın işveren tarafından ödenmektedir. Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi oranı, sigortalının kazancının %20'si oranındadır[8]. Bunun %9'u sigortalı, %11'i işveren payıdır.

---

[5] Ayrıntılı bilgi için bkz. GÜZEL-OKUR: s.422-424.

[6] 17.07.1964 Tarih ve 506 Sayılı Kanun, 29, 30, 31.07.1964 ve 01.08.1964 Tarih ve 11766-11779 Sayılı RG.

[7] Daha ayrıntılı bilgi için bkz. Sosyal Sigortalar Kurumu Erişim Sitesi (www.ssk.gov.tr).

[8] Maden işlerinin yer altı işlerinde çalışanlar için bu oran %22 olup, %13'ü işveren, %9'u sigortalı tarafından karşılanmaktadır.

İşsizlik sigortası primi oranı sigortalının kazancının %7'si oranındadır[9]. Bunun %3'ü işveren, %2'si sigortalı ve %2'si de devlet payı olarak ödenmektedir. Sigorta kollarının genel toplamına bakıldığında sosyal sigorta prim oranları sigortalılar için kazançlarının %16'sı işverenler için ise %22,5-28'i kadar olmaktadır.

3. Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu

Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu'nun kısa adı Bağ-Kur olup, genel olarak bağımsız çalışanlara sosyal güvence vermektedir[10]. 30 Haziran 2003 tarihi itibariyle 3.350.104 aktif sigortalısı olan Bağ-Kur'un, yaşlılık, malullük ve ölüm aylığı alan 1.427.651 pasif sigortalısı bulunmaktadır[11].

Bağ-Kur'un finansmanı genel olarak toplanan primlerle sağlanmaktadır. Sisteme ilk girerken ilk 12 basamak içinde istenen basamağın seçilebildiği Bağ-Kur'da toplam 24 basamak vardır. Her basamakta bekleme süresi bir yıl olup 12. basamağa kadar prim ödenmesine ve talep edilmesine bakılmaksızın kurum tarafından basamak yükseltilmektedir. 12. basamaktan sonra basamak yükseltilmesi için son basamakta iki yıl geçmesi, sigortalının yazılı talepte bulunması ve talep tarihinden önceki ayın sonu itibariyle de prim ve diğer borçlarını ödemiş olması gerekmektedir. Her basamak yükseltilişinde sigortalılar bir defa basamak yükseltme farkı ödemektedir[12]. Zorunlu sigortalılık dışında isteğe bağlı olarak ev kadınları ve Türkiye'de ikamet eden yabancılar Bağ-Kur sigortalısı olabilmektedir[13]. Prim oranları, sigortalının bulunduğu gelir basamağının %20'si yaşlılık, malullük ve ölüm

---

[9] İşsizlik sigortası fonunda biriken miktar ihtiyacın çok üzerinde olduğundan 2002, 2003 ve 2004 yılı bütçe kanunlarına koyulan hükümlerle 2002, 2003 ve 2004 yılında işsizlik sigortası primi, katkıda bulunanlar için 1'er puan azaltılarak toplam %4 oranında alınmıştır.

[10] 02.09.1971 Tarih ve 1479 Sayılı Kanun, 14.09.1971 Tarih ve 13956 Sayılı RG; 17.10.1983 Tarih ve 2926 Sayılı Kanun, 20.10.1983 Tarih ve 18197 Sayılı RG.

[11] Daha ayrıntılı bilgi için bkz. Bağ-Kur Erişim Sitesi (www.bagkur.gov.tr).

[12] 1479 Sayılı Kanun md.52.

[13] 1479 Sayılı Kanun md.24.

sigortası için, %20'si de sağlık sigortası için olmak üzere toplam %40 oranındadır[14]. Ayrıca ilk girişte %25 oranında giriş keseneği alınmaktadır[15].

B. Tamamlayıcı Sigorta Kurumları

Tamamlayıcı sigorta programları, dünyada yaygın uygulama alanı bulmasına karşın ülkemizde kurumsallaşamamıştır. Emekli Sandığı, SSK ve Bağ-Kur adı altında faaliyet gösteren kapsamlı ve zorunlu kamusal emeklilik kurumlarına ilave olarak sosyal güvenlik yardımları sağlayan Ordu Yardımlaşma Kurumu, Amele Birliği, İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı ile Özel Hayat Sigortaları hakkında aşağıda genel bilgi verilmektedir. Ayrıca, çalışmanın ilerleyen kısımlarında Özel Hayat Sigortaları ile Bireysel Emeklilik Sistemi arasında yapılan kıyaslama ve değerlendirmelerde, Özel Hayat Sigortaları daha kapsamlı olarak analiz edilmektedir.

1. Ordu Yardımlaşma Kurumu

Kısa adı OYAK olan Ordu Yardımlaşma Kurumu, Milli Savunma Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyet göstermektedir[16]. Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında görevli bütün muvazzaf subay, sözleşmeli subay, askeri memur, astsubay, sözleşmeli astsubay ve uzman jandarmalar ile Emekli Maaşı Sistemi'ne giren üyeler ve ölümleri halinde Sistem'e devam etmek isteyen eşleri OYAK daimi üyesidir. Uzman erbaşlar ile Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı teşkilatında, OYAK ve OYAK'ın sermayesinin %50'sinden fazlasına sahip olduğu veya iştirak edeceği şirketlerde çalışan bütün maaşlı ve ücretli memur ve müstahdemlerden arzu edenler OYAK daimi üyesi olabilmektedir. Muvazzaflık hizmetini yapmakta olan yedek subaylar OYAK'ın geçici üyesi olmaktadır[17]. Kurumun gelirleri, daimi üyelerin maaşlarından kesilecek %10, geçici üyelerin maaşlarından kesilecek %5 oranındaki primlerle ve kurum mevcutların işletilmesi ile

---

[14] Basamaklara göre prim oranları için bkz. Bağ-Kur Erişim Sitesi (www.bagkur.gov.tr).
[15] 1479 Sayılı Kanun md.49.
[16] 03.01.1961 Tarih ve 205 Sayılı Kanun, 09.01.1961 Tarih ve 10702 Sayılı RG.
[17] 205 Sayılı Kanun md.17.

sağlanmaktadır[18]. OYAK, daimi üyelerine emeklilik, maluliyet, ölüm yardımı ve konut edindirme yardımı; geçici üyelerine ise üyelikleri devam ettiği müddetçe maluliyet ve ölüm yardımı yapmaktadır. Ayrıca, Kurumun daimi ve geçici üyesi iken ölenlerin mirasçıları, ölüm yardımına hak kazanmaktadır[19]. OYAK, daimi üyelerinin her türlü sosyal ihtiyaçlarını gidermek için; mesken inşa etmek, mesken kredisi vermek, ordu pazarları, ordu evleri, ordu talebe yurtları, özel okullar kurmak, üye çocuklarına yurt içi ve yurt dışı tahsil ve staj bursları vermek gibi faaliyetlerde bulunmaktadır[20].

2. Amele Birliği

1921 yılında kurulan Amele Birliği[21], Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı, yönetim, işleyiş ve denetimi kendi yönetmeliğine göre yapılan, idari ve mali açıdan özerk tüzel kişiliğe sahip bir sosyal güvenlik kuruluşu olarak faaliyet göstermektedir. Türkiye Taşkömürü Genel Müdürlüğü, Karaelmas Elektrik Dağıtım A.Ş., Çatalağzı İşletme Müdürlüğü ve Türkiye Elektrik Üretim-İletim A.Ş. Kuzey-Batı Anadolu Şebeke İşletme Grup Müdürlüğü'nün Zonguldak ve Ereğli Kömür Havzasında çalışan işçilere ilave sosyal güvenlik yardımı yapma amacı taşımaktadır. Amele Birliği, kapsamında bulunan personele geçici işgöremezlik yardımı, tedavi yardımları, öğrenim, cenaze, defin, iş kazası yardımları ile ikraz yardımları yapmaktadır[22]. Prim oranı %3 olup, zorunlu üyeler için yarısı işveren yarısı da işçi tarafından, gönüllü üyeler için ise tamamı işçi tarafından ödenmektedir. Sandık üyesi işçiler aynı zamanda 506 Sayılı Kanuna tabi olduklarından, geçici işgöremezlik ödeneğini SSK'dan talep etmektedir. Ancak, yasada öngörülen koşullar mevcut bulunmadığı için edimleri elde edemeyen sigortalıların açıkları sandık tarafından telafi edilmektedir. 506 Sayılı Kanun kapsamına girmeyen büyükanne,

---

[18] 205 Sayılı Kanun md.18.
[19] 205 Sayılı Kanun md.20 ve 22.
[20] SÖZER: 1992, s.42.
[21] 10.09.1921 Tarih ve 151 Sayılı Kanun.
[22] DPT: s.114.

kardeş gibi bazı sigortalı yakınlarına sandık tarafından sağlık hizmeti sunulmaktadır[23].

3. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı

İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN)[24], bir ek sosyal güvenlik kurumu fonksiyonu görmek üzere kurulmuştur. Bütçeden maaş alan ilkokul öğretmenleri, ilkokul yardımcı ve stajyer öğretmenleri, yetiştirme yurtları öğretmenleri, arızalı çocuklara ilk tahsillerini veren müesseselerin öğretmenleri, eğitim müdürleri, ilköğretmen müfettiş ve denetmenleri, uygulama okulu öğretmenleri, İlköğretim Umum Müdürlüğü ve eğitim müdürlüklerinde vazifeli memurlar ile Sandık işlerinde çalışan memurlar Sandığa üyedir. Sandık üyesi iken emekliye ayrılanlar, isterlerse üyeliklerini devam ettirebilmektedir. Sandığın en önemli gelir kaynağı, sandık üyelerinden alınan ve genel kurul tarafından miktarı tespit edilen aidatlardır. Sandığın yapacağı yardımların neler olacağı anastatü ile belirlenmektedir[25]. Hazırlanan anastatüler çeşitli şekillerde değişikliğe uğramıştır. Son değişiklikle sandık üyelerine; borç para verme, evlenme yardımı yapma, ölüm yardımı yapma, maluliyet yardımı yapma ve emeklilik yardımı yapma gibi sosyal yardımlar sağlanmaktadır. Sandık, yardım faaliyetleri yanında öğretmen pazarları işletmek, öğretmen misafirhaneleri kurmak gibi faaliyetlerde de bulunmaktadır[26].

4. Özel Hayat Sigortaları

Özel hayat sigortaları; ölüm, yaşama ve her ikisinin birlikte kapsandığı hem ölüm hem de yaşama ihtimallerine bağlı teminatlar ile ferdi kaza, hastalık sonucu maluliyet ve tehlikeli hastalıklara güvence vermektedir[27].Özel hayat sigortaları, sigorta sözleşmesinin konusuna göre vade sonuna kadar muhtemel rizikonun ortaya çıkması ya da çıkmaması durumuna bağlı olarak sigortalıya sözleşmede belirtilmiş

---

[23] Daha ayrıntılı bilgi için bkz. SÖZER: 1992, s.43.
[24] 13.01.1943 Tarih ve 4357 Sayılı Kanun, 19.01.1943 Tarih ve 5308 Sayılı RG.
[25] 4357 Sayılı Kanun, md.11 ve 14.
[26] ARICI: 1999, s.238-239 ve 242.
[27] Hayat Sigortaları Yönetmeliği (HSY): md.2, (09.12.1996 Tarih ve 22842 Sayılı RG).

miktarda tazminat ödenmesini veya nemalandırılmış toplu ya da aylık ödeme yapılmasını sağlamaktadır. 2002 itibariyle 29 sigorta şirketinin faaliyette bulunduğu hayat sigortacılığında 671 trilyon prim üretilmiş buna karşılık 536 trilyon tazminat ödenmiştir. 2001 yılına göre 2002 yılı sonunda sigortalı sayısında %9,93'lük azalma meydana gelmiş ve sigortalı sayısı 5.065.194'ten 4.562.469'a düşmüştür. Hayat dalında kişi başına düşen para miktarı 2001'de 294.104.357 TL iken bu rakam 2002'de %13,65 azalarak 253.971.537 TL olmuştur[28].

Son yıllardaki bu olumsuzluğa rağmen ülkemizde, özellikle hayat ve sağlık sigortaları kuruluşundan bu yana hızlı bir gelişme göstermektedir. Sigortacılık sektörünün yeniden yapılandırılması, yeni kurulan şirketlerin artan rekabeti ve hepsinden önemlisi 1 Ocak 1998 tarihinde yürürlüğe giren düzenlemeler[29] bu alandaki hızlı gelişmelerin esas nedenlerini oluşturmaktadır. Söz konusu düzenlemelerle gelişmiş sigortacılık piyasalarındaki uygulamalar, ülkemizde de olanaklı hale getirilmiştir. Bu bağlamda; sigortalıların ödediği primlerin şirkete intikal ettikten hemen sonra sigortalı adına yatırıma yönlendirilmesi gerekmektedir. Sigortalılar, portföyün ortalama rizikosu yerine kendi yaşlarına karşılık gelen riziko primi kadar ödemede bulunmaktadır. Sigorta şirketlerinin sigortalılara olan taahhütlerinin toplamı olan hayat fonlarını yatıracakları yatırım alanları ve türleri çeşitlendirilmiştir. Riskin dağıtılması ve en uygun portföy yapısının oluşturulması amacıyla yatırım türlerine göre azami oranlar belirlenmiştir. Şirketlerin hayat fonlarının yatırım gelirlerinin hesaplanması ve sigortalılara dağıtılmasına ilişkin esaslar ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Şirketlerin hayat sigorta portföylerinin yapısı, iptaller ve ayrılmaların takibine yönelik düzenlemeler yapılmıştır. İptal oranı yüksek olan şirketler için ek önlemler alınmak suretiyle onların sağlıklı bir portföy yapısı oluşturması amaçlanmıştır. Şirketlerin teknik ve idari altyapılarının geliştirilmesi, sigortalılara daha iyi hizmet sunmaları ve sigortacılık için hayati öneme haiz istatistiki verilerin oluşturulması ayrıntılı olarak düzenlenmiştir[30].

---

[28] HAZİNE MÜSTEŞARLIĞI: 2002 Yılı Türkiye'de Sigorta Faaliyetleri Hakkında Rapor, Sigorta Denetleme Kurulu, 2003, s.35-37.

[29] HSY, şirketlerin yeni hükümlere intibakını takiben 01.01.1998 tarihinden itibaren tüm hükümleri ile yürürlüğe girmiştir.

[30] DPT: s.117.

II. Bireysel Emeklilik Sistemi

Çalışmamızın üçüncü bölümünde dünyadaki uygulamaları incelenerek bilgi verilen bireysel emeklilik sistemlerinin kamusal emeklilik ayağına ilave gelir sağlama amacıyla faaliyet gösterdiği ve geçen süreçte de önemini artırdığı, kimileri tarafından eleştirilirken kimileri tarafından da desteklendiği görülmektedir. Genellikle gelişmiş ülkelerde gönüllülük esasıyla, gelişmekte olan ülkelerde ise zorunluluk esasıyla işleyen özel emeklilik programları, yıllar süren tartışmalardan sonra dünyadaki yaygın uygulamanın aksine gelişmekteki bir ülke olan ülkemizde zorunluluk esasıyla değil gönüllülük esasıyla 27 Ekim 2003 tarihinden itibaren üye kaydetmektedir[31].

A. Bireysel Emeklilik Sisteminin Ortaya Çıkışı

Dünyanın çeşitli ülkelerinde bireylerin çalışırken sahip oldukları hayat standartlarını ve refah düzeylerini emeklilik dönemlerinde devam ettirebilmelerini sağlamak amacıyla hayata geçirilen bireysel emeklilik planları, çok ayaklı emeklilik sistemlerinin genel olarak ikinci veya üçüncü ayağında yer almaya başlamıştır[32]. Sosyal sigorta sistemimizin çeşitli nedenlerle maruz kaldığı krizler[33] ve dünyadaki çok ayaklı emeklilik sistemi oluşumları, ülkemizde de benzer nitelikteki yapılanmalarda etkili olmuştur. Birinci ayaktaki kamusal emeklilik programlarını tamamlayan mesleki nitelikli sosyal güvenlik programlarının oluşturulması düşüncesi geçmiş yıllarda özellikle beş yıllık kalkınma planlarında sıklıkla gündeme gelmiş olmakla beraber, yukarıda örneği verilen OYAK dışında pek başarılı olamamıştır[34]. Mevcut sosyal sigorta sistemimizin sosyal, ekonomik, demografik sorunları çözümlense dahi tatmin edici bir sosyal güvenlik sisteminin tek başına sosyal sigorta

---

[31] 28.03.2001 Tarih ve 4632 Sayılı Kanun (07.04.2001 Tarih ve 24366 Sayılı RG) ile yasalaşan ve yayımı tarihinden 6 ay sonra (07.10.2001) yürürlüğe giren "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu" yaklaşık 2 yıl süren hazırlıklardan sonra 27 Ekim 2003 tarihinden itibaren üye kaydına başlamıştır. Ayrıca, söz konusu kanunla ilgili yönetmelikler, tebliğler, genelgeler çıkarılmıştır.

[32] EGEMEN Meral Ak: "Dünyada ve Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemleri", Tekstil İşveren, S:283, Temmuz 2003, s.42.

[33] Söz konusu nedenler için bkz. KUMCU Ercan: "Bireysel Emeklilik Sigortası", Hürriyet Gazetesi, 27.06.2003; GÖKÇE Deniz: "Özel Emeklilik Başlarken", Akşam Gazetesi, 28.10.2003.

[34] DPT: s.111-124.

sistemi ile sağlanamayacağına ilişkin dünyadaki tecrübeler[35], ülkemizde doğum artış hızının düşmesine karşın hayatta kalma süresinin uzamasına bağlı olarak genç ağırlıklı nüfusumuzun gelecekte yaşlı ağırlıklı nüfusa dönüşecek olması, mevcut şartlarda aktif-pasif dengesinin zor tutturulduğu dikkate alındığında gelecek yıllarda yaşlanan nüfus nedeniyle çok ciddi sorunlarla karşılaşılacak olması ve bireylerin emeklilik dönemlerinde refah düzeylerinin azalacak olması[36] birinci ayak sosyal sigorta programlarının yeniden yapılandırılması çalışmalarında, özel emeklilik programların sosyal güvenlik sistemine entegre edilmesi yaklaşımlarına ivme kazandırmıştır.

Özel emeklilik yaklaşımları çerçevesinde; TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ, TİSK gibi işçi ve işveren sendikaları, TOBB ve TÜSİAD gibi meslek kuruluşları, siyasi partiler başta olmak üzere pek çok kesim sosyal güvenlik sistemimizin yeniden yapılandırılması konusunda görüşlerini ortaya koymuştur. Ayrıca bireysel emeklilik sistemi hazırlıklarında, portföy yöneticileri, hayat sigorta şirketleri, sosyal güvenlik vakıfları ve bu alanda akademik çalışma yapanlardan da yararlanılmıştır[37]. İlgili kesimlerce yapılan çalışmalar doğrultusunda getirilen öneriler ve eleştiriler, özel emeklilik ayağının dahil olacağı çok ayaklı sosyal güvenlik sisteminin en uygun nasıl yapılandırılabileceğine ilişkin yaklaşımları somutlaştırmıştır. Genel olarak işçi sendikalarının karşı olduğu işveren sendikalarının ise desteklediği özel emeklilik ayağı, bazı siyasi partilerin programlarında da yer almıştır. Sosyal güvenlik sisteminin yeniden yapılandırılmasını ve özel emeklilik ayağının sisteme entegre edilmesini açıktan destekleyen meslek kuruluşlarından TOBB ve TÜSİAD, hazırladıkları raporlarla bu alandaki tartışmalara ve yaklaşımlara etki etmiştir[38]. Dönemin hükümeti tarafından UÇÖ uzmanlarına hazırlatılan "Sosyal Güvenlik

---

[35] ARICI Kadir: "Sosyal Güvenlik Sistemimizin İçin Yeni Bir Tecrübe: Özel Emeklilik Fonları", İşveren, C:XL, S:3, Aralık 2001, s.20.

[36] ÇANAKÇI İbrahim Halil: "Emeklilik Fonları Piyasalara Uzun Vadeli Bir Fon Akışı Sağlayacaktır", İşveren, C:42, S:2, Kasım 2003, s.2.

[37] Ayrıntılı bilgi için bkz. AYDIN Ufuk: Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1117, İİBF Yayınları No:156, Eskişehir, 1999, s.120-128 ve 169-172; ERGENEKON Çağatay: "Takdire Şayan Bir Taslak..", Globus, Nisan 2000, s.24.

[38] TOBB tarafından hazırlatılan "Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu"'na, çok sayıda akademisyen ile bürokrat katkıda bulunmuştur. TÜSİAD tarafından hazırlatılan "Emekli ve Mutlu" ve "Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma" isimli iki çalışma bulunmaktadır. Söz konusu ilk rapor, özel hayat sigorta yöneticileri ile TÜSİAD'ın ekonomik ve mali işler komisyonu üyelerince, ikinci rapor ise Prof.Dr. Yusuf Alper ile Prof.Dr. Can Tuncay tarafından hazırlanmıştır.

Reformu Projesi" ise, çok ayaklı sosyal güvenlik sistemi oluşturma düşüncesinin en kapsamlısı olmuştur. Söz konusu raporu değerlendiren sosyal taraflar, seçenekler arasında gönüllülük esasına dayalı özel emeklilik modelini daha uygulanabilir olarak görmüş ve bu doğrultuda çok ayaklı bir emeklilik sisteminin oluşturulmasını benimsemiştir[39].

B. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı

Bireysel emeklilik, zorunlu kamu sosyal güvenlik sistemlerine ilave olarak özel sigorta tekniğinin kullanıldığı ve yaşlılık riskine karşı verilecek güvenceyi bireyin kendi sorumluluğuna bırakan yapıya sahiptir. Söz konusu güvence, bireyin yapacağı tasarruflarla sağlanmaktadır. Birey tasarrufları ile sağlanan sosyal amacın yanı sıra biriken fonlarla oluşacak sermaye birikimi ve sermaye birikimine bağlı olarak yapılacak yatırımlarla da ekonomik amaç gerçekleştirilmektedir[40]. Ülkemizde gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasıyla oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin 4632 Sayılı Kanun'a göre amacı; kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek gelir sağlayarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını temin etmektir[41]. Buna göre kanunla sağlanmak istenen sosyal amaçlar; kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı nitelikte ek sosyal güvenlik garantisi sağlayan kurumsal yapıyı oluşturmak, bireyleri emekliliğe yönelik tasarrufa teşvik ederek emeklilik dönemlerinde refah düzeylerini yükseltecek ek bir gelir sahibi olmalarını sağlamak, emeklilik dönemleri için tasarruf etmek isteyenlere alternatif yatırım imkanları sunmaktır. Kanunla sağlanmak istenen ekonomik amaçlar ise; ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlayarak istihdamın artırılması ve tasarruf yetersizliği sorununu çözerek ekonomik kalkınmanın hızlandırılmasıdır[42]. Diğer bir anlatımla bireysel emeklilik sistemi, kamu sosyal güvenlik sistemini ikame etmeyi değil tamamlamayı, bireylerin isteklerine bağlı

---

[39] ALPER Yusuf: "Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik", Çimento İşveren, C:16, S:2, Mart 2002, s.15.
[40] GÜZEL-OKUR: s.577.
[41] 4632 Sayılı Kanun: md.1.
[42] ALPER: 2002, s.17.

olarak ikinci bir emeklilik gelir elde edebilmelerini amaçlamaktadır. Böylelikle, bireyler kendi tasarrufları ve bunların getirileri sayesinde emeklilik dönemlerinde ek bir gelire sahip olarak refah düzeylerinin artmasına katkıda bulunmuş olmaktadır. Bireyi doğrudan ilgilendiren söz konusu amaçların dışında ulusal tasarruf eğilimin artmasıyla reel sektörün kullanabileceği fonlarla ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlanarak üretimin ve istihdamın artırılması, istikrarlı büyümenin gerçekleştirilmesi ve sermaye piyasalarının derinleşmesi, ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulması da dolaylı olarak amaçlanmaktadır[43]. Bireysel emeklilik sistemi tasarımındaki doğrudan amaçlar incelendiğinde, ülkemizde sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sisteminin kurulmasını destekleyici bir tespitin yapıldığı; dolaylı amaçlar incelendiğinde ise, mali çevreler tarafından sistemin sosyal güvenlik fonksiyonundan daha öncelikli olarak ekonomik fonksiyonunun dikkate alındığı görülmektedir[44].

Bireysel emeklilik sistemine, medeni haklarını kullanma ehliyetini haiz kişilerin katılabilmesi mümkündür[45]. Bu bağlamda bireysel emeklilik sistemi kapsamında 18 yaşını dolduran; kadın-erkek, yaşlı-genç, çalışan-çalışmayan ayırımı olmaksızın ve işçi, memur, esnaf, işveren gibi statüsüne bakılmaksızın herkes yer alabilmektedir. Her hangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olması veya olmaması hatta kişinin vergi mükellefi olması veya olmaması bireysel emeklilik sistemine katılım açısından bir koşul değildir. Kişi, sosyal sigortalardaki teklik ilkesinin aksine isterse birden fazla bireysel emeklilik hesabına aynı anda iştirakçi olabilmektedir[46].

C. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri

Bireysel emeklilik sisteminin çeşitli özellikleri bulunmaktadır. En önemli özelliklerinin başında, bireylerin emeklilik dönemlerinde kamu sosyal güvenlik kurumlarından aldıkları emeklilik maaşına ilave olarak ikinci bir gelir kaynağına

---

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

[44] ARICI: 2001, s.20-21.

[45] 4632 Sayılı Kanun: md.4.

[46] Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik (BESY): (28.02.2002 Tarih ve 24681 Sayılı RG), md.27. Söz konusu yönetmeliğin 27. maddesi, giriş aidatının katılımcının sisteme ilk kez katılması veya yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde alınabileceğini belirmektedir. Bu hüküm, kişinin birden fazla bireysel emeklilik hesabı sahibi olabileceğine olanak vermektedir.

sahip olmalarını sağlayan ve bu yönüyle de kuruluş amacına uygun bir şekilde kamusal emeklilik programlarını tamamlayan fonksiyonda olması gelmektedir. Sistem, söz konusu fonksiyonunu gönüllülük esasına dayalı olarak yerine getirmektedir. Katılım, tamamen bireylerin iradelerine bağlı olup, işverenler de isterlerse çalışan adına gönüllü olarak katkıda bulunabilmektedir[47].

Bireysel hesaplarda fonlama yöntemiyle işleyen sistemde bireylerin emeklilik gelirleri, bireylerin kendi nam ve hesaplarında birikecek katkılar ve bu katkıların işletilmesinden sağlanacak getirilere göre belirlenmektedir. Katılımı teşvik amacıyla vergi avantajları sağlanmaktadır[48].

Bireysel emeklilik sisteminin diğer önemli bir özelliği, sistemin işleyişine ilişkin sahip olduğu şeffaflık yapısıdır. Bu bağlamda katılımcılar; bireysel emeklilik hesaplarındaki katkılarını, bunların getirilerini ve ilgili diğer bilgileri telefon, internet, banka kartları vb. elektronik ortamlarda takip edebilmektedir. Kişinin kendi kendini bilgilendirebilmesine ilave olarak, emeklilik şirketleri bireyin kendi hesaplarına ilişkin bilgileri, yazılı olarak katılımcıların adreslerine göndermektedir[49].

Bireysel emeklilik sistemi bir tasarruf mekanizması ile işlediğinden sigortacılık faaliyeti yapılmaması sistemin özellikleri arasında yer almaktadır. Sistem, genel olarak tasarruf yapabilen kitlelere hitap etmekte ve onları emeklilik döneminde daha rahat bir yaşam sürebilmeleri için tasarrufa teşvik etmektedir. Söz konusu tasarruflar, katılımcının talepleri ve risk/getiri özellikleri doğrultusunda fonlama yöntemiyle değerlendirilmekte ve katılımcının siteme girdiği andan ayrıldığı ana kadar her hangi bir sigorta işlemi yapılmamaktadır[50]. Ancak, emeklilik hakkının kazanılarak birikimlerin toplu olarak alınmayıp yıllık gelir sigortası yoluyla maaş şeklinde kullanılmasının katılımcı tarafından tercih edilmesi halinde sigortacılık esaslarına uygun bir şekilde sistemdeki birikimler düzenli maaş ödemelerine

---

[47] 4632 Sayılı Kanun: md.1.

[48] Söz konusu vergi avantajları 28.06.2001 Tarih ve 4697 Sayılı Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (10.07.2001 Tarih ve 24458 Sayılı RG) ile sağlanmıştır.

[49] DAĞALP: s.19.

[50] EGEMEN: s.42.

çevrilmektedir[51]. Ayrıca, katılımcının işgöremezlik riskine maruz kalması halinde kendisi, vefat etmesi durumunda ise lehdarları veya kanuni mirasçıları birikimleri alabilmektedir. Bu durum, dolaylı olarak da olsa bir sigortacılık faaliyeti olmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi, kamu sosyal güvenlik kurumlarından ayrı olarak kamunun gözetim ve denetimi altında faaliyet göstermektedir. HM, emeklilik şirketlerinin kuruluş, faaliyet ve denetiminden; Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) ise toplanan tasarrufların kurallara uygun olarak kullanılmasını gözetlemekten sorumludur. HM'nin görev ve yetki alanı daha çok emeklilik şirketlerinin kuruluş ve çalışma esasları ile emeklilik sözleşmesi kapsamında sunulacak emeklilik planları ve bireysel emeklilik aracıları konusunda yoğunlaşmaktadır. SPK'nın görev ve yetkileri ise, daha çok emeklilik yatırım fonları, portföy yönetim şirketleri ile takas ve saklama hizmetine ilişkin hususlarda bulunmaktadır[52]. Diğer bir ifadeyle, bireysel emeklilik sisteminde devlet doğrudan taraf olmamakla beraber, sistemin işleyişinde ve denetiminde aktif rol almaktadır.

D. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı

Bireysel emeklilik sisteminde kurumsal yapının en üstünde Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK) bulunmaktadır. BEDK, bireysel emeklilik sistemi ile ilgili politikaları belirlemekte ve hayata geçirilmesi ile ilgili gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak ve mevzuat düzenlemeleri hakkında tavsiye niteliğinde karar almakla görevlidir. BEDK; HM'nin başkanlığında, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, HM ve SPK tarafından görevlendirilecek en az genel müdür seviyesindeki birer temsilciden oluşmaktadır[53].

BEDK, üç ayda bir HM tarafından önerilen ve Başkan tarafından belirlenen tarih ve gündemle olağan olarak toplanmaktadır. BEDK üyelerinin toplantılara bizzat katılmaları esas olup üyelerin herhangi bir nedenle işlerinden geçici veya sürekli

---

[51] CAPİTAL: A'dan Z'ye Bireysel Emeklilik, Eylül 2003, s.17.
[52] ÇANAKÇI: s.1.
[53] 4632 Sayılı Kanun: md.3.

olarak ayrılmaları halinde yerlerine vekilleri toplantıya katılmaktadır. Olağan toplantılar dışında, Başkanın gerek gördüğü hallerde veya BEDK üyelerinden birinin yazılı başvurusu üzerine Başkan tarafından olağanüstü toplantıya çağırılabilmektedir. BEDK, toplantıya çağırılan üyelerin yarısından bir fazlası ile toplanmakta ve çekimser oyun kullanılamadığı toplantıda kararlar, toplantıya katılan üyelerin salt çoğunluğu ile alınmaktadır[54].

Bireysel emeklilik sisteminin işleyişine ilişkin esaslar, 4632 Sayılı Kanun ve bu kanuna bağlı olarak çıkarılan yönetmelikler ile düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeler incelendiğinde, sistemin katılımcılar ve emeklilik şirketleri açısından işleyiş yapısı ön plana çıkmaktadır. Ayrıca, katılımcılar ile emeklilik şirketleri arasında aracılık yapacak bireysel emeklilik aracıları ve katkıların değerlendirileceği emeklilik yatırım fonlarına ilişkin düzenlemelerin de yapıldığı görülmektedir. Yapılan düzenlemeler göre sistemin en önemli unsurlarından olan emeklilik şirketleri ve bireysel emeklilik aracıları; katılımcılara, üçüncü kişilere ve kuruluşlara karşı gerçeğe aykırı, yanıltıcı ve aldatıcı beyanda bulunamamakta ve ilan, reklam ve broşürleri ile bu amaca yönelik her türlü faaliyetlerinde bu nitelikteki ifadelere yer verememektedir[55]. Aksi halde idari para cezaları uygulanmaktadır[56]. Aşağıda işleyiş yapısına ilişkin düzenlemeler hakkında ayrıntılı olarak bilgi verilmekte ve Tablo 5'te işleyiş yapısı özetlenmektedir.

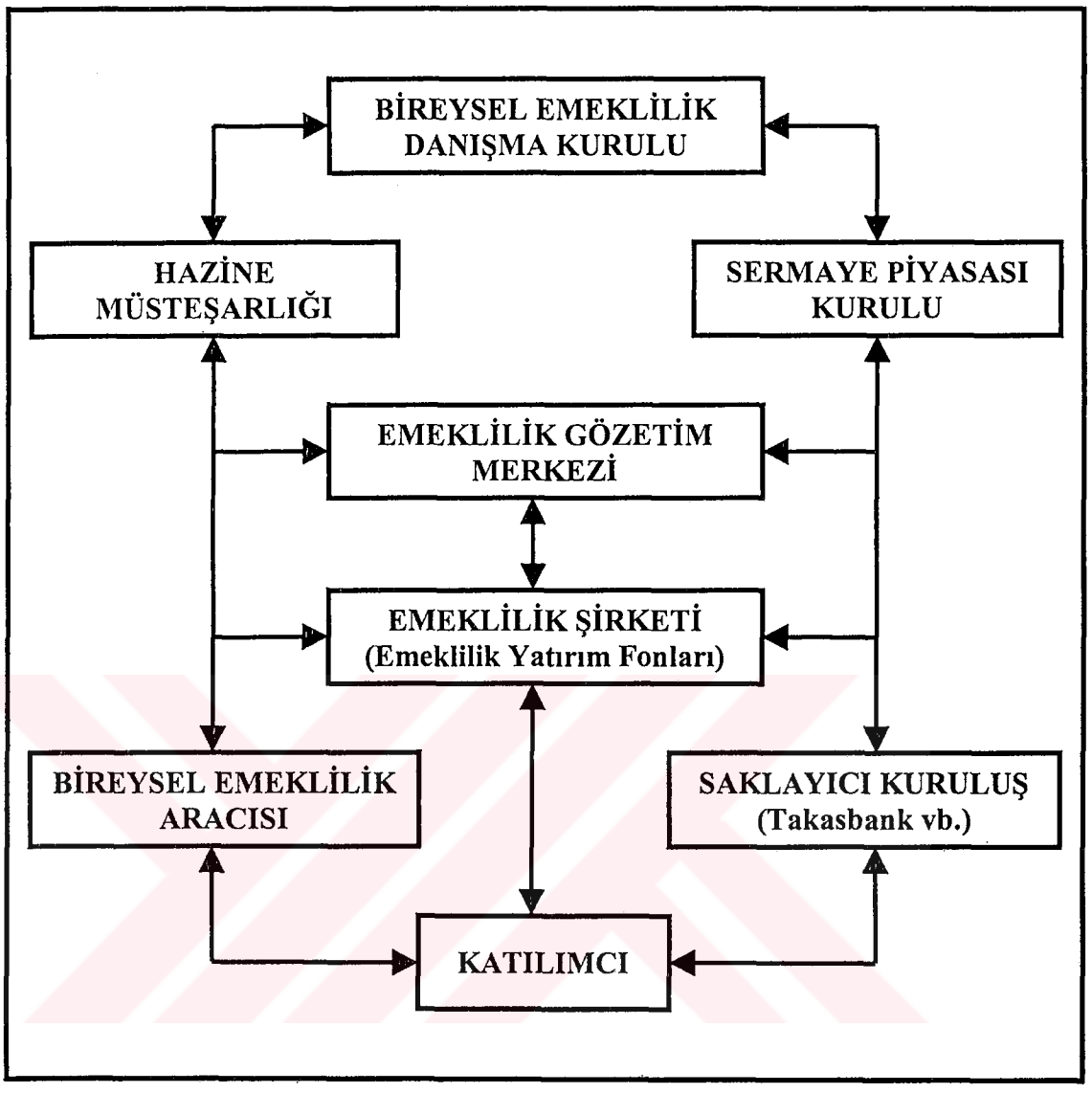
1. Emeklilik Şirketleri

Bireysel emeklilik sisteminde faaliyeti gerçekleştiren emeklilik şirketleridir. Rekabete açık olması nedeniyle birden fazla olması gereken[57] emeklilik şirketlerinin kuruluşu, organları, birleşme ve devirleri hakkında yapılan düzenlemeler aşağıda ele alınmaktadır.

---

[54] Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik: md.7 (31.10.2001 Tarih ve 24569 Sayılı RG).
[55] 4632 Sayılı Kanun: md.10.
[56] 4632 Sayılı Kanun: md.22. Bkz. ileride "İdari Suçlar ve Cezaları".
[57] Bireysel emeklilik sisteminde 11 emeklilik şirketi faaliyet göstermektedir.

Tablo 5: Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı



a. Emeklilik Şirketinin Kuruluşu

Emeklilik şirketi, 4632 Sayılı Kanun'a göre kurulan ve bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere 4632 Sayılı Kanun'la kurulan emeklilik branşında ruhsat almış şirkettir. Hayat ve ferdi kaza sigortaları branşlarında da ruhsat alabilen emeklilik şirketlerinin her bir branş için hesapları ayrı tutması gerekmektedir[58]. İstisnalar hariç olmak üzere, 4632 Sayılı Kanun kapsamında

[58] 4632 Sayılı kanun: md.8.

bulunmayan gerçek ve tüzel kişiler, söz konusu kanun kapsamında faaliyette bulundukları izlenimi verecek şekilde "Emeklilik", "Emeklilik Planı", "Emeklilik Fonu", "Emeklilik Yatırım Fonu" gibi kavramları veya aynı işlevi gören ifadeleri kullanamamaktadır[59]. Aksi halde ilgili gerçek veya tüzel kişiler idari para cezası ile cezalandırılmaktadır[60]. Söz konusu kavramları kullanılabilecek olan emeklilik şirketinin kuruluşu, HM'nin bağlı olduğu Bakanın iznine tabi olup emeklilik şirketinin kuruluşu için HM'ye dilekçe ile başvurulması gerekmektedir. Başvuru dilekçesine ilgili yönetmelikte ayrıntılı düzenlenen pek çok belgenin eklenmesi istenmektedir[61]. Bu belgelerden bazıları şunlardır:

1. Şekli ve içeriği HM tarafından düzenlenen ve emeklilik şirketi kurucuları tarafından noter huzurunda imzalanan birer beyanname.

2. 4632 Sayılı Kanun ve mevzuata uygun olarak hazırlanan ve anonim şirket şeklinde kurulan emeklilik şirketinin kurucuları tarafından imzalanan ana sözleşmenin bir örneği.

3. Ödenmiş sermayesi en az 10 trilyon lira olmak üzere emeklilik şirketinin sermayesinin 20 trilyon liradan az olmaması[62] ve kalanının 3 yıl içinde ödenmesinin taahhüt edilmiş olduğunu, hisse senetlerinin tamamının nama yazılı olarak nakit karşılığı çıkarıldığını ve sermayenin en az %51'inin mali piyasalar konusunda yeterli bilgi ve tecrübeye sahip tüzel kişi ortaklarına ait olduğunu gösterir belge.

4. HM'ye verilmek üzere gerçek kişi kurucular ile sermayedeki doğrudan veya dolaylı pay sahipliği %10 veya daha fazla olan diğer gerçek kişilerce Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü veya Cumhuriyet Savcılıklarından son altı ay içinde alınmış adli sicil belgeleri.

---

[59] 4632 Sayılı Kanun: md.10.

[60] 4632 Sayılı Kanun: md.22. Bkz. ileride "İdari Suçlar ve Cezaları".

[61] Bu belgeler için bkz. 4632 Sayılı Kanun, md.8 ve Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik (EŞY): md.5 (28.02.2002 Tarih ve 24681 Sayılı RG).

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

5. Emeklilik şirketi kurucuları ile sermayedeki doğrudan veya dolaylı pay sahipliği %10 veya daha fazla olan gerçek veya tüzel kişilerin müflis olmadıklarına ve konkordato ilân etmiş bulunmadıklarına ilişkin beyanlar ile tasfiyeye tabi tutulan bankerler, bankalar, ve sigorta şirketlerinde doğrudan ve dolaylı %10 veya daha fazla bir oranda pay sahibi olmadıklarını gösteren belge.

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

HM, en geç iki ay içinde emeklilik şirketinin kuruluş başvurusunu yapanlara kuruluş iznine ilişkin sonucu bildirmektedir. Kuruluş izni alan emeklilik şirketi, kuruluş işlemlerini tamamladıktan sonra gerekli belge ve bilgilerle faaliyet ruhsatı başvurusunu yapmaktadır[63]. Çünkü, kuruluş izni alan emeklilik şirketinin faaliyete geçebilmesi için emeklilik branşında faaliyet ruhsatı alma zorunluluğu bulunmaktadır. Emeklilik şirketinin kuruluşu için izin alınmasına rağmen, izin tarihinden itibaren bir yıl içinde emeklilik branşı faaliyet ruhsatını almak için başvurulmadığı veya gerekli belgelerin süresi içinde tamamlanmadığı takdirde emeklilik şirketinin kuruluş izni kendiliğinden geçersiz olmaktadır. Emeklilik şirketi; emeklilik branşında faaliyet göstermek için emeklilik branşı faaliyet ruhsatını, hayat ve ferdi kaza branşlarında da faaliyet gösterecekse bu branşlara ait faaliyet ruhsatlarını HM'den almaktadır. Ayrıca, emeklilik şirketinin faaliyet ruhsatını alabilmek için; iki yıl içinde en az yüzbin katılımcıya hizmet verebilecek şekilde gerekli her türlü planlamayı yapmış olması, iş plan ve sistem tasarımında öngörülen düzenlemeleri tamamlaması, fiziksel mekan, teknik ve idari alt yapı ile insan kaynakları uyumunu sağlamış olması gerekmektedir[64]. Anılan koşullar

[63] Bkz. EŞY; md.6,7,8,9.
[64] 4632 Sayılı Kanun: md.9.

doğrultusunda yapılması gereken başvuruya ilişkin inceleme sonuçları iki ay içinde gerekçeli olarak ilgililere tebliğ edilmektedir.

Emeklilik branşında faaliyet ruhsatı alan emeklilik şirketi, faaliyet ruhsatının veriliş tarihinden itibaren en geç üç ay içinde en az üç emeklilik yatırım fonu kurmak üzere SPK'ya başvurmak zorundadır[65]. Emeklilik yatırım fonu kurma başvurusunun zamanında yapılmaması veya reddedilmesi durumunda verilmiş olan izin ve faaliyet ruhsatı kendiliğinden geçersiz olmaktadır. Hayat branşında faaliyet gösteren, yeni poliçe akdetme yetkisi olan ve süresi içinde gerekli şartları yerine getirerek emeklilik şirketine dönüşen sigorta şirketlerinin söz konusu branşlardaki ruhsatları geçerliliklerini korumaktadır. Bu şirketler ile hayat ve ferdi kaza branşlarında da faaliyet gösterecek şirketlerin her bir branşa ait hesapları ayrı tutmaları gerekmektedir[66].

b. Emeklilik Şirketinin Organları

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

[65] 4632 Sayılı Kanun: md.17.
[66] Bkz. EŞY: md.10-11.

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 istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçları, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, kara para aklama veya devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkumiyet kararlarının bulunmaması gerekmektedir. Genel müdür ve genel müdür yardımcısı olarak atanacakların, yukarıda aranan şartları taşıdıklarını gösteren belgelerle birlikte HM'ye bildirilmesi, herhangi bir nedenle görevden ayrılan genel müdür ve genel müdür yardımcılarının, görevden ayrılma nedenleri emeklilik şirketi ve görevden ayrılan tarafından, ayrılış tarihinden itibaren on iş günü içerisinde HM'ye bildirilme zorunluluğu bulunmaktadır[67]. Gerekli niteliklere haiz olmayan kişilerin çalıştırılması ve bildirim yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi durumunda ilgili gerçek ve tüzel kişiler idari para cezası ile cezalandırılmaktadır[68].

c. Emeklilik Şirketlerinde Birleşme ve Devir

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

[67] 4632 Sayılı Kanun: md.12; EŞY: md.19.
[68] 4632 Sayılı Kanun: md.22. Bkz. ileride "İdari Suçlar ve Cezaları".

diğer bir emeklilik şirketine devretmesi ya da bir veya birkaç emeklilik şirketi ile birleşmesi de Bakanlığın iznine bağlıdır. Emeklilik şirketi sermayesinin %10 ve daha fazlasına sahip olan tüzel kişilerin sermayesinin doğrudan veya dolaylı olarak yukarıdaki oranlar veya esaslar dahilinde el değiştirmesi Bakanlığın izniyle gerçekleşebilmektedir. İzin, devralan ortağın kuruculardaki aranan şartları taşıması kaydıyla verilebilmektedir. Kanun hükümlerine aykırı olarak yapılan tescil işlemleri geçersiz olmaktadır[69].

Bakanlığın iznine tabi olan, emeklilik şirketinin tüm aktif ve pasiflerini diğer bir emeklilik şirketine devretmesi ya da bir veya birkaç emeklilik şirketi ile birleşmesi için HM'ye yapılacak başvuruya bazı eklerin yapılması gerekmektedir. Bu kapsamda izin başvurusuna; birleşme veya devir sözleşmesi, birleşme veya devirden beklenen sonuçları değerlendiren ayrıntılı yapılabilirlik raporu, birleşme veya devirden itibaren en az üç yıllık hedeflerin ortaya konulduğu tahmini mali tablolar, eklenmektedir. Birleşme ve devir sözleşmelerinde katılımcılar ve sigortalıların hak ve alacaklarını ihlal eden hükümlere yer verilememektedir[70].

2. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılma

Medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip olanlar gönüllü olarak bireysel emeklilik sistemine katılabilmektedir. Katılma işlemi, katılımcı ile emeklilik şirketinin akdedecekleri emeklilik sözleşmesi ile başlamaktadır. Zira, sisteme katılmak isteyenlerin emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi imzalamaları gerekmektedir[71]. Söz konusu emeklilik sözleşmesi; katılımcının sisteme girişini ve çıkışını, emekli olmasını, katkıların ödenmesini, bu katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesini, fonlarda yatırıma yönlendirilmesini, katılımcı veya lehdarına yapılacak ödemelere ilişkin esasları, tarafların diğer hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesini kapsayan ve esas olarak katılımcı ve şirketin taraf olarak yer aldığı bir sözleşmedir[72]. Diğer bir anlatımla emeklilik sözleşmesinde,

---

[69] 4632 Sayılı Kanun: md.13.
[70] EŞY: md.16.
[71] GÜZEL-OKUR: s.586.
[72] 4632 Sayılı Kanun: md.4.

katılımcılar ve varsa işverenleri tarafından ödenecek asgari katkı tutarı veya oranı, ödeme dönemleri, ödeme süreleri, kesilecek masraf payları, katkıların hangi tür emeklilik yatırım fonunda değerlendirileceği vb. konularda ilgili tarafların hak ve yükümlülükleri düzenlenmektedir[73]. Emeklilik şirketi tarafından ilk kez uygulamaya konulacak emeklilik sözleşmeleri, yıllık gelir sigortası sözleşmeleri ile bu sözleşmelere ilişkin yapılacak değişiklikler Hazine Müsteşarlığı (HM) onayına tabi olmaktadır[74]. Emeklilik sözleşmelerinin bahsi geçen hükümlere aykırı olacak şekilde düzenlenmesi ve HM'nin onayının alınmaması, idari bir suç olup ilgili gerçek ve tüzel kişiler para cezası ile cezalandırılmaktadır[75].

Emeklilik sözleşmesinin tarafları; bireysel emeklilik sözleşmesine katkı yapan veya adına şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılan katılımcı ile emeklilik şirketidir. Katkı payının bir bölümünü de olsa ödeyerek katılımcının nam ve hesabına emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesini akdeden kişiler de katılımcı ile birlikte taraf olmaktadır. Emeklilik sözleşmesi devam ederken katılımcının ölmesi halinde Medeni Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, katılımcı tarafından tayin edilen ve kimliği emeklilik sözleşmesinde belirtilen lehdar veya lehdarlar taraf sıfatını kazanmakta ve ödemeler onlara yapılmaktadır. Lehdar tayin edilmemesi veya lehdar tayini işleminin sonradan iptal edilmesi durumunda hak sahibi, katılımcının yasal mirasçıları olmaktadır[76].

Bireysel emeklilik sistemindeki katılımcı, HM tarafından belirlenecek esaslar dahilinde tanımlanmaktadır. Katılımcının taraf olduğu her bir emeklilik sözleşmesi, HM'nin belirlediği esaslara göre ilk emeklilik sözleşmesini düzenleyen emeklilik şirketi tarafından verilmiş olan numarayı almaktadır. Söz konusu numara katılımcının bireysel emeklilik hesap numarası olup, emeklilik sözleşmesi yürürlükte kaldığı sürece ve birikimlerin başka bir emeklilik şirketine aktarımı sırasında da değişmemektedir. Birikimlerin başka bir emeklilik şirketine aktarılması sonucu yeni bir emeklilik sözleşmesinin akdedilmesi halinde eski sözleşme ve bireysel hesap

---

[73] SU Mustafa Ali: "Sigortacılık Açısından Bireysel Emeklilik Sistemi", İşveren, C:XL, S:3, Aralık 2001, s.22.
[74] 4632 Sayılı Kanun: md.6.
[75] 4632 Sayılı Kanun: md.22. Bkz. ileride "İdari Suçlar ve Cezaları".
[76] BESY: md.6,7.

numarası yeni sözleşme bilgisi olarak aktarım yapılan şirket tarafından saklanmaktadır[77].

Katılımcının sisteme girişini başlatan emeklilik sözleşmesi; emeklilik planı, emeklilik sözleşmesi teklif formu, emeklilik sözleşmesi metni, emeklilik sözleşmesi özet metni kısımlarından oluşmaktadır[78]. Emeklilik sözleşmesinin imzalanmasından önce emeklilik şirketi; bireysel emeklilik sistemine girmek isteyen katılımcının emekliliğe yönelik beklentilerine, ortalama gelir düzeyine, kamu sosyal güvenlik sistemine dahil olup olmamasına ve risk getiri profili formundaki bilgilere göre uygun bir teklif hazırlamaktadır[79]. Ayrıca emeklilik şirketi, katılımcının emeklilik planına dahil olmadan önce yatırım kararı vermesine yardımcı olmak için bireysel emeklilik sistemi, emeklilik şirketi, emeklilik planı hakkında genel bilgiler içeren ve emeklilik planına ait emeklilik yatırım fonlarını tanıtan bir tanıtım kılavuzunu katılımcıya vermektedir. Katılımcının emeklilik sözleşmesi teklifini kabul etmesi halinde, emeklilik sözleşmesi teklif formunu usulüne uygun olarak doldurup imzalaması gerekmektedir. Söz konusu formu doldurup imzalayan katılımcı tarafından veya katılımcının nam ve hesabına katkı payının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının ödenmesinden sonra emeklilik şirketi teklifi en geç on iş günü içinde yazılı olarak reddetmezse emeklilik sözleşmesi akdedilmiş olmakta ve katılım fiili olarak tamamlanmış olmaktadır[80]. Emeklilik şirketinin, emeklilik

---

[77] BESY: md.28.

[78] Bkz. BESY: md.8'de ilgili tanımlar verilmektedir. Emeklilik Planı; emeklilik sözleşmesinin uygulama biçimini belirleyen teknik esaslardan oluşmaktadır. Emeklilik planı, plan kapsamında katılımcıya sunulan fonların unvanlarını, asgari katkı payı tutarını, giriş aidatını, yönetim ve fon işletim giderlerini ve bunlara ilişkin hesaplamaları kapsamaktadır. Emeklilik planı kapsamında katılımcıya sunulan fonların SPK tarafından kayda alınmış olması gerekmektedir. Emeklilik Sözleşmesi Teklif Formu; katılımcı tarafından planın genel esaslarının kabulü ile şirket tarafından da katılımcıya ilişkin bilgilerin oluşturulması ve katılımcının plana dahil edilmesine ilişkin kabul usulünü belirleyen formdur. Emeklilik Sözleşmesi Metni; şirket ve katılımcının ve varsa katılımcı nam ve hesabına sözleşme akdeden kişinin hak ve yükümlülüklerini düzenleyen metindir. Emeklilik Sözleşmesi Özet Metni; grup emeklilik sözleşmesi metninde yer alan katılımcı ve şirketin hak ve yükümlülüklerini gösteren özet metindir.

[79] Söz konusu katılımcı profilinin belirlenmesi için bkz. EYFY: md.35.

[80] Katılımcının emeklilik sözleşmesi teklif formunu imzaladıktan sonra katkı payının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının ödenmemesi durumunda emeklilik sözleşmesi yürürlüğe girememektedir. Bu durumda katılımcı emeklilik sözleşmesi yürürlüğe girmeden önce caymış olmaktadır. Katılımcı cayma hakkını kullandığında ve emeklilik sözleşmesi teklif formunda belirtilmişse emeklilik şirketi belirli tutarda kesinti yapabilmektedir. Ancak bu kesintinin nereden yapılacağı mevzuatta düzenlenmemiştir. Katılımcının gerekli ödemeleri yapmasına rağmen emeklilik şirketi katılımcının emeklilik sözleşmesi teklifini reddetmesi durumunda, katılımcı tarafından yapılan bütün ödemelerin hiçbir kesintiye tabi olmaksızın en geç yedi iş günü içinde iade edilmesi gerekmektedir. Ayrıntı için bkz BESY: md.13. Emeklilik planları için bkz. EMEKLİLİK PLANLARI HAKKINDA TEBLİĞ: HM, Tebliğ No:2003/1, (13.05.2003 Tarih ve 25107 Sayılı RG).

sözleşmesi kurulduktan sonra katkı payının şirket hesaplarına geçişini takip eden en geç onbeş işgünü içinde hazırlayıp imzaladığı emeklilik sözleşmesi metnini katılımcıya vermesi gerekmektedir. Emeklilik sözleşmesi, katkı payının emeklilik şirketi hesaplarına geçtiği tarih itibariyle yürürlüğe girmektedir. İlk emeklilik sözleşmesinde belirtilen yürürlük tarihi, katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi olarak kabul edilmektedir[81].

Bireysel emeklilik sistemine grup olarak da katılabilmek mümkündür. Bu bağlamda grup emeklilik sözleşmesi; en az on kişiyi veya on kişiden az olan bir işyerinde, tüzel kişiliğe sahip bir meslek kuruluşunda, dernekte ve sair kuruluş veya grupta çalışanların yahut üye olanların tamamını kapsayacak şekilde de düzenlenebilmektedir. Emeklilik sözleşmesi akdedildikten sonra grubun on kişinin altına düşmesi sözleşmenin geçerliliğini etkilememektedir[82]. İşveren; tüzel kişiliğe sahip bir meslek kuruluşu, dernek veya sair kuruluş veya grup çalışanları veya üyeleri hesabına birden fazla emeklilik şirketi ile sözleşme yapabilmektedir. Grup emeklilik sözleşmesinin akdedilmesinde emeklilik şirketi ile birlikte taraf olanların, çalışanları veya üyeleri hesabına, katkı paylarının veya giriş aidatlarının bir kısmını veya tamamını ödemesi ve çalışanlarına yahut üyelerine ait emeklilik sözleşmesi teklif formlarını emeklilik şirketine intikal ettirmesinden sonra emeklilik şirketinin teklifi en geç on iş günü içinde reddetmemezse grup emeklilik sözleşmesi kurulmuş olmaktadır. Sözleşmenin kurulmasından sonra, katkı paylarının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının emeklilik şirketi hesaplarına geçmesini takip eden en geç onbeş iş günü içinde hazırlanıp imzalanan grup emeklilik sözleşmesi ilgili tarafa, emeklilik sözleşmesi özet metni de katılımcılara verilmektedir. Grup emeklilik sözleşmesi, katkı paylarının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının emeklilik şirketi hesaplarına geçtiği tarih itibarıyla yürürlüğe girmektedir. Grup emeklilik sözleşmesi akdedilirken veya akdedildikten sonra gruba dahil olacak katılımcılar için bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi o katılımcı için katkı

[81] BESY: md. 8,11,12.

[82] On kişiden az kurulan grup emeklilik sözleşmelerinde sayıda azalma meydana gelmesi durumuna ilişkin mevzuatta bir hüküm bulunmamaktadır. Böyle bir durumda, on kişiden fazla kişiyle kurulan grup emeklilik sözleşmesinin on kişinin altına düşmesi durumunda uygulanan hükmün uygulanması isabetli olabilecektir. Ancak, mevzuatta on kişiden fazla veya az kurulabilen grup emeklilik sözleşmelerinin hangi sayıya düştüğünde bireysel sözleşmelere geçileceğinin düzenlenmesi gerekmektedir.

paylarının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının şirket hesaplarına geçtiği tarih olarak kabul edilmektedir[83].

Birikimli hayat sigortalarına prim ödeyen sigortalılar da birikimlerini aktarmak suretiyle bireysel emeklilik sistemine katılabilmektedir. Emeklilik şirketleri, birikimli hayat sigortalarından bireysel emeklilik sistemine geçiş yapacak sigortalılara dahil olacakları emeklilik planları kapsamında gerekli düzenlemeleri hazırlamakta ve emeklilik planlarına bu yönde özel şartlar koyabilmektedir. Birikimli hayat sigortalarından bireysel emeklilik sistemine geçişi yapılan katılımcılardan giriş aidatı ve geçişe ilişkin her hangi bir masraf kesintisi yapılamamaktadır. Birikimli hayat sigortasından bireysel emeklilik sistemine geçenler giriş aidatı dışındaki tüm gider kesinti tutarlarını dahil olacakları emeklilik planları kapsamında belirlenen esaslar dahilinde ödemektedir[84].

3. Emeklilik Sözleşmesi Taraflarının Hak ve Yükümlülükleri

Emeklilik sözleşmesi taraflarının hak ve yükümlülükleri genel olarak, katkı payına ilişkin, birikimlere ilişkin ve emekliliğe hak kazanmaya ilişkin hak ve yükümlülüklerdir. Aşağıda söz konusu hak ve yükümlülükler incelenmektedir.

a. Katkı Payına İlişkin Hak ve Yükümlülükler

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

[83] BESY: md.16,17.
[84] EMEKLİLİK PLANLARI HAKKINDA TEBLİĞ: md.17.

hesabında dikkate alınmaktadır. Yani, emekliliğe hak kazanmada katkı payı ödemeye ara verilen sürenin hesaba katılması için ara verilen döneme ilişkin katkı payının sonradan ödenebilmesi mümkün bulunmaktadır. Katkı payı ödemeye ara verilen dönemde emeklilik sözleşmesinde hüküm varsa, katılımcının dahil olduğu emeklilik planına ait yönetim ve fon işletim gider kesintileri yapılabilmektedir. Toplam birikim miktarının, yönetim ve fon işletim gider kesintilerini karşılayamaması halinde katılımcıya haber verilerek emeklilik şirketin katılımcıya yapmakla yükümlü olduğu bildirimler durdurulmakta ve hesap pasif hale getirilerek herhangi bir kesinti uygulanmamaktadır. Bu durumda, katılımcının emekliliğe hak kazanabilmesi için katkı payı ödemeye ara verdiği tarihten itibaren hesabın aktif hale dönüştüğü tarihe kadar geçen süreye karşılık gelen asgari katkı payı toplam tutarını ödemesi gerekmektedir[85]. Söz konusu asgari katkı payı tutarı, işlem tarihinde geçerli ve emeklilik planında belirlenmiş olan tutar kadar olmaktadır[86].

Emeklilik şirketi, emeklilik sözleşmesinde aksine bir hüküm yoksa, belirlenmiş katkı payı miktarının üzerinde yapılan ödemeleri ödeme tarihinden önceki son bir yıllık döneme ait ödenmemiş katkı paylarına mahsup edebilmekte veya ödeme tarihinden itibaren en fazla bir yıllık dönemde ödenmesi gereken katkı payı olarak kabul edebilmektedir. Söz konusu haller dışında, belirlenmiş katkı payı miktarının üzerinde yapılan ödemeler ilgili ödeme tarihindeki katkı payı olarak değerlendirilmektedir. Katkı payı üzerinde yapılan ödemelere ve bu kapsamda yapılacak gider kesintilerine ilişkin esas ve usuller emeklilik planında belirtilmesi gerekmektedir. Katılımcının emeklilik sözleşmesinde tayin edilen ödeme tarihlerinden herhangi birine ait katkı payı tutarını, ödeme tarihini takip eden bir yıl içinde ödememesi halinde, katılımcı katkı payı ödemeye ara vermiş kabul edilmektedir[87].

---

[85] Düzenlemeden de anlaşıldığı üzere, toplam birikim miktarının yönetim ve fon işletim gideri kesintilerini karşılayamaması durumunda ara verilen süredeki toplam katkı payı tutarları ödenmeden emekliliğe hak kazanılamamaktadır. Diğer hallerde ara verilen döneme ilişkin katkı tutarları ödenmeden de (10 yıllık sürenin katkı payı ödenerek doldurulması şartının yerine getirilmesi ile) emekliliğe hak kazanılabilmektedir.

[86] BESY: md,18.

[87] EMEKLİLİK PLANLARI HAKKINDA TEBLİĞ: md.7.

Emeklilik şirketi, katılımcının dahil olduğu emeklilik planının yönetim ve fon işletim giderlerini kapsayacak asgari katkı payı tutarını belirleme hakkına sahiptir. Emeklilik planında belirlenmiş olan asgari katkı payının altında ödeme yapılmasına ilişkin esaslar emeklilik sözleşmesinde düzenlenebilmektedir. Emeklilik şirketi katkı paylarını, emeklilik şirketi hesaplarına geçişini izleyen en geç ikinci iş gününde yatırıma yönlendirmek zorundadır. Söz konusu yükümlülük, süresi içinde yerine getirilmediğinde katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katı tutarında aylık gecikme cezası uygulanmakta ve bu tutar katılımcının hesabına eklenmektedir[88]. Ayrıca, emeklilik şirketine idari para cezası uygulanmaktadır[89]. Katılımcıya ait bilgilerin tespit edilemediği durumlarda uygulanacak esas ve usuller emeklilik sözleşmesinde belirtilmektedir[90]. Emeklilik şirketi, katılımcı tarafından veya katılımcı nam ve hesabına katkı payının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının ödenmesine rağmen katılımcıya ait bilgilerin eksik olduğu, ödenen katkı payların veya giriş aidatının emeklilik planında belirtilen asgari tutarlardan az olduğu veya emeklilik sözleşmesinin kurulmadığı hallerde, katkı payı veya giriş aidatı tutarlarını emeklilik şirketinin belirleyerek HM ile SPK'ya bildirdiği bir emeklilik yatırım fonunda değerlendirmesi gerekmektedir. Katılımcıya ait bilgilerin ve işlemlerin tamamlanmasından sonra katılımcıya ait emeklilik yatırım fonundaki birikimler, varsa emeklilik planındaki kesintiler yapıldıktan sonra emeklilik planında belirtilen esaslara göre katılımcıya ait bireysel emeklilik hesaplarına aktarılmaktadır[91].

b. Birikimlere İlişkin Hak ve Yükümlülükler

Katılımcı, emekliliğe hak kazanmadan önce istediği bir zamanda veya sürekli işgöremezlik durumuna maruz kaldığında bireysel emeklilik sisteminden birikimlerini alarak çıkabilmektedir. Kendi isteği ile ayrılma talebinde bulunan katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimleri emeklilik sözleşmesi

---

[88] 4632 Sayılı Kanun: md.5. Katılımcının hesabına ekleneceği belirtilen son aylık getiri miktarı, ilgili fonun son ay içinde zarar etmiş olması durumunda nasıl uygulanacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.

[89] 4632 Sayılı Kanun: md.22. Bkz. ileride "İdari Suçlar ve Cezaları"

[90] Katılımcıya ait bilgilerin tespit edilemediği durumlar, emeklilik sözleşmesi teklif formunun usulüne uygun doldurulmamasından veya katılımcı nam ve hesabına taraf olanların katılımcıya ilişkin bilgileri eksik bildirmesinden kaynaklanabilmektedir.

[91] BESY: md.14,15.

hükümlerine göre kendisine ödenmektedir[92]. Birikimlerin ödenmesine ilişkin esasların akdedilen emeklilik sözleşmesinde ayrıntılı olarak açıklanması büyük önem taşımaktadır. Ancak, katılımcının sürekli işgöremezlik hali nedeniyle sistemden ayrılabilmesi için katılımcının bağlı olduğu sosyal güvenlik kuruluşu mevzuatına göre sürekli işgöremezlik gelirine hak kazanmış olduğunun, katılımcının herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmaması halinde ise, resmi sağlık kurumları tarafından verilecek bir rapor ile sürekli işgöremezlik halinin tespit edilmesi gerekmektedir. Katılımcının vefat etmesi halinde ise, varsa lehdarı veya kanuni mirasçıları, katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin kendilerine ödenmesini talep edebilmektedir[93]. Emeklilik şirketi, söz konusu ödeme yükümlülüklerini yerine getirmediğinde idari para cezası ile cezalandırılmaktadır[94].

Katılımcı, katkı payını emeklilik planlarında belirtilen emeklilik yatırım fonları arasında paylaştırabilmekte[95] ve katkı payı dağılım oranları veya tutarlarına ilişkin değişiklikleri yılda en fazla dört kez yapabilmektedir. Söz konusu değişiklikler, emeklilik planının değiştirilmesi anlamına gelmemektedir. Emeklilik şirketinin, katılımcıların katkı paylarının emeklilik yatırım fonları arasında paylaştırılması sırasında ortaya çıkan artık değeri en aza indirmeye yönelik tedbirleri alması; katılımcının ise, mevcut emeklilik sözleşmesindeki katkı payı dağılım oranları veya tutarlarını planda belirlenen sınırlamalar içinde kalacak şekilde yeniden tespit etmesine yönelik bildirimini, değişiklik tarihinden en az beş iş günü önce emeklilik şirketine yazılı olarak yapması gerekmektedir. Bu durumda emeklilik şirketi, katılımcının katkı payı dağılım oranları veya tutarlarına ilişkin değişikliği değişiklik tarihi itibarıyla yapmaktadır[96]. Ayrıca katılımcının; katkı payını birden fazla emeklilik yatırım fonu arasında paylaştırması, emeklilik planını değiştirmesi, birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarması ve yatırım tercihinin sınırlandırması işlemleri ile ilgili olarak emeklilik şirketinin çağrı merkezlerine

---

[92] Çalışmanın ilerideki kısımlarında ayrıntılı olarak açıklandığı gibi emekliliğe hak kazanmadan ayrılan katılımcının birikimleri %10-15'lik stopaja tabi olmaktadır.

[93] 4632 Sayılı Kanun: md.6; BESY: md.19. Ancak, katılımcının vefatı durumunda varsa katılımcıya ait giriş aidatı borcu, katılımcının lehdar veya hak sahiplerine yapılacak ödeme sırasında katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinden indirilebilmektedir. Bkz. EMEKLİLİK PLANLARI HAKKINDA TEBLİĞ: md.5.

[94] 4632 Sayılı Kanun: md.22. Bkz. ileride "İdari Suçlar ve Cezaları"

[95] 4632 Sayılı Kanun: md.5.

[96] BESY: md.20.

yönelik tüm işlem talimatlarının emeklilik şirketi tarafından en az iki yıl süreyle saklama zorunluluğu bulunmaktadır[97].

Katılımcılar, emeklilik sözleşmesinde veya grup emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslara göre dahil olduğu 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[98].

Katılımcı, emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren en az bir yıl geçtikten sonra bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin tamamını[99] başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilmektedir. Emeklilik şirketi, bildirim tarihinden itibaren en geç yedi iş günü içinde aktarım talebini yerine getirmekle ve birikimlerle birlikte katılımcının bireysel emeklilik hesabına ilişkin bilgi ve belgeleri aktarmakla yükümlüdür. Emeklilik şirketi aktarma yükümlülüğünü yedi iş günü içinde yerine getirmediğinde, ihtara gerek kalmaksızın kendiliğinden mütemerrit hale gelmektedir. Bu durumda uygulanacak aylık temerrüt faizi, katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katından az olamamaktadır[100]. Söz konusu aktarma yükümlülüğüne aykırılık halinde idari para cezası uygulanmaktadır[101]. Aktarım halinde yeni emeklilik sözleşmesi, katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin aktarıldığı tarihte yürürlüğe girmekte ve yeni emeklilik sözleşmesi için giriş aidatı alınmamaktadır. Aktarım talebi her yeni emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren bir yıl geçmesi kaydıyla tekrar yapılabilmektedir. Katılımcı;

---

[97] BESY: md.33.

[98] BESY: md.21; Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik: md.2 (13.05.2003 Tarih ve 25107 Sayılı RG). Söz konusu değişiklik yapılmadan önce katılımcının emeklilik planı değişikliğini yapabilmesi için son emeklilik planı değişikliği üzerinden en az bir yıl geçmesi gerekmekteydi.

[99] Buradaki tamamı ibaresi, Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, md.3 ile getirilmiştir.

[100] 4632 Sayılı Kanun: md.5. Burada dikkat çekilmesi gereken husus, söz konusu fonun son ay içinde zarar etmesi durumunda uygulanacak olan aylık temerrüt faizinin ne olacağıdır.

[101] 4632 Sayılı Kanun: md.22. Bkz. ileride "İdari Suçlar ve Cezaları".

emeklilik sözleşmesi numarasını, mevcut emeklilik şirketini, emeklilik sözleşmesi yapılırken kendisine yazılı olarak verilmiş olan ve sadece aktarıma ilişkin bireysel emeklilik hesabı özet profilini bir ay süreyle geçici inceleme yetkisi tanıyan hesap sorgulama şifresini aktarım yapmak istediği aday emeklilik şirketine yazılı olarak bildirmektedir. Katılımcının yeni bir hesap sorgulama şifresini talep etmesi halinde, mevcut emeklilik şirketi yeni şifreyi derhal bildirmek zorundadır. Aday emeklilik şirketi ise, katılımcının bireysel emeklilik hesabı özet profilini, katılımcı isteği ve emeklilik şirketinin tavsiyeleri doğrultusunda hazırladığı emeklilik planını referans numaralarıyla birlikte katılımcıya vermektedir. Katılımcı, emeklilik planına ilişkin tercihini, referans numarasıyla birlikte aday emeklilik şirketine yazılı olarak, aktarım talebini mevcut emeklilik şirketine yine yazılı olarak iletmektedir. Bildirimin mevcut emeklilik şirketine ulaştığı tarihten itibaren en geç yedi iş günü içinde, birikimleriyle birlikte katılımcının bireysel emeklilik hesabına ilişkin bilgi ve belgeler yazılı olarak ve elektronik ortamda aktarım yapılan emeklilik şirketine mevcut emeklilik şirketi tarafından gönderilmektedir. Bireysel emeklilik hesaplarının başka bir emeklilik şirketine aktarımı aşamasında katılımcıya ait bilgilerin belirlenecek standartta aktarılmasından aktarım yapacak olan emeklilik şirketinin sorumluluğu bulunmaktadır. Katılımcı, bir emeklilik şirketinden diğerine birikimlerini aktardığında yeni bir emeklilik sözleşmesi akdedilmektedir. Emeklilik şirketi, emeklilik sözleşmesi akdedildikten sonra, katkı payının emeklilik şirketi hesaplarına geçmesini takip eden en geç onbeş iş günü içinde hazırlayıp imzaladığı emeklilik sözleşmesi metnini katılımcıya vermekle yükümlüdür. Katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden kaynaklanan hakları aktarım yapılan emeklilik şirketinde aynen korunmaktadır[102].

Grup emeklilik sözleşmelerinde aktarım, grup emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren en az bir yıl geçmesi kaydıyla yapılabilmektedir. Aktarım talebi, katkı payı veya giriş aidatının bir kısmını veya tamamını katılımcı nam ve hesabına ödeyen kişi tarafından katılımcının bireysel hakları saklı kalmak kaydıyla, emeklilik şirketine yazılı olarak yapılmaktadır. Grup emeklilik sözleşmelerinde birikimlerin başka bir emeklilik şirketine aktarımına ilişkin usuller

[102] BESY: md.22.

bireysel katılımcılara ilişkin usuller gibi olmaktadır[103]. Grup emeklilik sözleşmesinin tarafı olan her bir katılımcı aksi kararlaştırılmış olmadıkça bireysel olarak emeklilik planı değişikliği ve birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarım hakkına sahip bulunmaktadır. Katılımcıların bireysel olarak başka bir emeklilik şirketine aktarım talebinde bulunabilmesi için katılımcının gruba katılım tarihinden itibaren en az bir yıl geçmiş olması gerekirken söz konusu süre emeklilik planı değişikliği için aranmamaktadır[104].

Emeklilik şirketi, emeklilik sözleşmesinde belirtilmesi kaydı ile emekliliğe hak kazanılmasına en az üç yıl kala, katılımcının birikimlerinin mali piyasalardaki risklerden olumsuz etkilenmesini önlemek için katılımcıya yazılı uyarıda bulunmak zorundadır. Katılımcı söz konusu yazılı uyarıyı uygun görmesi halinde, emeklilik planı değişikliğine ilişkin bildirimini değişiklik tarihinden en az beş iş günü önce emeklilik şirketine yazılı olarak yapabilmektedir. Emeklilik şirketi, katılımcının yeni emeklilik planına geçişini yaparak katılımcıya değişiklik tarihini takip eden onbeş iş günü içinde yeni emeklilik sözleşmesi metnini göndermesi gerekmektedir[105].

Emeklilik şirketi; katılımcıya ve emeklilik yatırım fonu portföyüne ilişkin bilgilerin saklama hesaplarına yansıtılabilmesi için gerekli bilgileri saklayıcıya zamanında ve doğru bir şekilde iletmekle sorumludur. Ayrıca emeklilik şirketi, kanun ve mevzuatla belirlenen esaslar ile emeklilik yatırım fonu içtüzüğünde yer alan ilkeler çerçevesinde emeklilik yatırım fonu portföyünün değerlemesini ve birim pay fiyatının doğru olarak hesaplanmasını sağlamak, emeklilik yatırım fonu portföyünün kanun ve mevzuat ile emeklilik yatırım fonu içtüzüğünde yer alan sınırlamalara uygun olarak yönetilmesini temin etmek, emeklilik yatırım fonunun yaptığı iş ve işlemlerin mevzuata uygun olmasını sağlamakla yükümlüdür[106].

---

[103] BESY: md.23.
[104] BESY: md.24 (Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, md.4).
[105] BESY: md.29.
[106] EŞY: md.18.

c. Emekliliğe İlişkin Hak ve Yükümlülükler

Katılımcı, sisteme giriş tarihinden itibaren en az on yıl sistemde kalarak ve 56 yaşını doldurarak emekliliğe hak kazanabilmektedir.[107] Katılımcının en az on yıl sistemde kalma koşulunu yerine getirmiş olması için, birikimlerini almaksızın ilk emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren bireysel emeklilik sisteminde on tam yıl kalması ve on yıl süreyle asgari katkı payı ödemesi gerekmektedir. Emeklilik planları dahilinde on yıllık asgari katkı payı ödemesine karşılık gelecek toplu katkı payı tutarının ödemesi de yeterli kabul edilmektedir. Katılımcının aynı emeklilik şirketinde veya başka bir emeklilik şirketinde birden fazla emeklilik sözleşmesi akdetmiş olması halinde ise, katılımcının tüm emeklilik sözleşmelerinden emekliliğe hak kazanabilmesi için en az bir emeklilik sözleşmesinden emekliliğe hak kazanmış olması yeterli olmaktadır. Başka bir emeklilik şirketine birikimlerin aktarılması sonucu düzenlenecek yeni emeklilik sözleşmeleri ile emekliliğe hak kazanabilmesi için gereken sürenin hesaplanmasında aktarıma esas olan emeklilik sözleşmesinin ilk yürürlük tarihi esas alınmaktadır[108].

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[109]. Emeklilik şirketi, katılımcının kısmen veya tamamen ödeme talebini, katılımcının emeklilik sözleşmesi gereği emekliliğe hak kazandığı tarihten itibaren yedi iş günü içinde yerine getirmek zorundadır. Emekliliğe hak kazanan katılımcının birikimlerinin kendisine ödenmesini talep etmesi veya başka bir emeklilik şirketi veya hayat sigorta şirketi ile yıllık gelir sigorta sözleşmesi yapması halinde, katılımcının hesabındaki birikimler herhangi bir

---

[107] 4632 Sayılı Kanun: md.6.

[108] BESY: md.25.

[109] Yıllık gelir sigortası, toplu veya belirli süreler içinde yapılan katkılara göre sigortalının yaşaması halinde hemen veya belli bir süre sonra başlayan, sigortalıya veya lehdarlarına ömür boyu veya belirli süreler için yapılan düzenli ödemelerdir. Yıllık gelir sigortası sözleşmesine göre belirlenen emeklilik maaşı, aylık, üçer aylık, altı aylık veya yıllık olarak ödenebilir. Yıllık gelir sigortası sözleşmelerinde, yıllık gelir sigortası genel şartları çerçevesinde ilgili şirketin üstlenmiş olduğu rizikonun, tazminat yükümlülüğünün türü ve kapsamının, tarafların hak ve yükümlülüklerinin, ödeme dönemlerinin, sözleşme süresi ve sözleşmeyi sona erdiren hallerin ve ilgili diğer hususların belirtilmesi zorunludur. 4632 Sayılı kanun: md.6.

kesinti yapılmadan yazılı bildirimden itibaren en geç yedi iş günü içinde kendisine ödenmekte veya ilgili şirkete aktarılmaktadır. Emeklilik şirketi, söz konusu aktarma yükümlülüğünü yedi iş günü içinde yerine getirmediğinde, ihtara gerek kalmaksızın kendiliğinden mütemerrit hala gelmektedir. Bu durumda uygulanacak aylık temerrüt faizi, katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katından az olamamaktadır[110]. Ayrıca, ödeme ve aktarma yükümlülüklerine aykırılık halinde idari para cezası uygulanmaktadır[111].

Katılımcının emeklilik talebinin emeklilik şirketine intikal etmediği hallerde emeklilik sözleşmesi yürürlükte kalmaya devam etmekte ve emeklilik şirketi resen işlem yapmamaktadır. Katılımcının birikimlerinin ödenmesini talep etmesi veya hayat sigorta branşı ruhsatına sahip bir emeklilik şirketi veya hayat sigorta şirketi ile yıllık gelir sigortası sözleşmesi yapması halinde, katılımcının hesabındaki birikimler katılımcının yazılı bildiriminin emeklilik şirketine ulaştığı tarihi takip eden yedi iş günü içinde kendisine ödenmekte veya ilgili emeklilik veya hayat sigorta şirketine aktarılmaktadır. Emekliliğe hak kazanan katılımcı, birikimlerini almadığı ve emeklilik sözleşmesinde aksine hüküm bulunmadığı hallerde bireysel emeklilik hesabına katkıda bulunmaya devam edebilmektedir[112].

Emeklilik sözleşmesi veya yıllık gelir sigortası sözleşmesi hükümlerine göre, hak sahiplerine ödenmesi gereken tutar, ödemeyi gerektiren tarihten itibaren 10 yıl içinde hak sahipleri tarafından aranmadığında, 10 uncu yılı takip eden yılbaşından itibaren altı ay içerisinde hak sahiplerinin adı, soyadı ve hak kazandıkları para miktarını gösterir şekilde tanzim edilecek bir cetvel ile HM emrine Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasına aktarılmaktadır. Yatırılan paralar, iki yıl içinde sahipleri tarafından aranmadığı takdirde Hazineye gelir kaydedilmektedir[113].

---

[110] 4632 Sayılı Kanun: md.6. Söz konusu fonun son ay içinde zarar etmesi durumunda uygulanacak temerrüt faizinin miktarının ne olacağı konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır.

[111] 4632 Sayılı Kanun: md.22. Bkz. ileride "İdari Suçlar ve Cezaları".

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

[113] 4632 Sayılı Kanun, md.6; BESY: md.30.

4. Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansman Kaynakları

Bireysel emeklilik sisteminin finansmanı, katılımcı tarafından ödenen katkı payı ödemeleri ile yine katılımcı tarafından karşılanan gider ödemeleri ve gider kesintileri ile sağlanmaktadır.

a. Katılımcının Katkı Payı Ödemeleri

Bireysel emeklilik sistemi, katılımcı tarafından ödenecek katkı payları ile veya bağımlı çalışıyorsa gönüllü işveren katkılarıyla finanse edilmektedir. Sisteme giriş gönüllü olmakla beraber; sisteme kendi isteği ile katılan bireyin katkı payı ödemesi zorunlu, kendisine bağımlı çalışan adına işverenin katkıda bulunması ise gönüllüdür. İşverenlerin katkıda bulunmasına ilişkin 4632 Sayılı Kanun'da bir düzenleme mevcut olmamakla birlikte, vergi muafiyetlerine ilişkin yapılan düzenlemelerde işveren katkısının teşvik edildiği görülmektedir[114]. İşverenin söz konusu katkı payı ödemesi, bireysel iş akitlerine veya toplu iş sözleşmesine koyulacak hükümlerle düzenlenebilmektedir.

Katılımcı tarafından veya onun adına ödenecek katkı payı miktarına ilişkin olarak emeklilik sözleşmesi hükümleri esas alınmaktadır. Zira emeklilik şirketinin, katılımcının dahil olduğu emeklilik planının yönetim ve fon işletim giderlerini kapsayacak asgari katkı payı tutarını belirlemesi, söz konusu tutarın altında ödeme yapılmasına ilişkin esasların ise emeklilik sözleşmesinde düzenlenmesi gerekmektedir[115]. Katkı payı miktarı, sabit veya kademeli olarak belirlenebilmektedir. Enflasyon nedeniyle katkı payının belirli sürelerde artırılması veya belirli göstergelere endekslenmesi de mümkün olabilmektedir. Katkı payının ödenme periyodu ile ilgili mevzuatta bir düzenleme bulunmamaktadır[116]. Ancak, sisteme ilişkin vergi muafiyetlerinde birer yıllık sürelerin kullanılması, birikimlerin başka bir şirkete aktarımı için emeklilik sözleşmesinin yürürlüğünden itibaren en az

[114] Söz konusu teşviklere ilişkin düzenleme 4697 Sayılı Kanunla yapılmıştır.
[115] BESY: md.14.
[116] ALPER: 2002, s.20.

bir yıllık sürenin geçmesi şartının aranması ve gerek sosyal gerek özel sigorta finansmanında yaygın olarak kullanılan aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık türü bir ödeme periyodu dikkate alındığında bireysel emeklilik sisteminde de katkı payı ödeme sürelerinin aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık türü bir ödeme periyoduna bağlanmasının olağan kabul edilmesi gerekmektedir. Uygulamada da bu türden ödeme periyotlarının tercih edildiği görülmektedir.

b. Katılımcının Gider Ödemeleri ve Gider Kesintileri

Bireysel emeklilik sisteminin diğer bir finansman kaynağı, katılımcı tarafından karşılanan gider ödemelerinden oluşmaktadır. Bu bağlamda emeklilik şirketi, bireysel emeklilik faaliyetinin gerektirdiği giderlerin karşılanması amacıyla yeterli miktarda gider kesintisi yapabilmektedir. Bireysel emeklilik hesaplarından yapılacak her türlü kesintilerin ve giriş aidatlarının emeklilik sözleşmesinde ve yapılacak ilan ve reklamlarda açık olarak belirtilmesi gerekmektedir[117]. Söz konusu gider veya ücretler konusundaki bilgilendirme yükümlülüğüne aykırılık halinde idari para cezası uygulanmaktadır[118]. Aşağıda ayrıntılı olarak açıklanan söz konusu gider ödemeleri için hukuki düzenlemeler yapılmıştır.

Yapılan düzenlemelere göre emeklilik şirketleri, sisteme yeni katılımcı sağlanmasına yönelik reklam, ürün geliştirme, altyapı yatırımları, diğer pazarlama faaliyetleri nedeniyle yapacakları masrafların karşılanması için[119] katılımcının bireysel emeklilik sistemine ilk kez katılması sırasında veya yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde katılımcı veya katılımcının nam ve hesabına hareket eden kişilerden giriş aidatı alabilmektedir. Anılan düzenlemeden açıkça anlaşıldığı üzere, katılımcı başka bir emeklilik şirketine birikimlerini aktardığında, yeni emeklilik şirketi tekrar giriş aidatı alamamaktadır. Bireysel emeklilik sistemine katılımı teşvik için veya diğer emeklilik şirketlerine karşı rekabet avantajı sağlamak için sisteme ilk defa katılan bir katılımcıdan aylık asgari ücret tutarından daha az

[117] 4632 Sayılı Kanun: md.7; BESY: md.27

[118] 4632 Sayılı Kanun: md.22. Bkz. ileride "İdari Suçlar ve Cezaları".

[119] TBMM: "Bireysel Emeklilik Tasarruf Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı ve Plan ve Bütçe ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonları Raporları (1/693)", 4632 Sayılı Kanunun 7. maddesinin gerekçeli açıklaması.

miktarda giriş aidatı alınabilmekte, hiç alınmayabilmekte veya ertelenebilmektedir. Katılımcının birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarmak istemesi halinde emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre ertelenen veya taksitlendirilen giriş aidatı, katılımcının birikimlerinden indirilebilmektedir. Uygulamada bazı emeklilik şirketlerinin 3-5 yıl gibi sürelerde birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarmayan katılımcılardan giriş aidatının yarısını veya tamamını almamaya yönelik emeklilik sözleşmeleri akdettikleri görülmektedir. Katılımcının bireysel emeklilik sistemine katılırken ilk tercih ettiği emeklilik şirketinin giriş aidatını indirimli alması veya hiç almaması durumu, birikimlerin başka bir emeklilik şirketine aktarılması halinde aktarım yapılan emeklilik şirketinin giriş aidatı almasına olanak vermemektedir. Bu kapsamda giriş aidatının ödenmesine ilişkin esasların emeklilik sözleşmesinde ayrıntılı olarak belirtilmesi gerekmektedir. Giriş aidatının miktarı, emeklilik sözleşmesi teklif formunun imzalandığı tarihte geçerli olan asgari ücretin aylık tutarını aşamamakta, taksitler halinde alınabilmekte ve ertelenebilmektedir. Emeklilik şirketi, taksitlendirmenin yapıldığı hallerde katılımcının bireysel emeklilik sisteminden ayrılması veya başka bir emeklilik şirketine birikimlerini aktarma talebinde bulunması durumunda, giriş aidatının ödenmemiş kısmını katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinden indirebilmektedir. Giriş aidatının bir kısmının veya tamamının birikimlerden indirilmesi, emeklilik sözleşmesinde yer alması kaydıyla, katılımcının bireysel emeklilik sisteminden ayrıldığı veya başka bir şirkete aktarım talebinde bulunduğu tarihe kadar ertelenebilmektedir. Erteleme durumunda, giriş aidatı için katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimleri üzerinden indirebileceği tutar, indirim tarihinde geçerli olan asgari ücretin aylık tutarından fazla olamamaktadır. Katılımcının bireysel emeklilik sistemine ödediği katkı paylarından ayrı olarak takip edilen giriş aidatının miktarı, taksitli veya ertelenmiş olarak alınmasına ilişkin koşullarının emeklilik planında belirlenmesi ve uygulanacak esasların emeklilik sözleşmesi kurulurken katılımcıya bildirilmesi gerekmektedir[120].

Bireysel emeklilik katılımcısı için giriş aidatı dışında diğer bir gider kalemi yönetim gideri kesintisidir. Bu bağlamda bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı

[120] BESY: md.27.

payları üzerinden en fazla %8 oranını aşmamak kaydıyla yönetim gideri kesintisi yapılabilmektedir. Ayrıca yönetim gideri kesintisi, emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslar dahilinde katılımcının katkı payı ödemesine ara vermesi veya yasal bildirimler ve sunulan standart hizmetler dışında emeklilik sözleşmesinde tanımlanmış özel hizmetleri talep etmesi halinde katılımcıya bildirimde bulunmak kaydıyla asgari ücretin aylık tutarının en fazla %25'ine karşılık gelen fon adetlerinin emeklilik şirketi tarafından katılımcının bireysel emeklilik hesaplarındaki fon adetlerinden indirilmesi suretiyle yapılabilmektedir[121]. Yine, emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslar dahilinde emeklilik şirketi; katılımcının katkı paylarını farklı ödeme araçları[122] ile yapması nedeniyle ortaya çıkan giderlerin diğer katılımcılara yansıtılmaması için söz konusu giderlerin karşılanmasına yönelik piyasa rayiçlerini aşmayacak tutar veya oranda katkı payına ek olarak yönetim gideri kesintisi tahsil edebilmektedir[123].

Bireysel emeklilik sistemi katılımcısının diğer bir gider ödemesi, fon net varlık değeri üzerinden hesaplanan günlük en fazla yüzbinde on oranındaki fon işletim gideri kesintisidir. Söz konusu oran yıllık %3,7 kadar olup, fon işletim gideri kesintisi katılımcının emeklilik fonu toplam net varlığı üzerinden yapılmaktadır. Katılımcının katkı paylarından yönetim gideri kesintisi yapıldıktan sonra geri kalan miktar ile fon satın alınmakta ve fon net varlığı büyütülmeye çalışılmaktadır. Fon içtüzüğü ve izahname hükümlerine göre menkul kıymetler alınarak portföy oluşturulmaktadır. Fon portföyü, fonda yer alan nakit ile para ve sermaye piyasası araçlarından meydana gelmektedir. Fon portföy değeri piyasada oluşan fiyatlara göre her gün yeniden belirlenmektedir. Fon portföyündeki varlıkların değerlenmesi ile oluşan portföy değerine, fon alacaklarının eklenmesi ve fon borçlarının düşülmesi ile bulunan toplam değer, fon net varlık değerini ifade etmektedir[124]. Fon varlıkları ve

---

[121] Anılan düzenlemeden anlaşıldığı üzere katılımcı, katkı payı ödemesine ara verebilmekle birlikte emeklilik sözleşmesinde hüküm varsa katkı payı ödemeye ara vermesi nedeniyle ayrıca bir yönetim gideri kesintisi ile karşılaşabilmektedir. Katkı payı ödenmesine ara verilmesine ilişkin söz konusu yönetim gideri kesintisinin ara verilen dönem için bir defa mı yoksa her yıl için bir defa mı yapılabileceğine ilişkin yapılan düzenlemede söz konusu durumda yapılacak yönetim gideri kesintisinin yıllık olacağı hükme bağlanmıştır. Bkz. EMEKLİLİK PLANLARI HAKKINDA TEBLİĞ: md.8.

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

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

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

fon gelirleri üzerinden kesinti yapılması, uzun süre katkı yapan ve büyük miktarda fon varlığına sahip katılımcılardan yüksek oranlarda kesinti yapılması anlamına gelmektedir[125]. Ancak, büyük miktarda fon varlığına sahip katılımcıların fon varlıklarının muhtemel getirileri de yüksek olacağından ve fon işletim gideri kesintisi bu nemalanmış değerden düşüleceğinden katılımcının birikimleri her gün bir önceki günden daha fazla artacaktır. Burada katılımcıyı olumsuz etkileyecek faktör, portföy değerinin azaldığı günlerde de fon işletim gideri kesintinin katılımcının birikimlerinden indirilecek olmasıdır. Diğer bir anlatımla fon işletim gideri kesintisi fon portföyündeki değerlerin zarar etmesi durumunda da yapılacaktır. Bu yönüyle fon işletim gideri kesintisi fonun performansını doğrudan etkilemekle birlikte uzun vadede fon performansının pozitif olması beklendiğinden, fon işletim gideri kesintileri genelde katılımcılar tarafından fark edilmeyecektir.

Emeklilik şirketlerinin giriş aidatı, yönetim gideri kesintileri ve fon işletim gideri kesintilerini emeklilik sözleşmesinde açık olarak belirtmesi; söz konusu gider ödemelerinde ve gider kesintilerinde değişiklik yapılabilmesi için emeklilik sözleşmesinde aksine hüküm bulunmaması ve değişikliğin HM tarafından onaylanması; varsa yapılan bir değişikliğin, ilgili katılımcılara en geç on iş günü içinde bildirilmesi gerekmektedir.

5. Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergi Düzenlemeleri

Bireysel emeklilik sisteminde hem katılımı teşvik etmek için hem de emekliliğe hak kazanmadan sistemden çıkmayı caydırmak için bazı vergi düzenlemeleri yapılmıştır. Söz konusu düzenlemeler aşağıda şekilde yapılmıştır[126].

Ücretli bir çalışan veya beyan usulü vergi ödeyen bir kişi; kendisi, eşi ve bakmakla yükümlü olduğu çocukları adına ödediği katkı paylarını belirli sınırlar içerisinde vergi matrahından indirebilmektedir. Buna göre ücretli çalışanlar, kendi hesapları veya eşi ve çocukları için ödedikleri ve indirim konusu yapılabilecek prim,

[125] ALPER: 2002, s.21.
[126] Bkz. 4697 Sayılı Kanun; Bakanlar Kurulu 24/12/2002 Tarih ve 2002/5000 Sayılı Kararı

aidat ve katkıların toplamını, ödendiği ayda elde edilen brüt ücretin %10'unu ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarı kadar olan kısmını vergi matrahlarından indirebilmektedir. Yıllık beyanname verenler de bir yıl içinde ödedikleri katkı paylarının toplamını, o yıl içindeki toplam vergi matrahlarının %10'unu ve yıllık asgari ücretin toplam tutarını geçmeyecek şekilde vergi matrahlarından düşebilmektedir. Bakanlar Kurulu söz konusu oranı %20 oranına kadar artırmaya ve belirtilen haddi asgari ücretin yıllık tutarının iki katını geçmemek üzere yeniden belirlemeye yetkili kılınmıştır[127]. Şahıs sigortaları için ödenen primlerdeki %5'lik vergi istisnası, hem bireysel emeklilik hem de şahıs sigortası ödemelerinin yapıldığı durumda toplam %10'u geçememektedir.

İşverenler tarafından ücretliler adına bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payları, ödemenin yapıldığı aydaki çalışanın brüt ücretinin azami %10'u kadar veya yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşmayacak şekilde işverenlerin kurumlar vergisi matrahından indirilebilmektedir.

Ödenen katkıların emeklilik yatırım fonlarında yatırıma yönlendirilme aşamasında fon varlıklarında meydana gelen değer artışları da vergiye tabi tutulmamaktadır[128]. Emeklilik şirketleri tarafından kurulacak emeklilik yatırım fonlarının kazançları, kurumlar vergisine ve gelir vergisi ödemesine tabi olmadığından, katılımcılar emeklilik yatırım fonlarına katkı yapmak suretiyle diğer fonlardan elde edecekleri gelirden daha fazla gelir elde edebilme imkanına sahip olmaktadır.

Bireysel emeklilik için sağlanan diğer bir vergi avantajına göre ise, sistemden emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, malûliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin %25'i gelir vergisinden muaf tutulmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminde emekliliğe hak kazananların veya vefat,

---

[127] Söz konusu vergi muafiyeti; emeklilik sözleşmesinin Türkiye'de olan ve merkezi Türkiye'de bulunan bir emeklilik şirketi nezdinde akdedilmiş olması, prim ve katkı tutarlarının gelirin elde edildiği yılda ödenmiş olması ve ücret geliri elde edenlerin ücretlerinin safi tutarının hesaplanması sırasında ayrıca indirilmemiş bulunması şartına bağlı olup, eşlerin veya çocukların ayrı beyanname vermeleri halinde, bunlara ait prim ve katkı payları kendi gelirlerinden indirilmektedir. Bkz 4697 Sayılı Kanun: md.3 ve 7.

[128] DAĞALP Namık: "Tasarrufların Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelmesi, Kalkınma Açısından Çok Önemlidir", İşveren, C:XL, S:3, Aralık 2001, s.14.

maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanların toplam birikimlerinin %25'i vergiden muaf olup kalan %75 üzerinden %5 stopaj kesilmektedir. Yani, toplam birikimler üzerinden %3,75 oranında stopaj kesintisi yapılmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminde 10 yılını doldurup 56 yaşını doldurmadan sistemden ayrılanların tüm birikimlerinin %10'u, 10 yılını doldurmadan sistemden ayrılanların tüm birikimlerinin %15'i stopaja tabi olmaktadır. Ayrıca, tek primli yıllık gelir sigortalarından yapılan ödemelerin tamamı gelir vergisinden muaf tutulmaktadır.

6. Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim Mekanizması

Bireysel emeklilik sisteminde çok yönlü ve geniş kapsamlı denetim mekanizması bulunmaktadır. Söz konusu mekanizma; HM tarafından yapılan denetim, SPK tarafından yapılan denetim, , Emeklilik Gözetim Merkezince yapılan günlük gözetim ve denetim, aktüeryal denetim, bağımsız dış denetim, iç kontrol sistemi ve iç denetim olmak üzere çeşitli şekillerde yerine getirilmektedir.

a. Hazine Müsteşarlığı Tarafından Yapılan Denetim

HM, emeklilik şirketlerinin emeklilik ve sigortacılık faaliyetlerini yılda bir defa olağan olarak, gerekli gördüğü hallerde her zaman olağan dışı olarak denetlemektedir[129]. Emeklilik şirketi, HM tarafından yapılacak denetimlerde, defter, kayıt ve belgeleri incelemeye hazır bulundurmakla ve istenilen her türlü bilgiyi ve belgeyi vermekte yükümlü bulunmaktadır. HM, emeklilik şirketinin aşağıda belirtilen hususlarda ve gerek gördüğü diğer konulardaki faaliyetlerini denetlemektedir[130].

HM her yıl emeklilik şirketinin; kuruluş aşamasında ve faaliyete başlarken mevzuatta aranan şartları kaybedip kaybetmediğini; yükümlülüklerini karşılayabilir

[129] 4632 Sayılı Kanun: md.20.
[130] Bu konuların hepsi için bkz. EŞY: md.27.

yeterlilikte sermaye ve öz kaynağa sahip olup olmadığını; sahip olduğu teknik donanım ve organizasyon yapısının mevcut ve potansiyel ihtiyaçları karşılayıp karşılamadığını; katılımcıların sisteme girmesinde, aktarım yapmasında ve sistemden ayrılmasında mevzuata uyup uymadığını; katılımcıların haklarının korunmasına ilişkin olarak iyiniyet kurallarına riayet edip etmediğine ve emeklilik sözleşmelerindeki şartlara göre işlemleri ve bildirimleri zamanında yapıp yapmadığını; bireysel emeklilik aracıları tarafından veya pazarlama ve satış elemanları aracılığıyla yapılan işlemlerin mevzuata uygun olup olmadığını; ilân ve reklamları mevzuata uygun şekilde yapıp yapmadığını ve bunlara ilişkin dosyaları tutup tutmadığını; katılımcıların katkılarını zamanında yatırıma yönlendirip yönlendirmediğini; katılımcı kayıtlarının toplanması ve saklanması için gerekli tedbirleri alıp almadığını ve portföy büyüklüğü ile orantılı şekilde alt yapı tesis edip etmediğini; HM tarafından istenecek istatistiklere uygun olarak veri tabanı oluşturulup oluşturulmadığını denetlemektedir. Ayrıca HM, emeklilik şirketinin 4632 Sayılı Kanun'un 11. maddesi kapsamında belirlenmiş olan sorumlulukları yerine getirip getirmediğini denetlemektedir. Bu kapsamda HM emeklilik şirketinin; emeklilik sözleşmelerine ilişkin HM'nin belirleyeceği esaslara göre bankalardan hizmet alıp almadığını, emeklilik sözleşmesi çerçevesinde tahsil edilen katkıların fona yönlendirilmesini sağlayıp sağlamadığını, bireysel emeklilik hesaplarının ve ilgili diğer kayıtların güncelleştirilmesini gerçekleştirip gerçekleştirmediğini, genel emeklilik yatırım fonu yönetim stratejisine ve kararlarına göre portföy yöneticilerinin emeklilik yatırım fonu portföyünü yönetmesini temin edip etmediğini, katılımcılara bireysel emeklilik hesaplarına ait günlük bilgilerine erişim olanağını sağlayıp sağlamadığını, emeklilik yatırım fonu portföyünde yer alan varlıklar, mali tablolar ve emeklilik yatırım fonunun performansı gibi konularda katılımcılara düzenli bilgi verip vermediğini, HM ve SPK tarafından istenecek bilgi, belge ve tablolar ile bireysel emeklilik kayıt sisteminin belirlenecek esas ve usullere göre hazırlanıp hazırlanmadığını, HM'nin belirleyeceği esas ve usuller çerçevesinde kendi iç denetimini gerçekleştirip gerçekleştirmediğini, SPK'nın belirleyeceği esas ve usuller çerçevesinde de emeklilik yatırım fonunun iç denetimini sağlayıp sağlamadığını, bireysel emeklilik hesaplarının ve emeklilik faaliyetlerinin sürekliliğinin sağlanmasına ve emeklilik yatırım fonu varlıklarının korunmasına ilişkin olarak,

kayıtların ve varlıkların saklanması konusunda gerekli sorumluluklarını yerine getirip getirmediğini denetlemektedir. Ayrıca, söz konusu sorumlulukların emeklilik şirketi tarafından yerine getirilmemesi durumunda idari para cezası da uygulanmaktadır[131].

b. Sermaye Piyasası Kurulu Tarafından Yapılan Denetim

Emeklilik yatırım fonlarının kuruluş aşamasından itibaren; organizasyon yapısı, iç denetim ve bağımsız denetim, muhasebe, belge ve kayıt düzeni, katılımcıların bilgilendirilmesine ilişkin esaslar, yatırım fonu paylarının kayda alınmasına ilişkin esaslar, fon türlerine ve portföy sınırlamalarına ilişkin ilkeler, fon portföyündeki varlıkların değerlendirilmesine ve saklanmasına ilişkin hususlar, fonların birleştirilmelerine ve devirlerine yönelik esaslar SPK tarafından düzenlenmektedir[132]. Bu kapsamda her bir emeklilik şirketinin; emeklilik yatırım fonlarının, portföy yöneticilerinin ve saklayıcının faaliyetleri yılda en az bir kere SPK tarafından denetlenmektedir. Emeklilik yatırım fonlarının; muhasebe, belge kayıt düzeni ile bağımsız dış denetimine ilişkin olarak SPK'nın düzenlemelerine uyması gerekmektedir. Emeklilik yatırım fonunun muhasebe, belge ve kayıt düzeninin portföy yöneticisi dışında oluşturulması zorunluluğu bulunmaktadır. Emeklilik yatırım fonlarının hesap ve işlemleri üçer aylık ve yıllık dönemler halinde bağımsız dış denetime tabi tutulmaktadır. Bağımsız dış denetim yapılan dönemlerde; emeklilik yatırım fon varlıklarının mevzuata uygun olarak saklanıp saklanmadığı, birim pay değerinin mevzuata uygun hesaplanıp hesaplanmadığı, emeklilik yatırım fonunun yatırım performansına bağlı olarak kamuya açıklanan bilgilerin mevzuata uygun olup olmadığı hususlarına ve emeklilik yatırım fonu iç kontrol sistemine ait bilgiler ve bağımsız denetçi görüşünü içeren bir rapor hazırlanarak emeklilik şirketine ve SPK'ya gönderilmektedir[133].

---

[131] 4632 Sayılı Kanun: md.22. Bkz. ileride "İdari Suçlar ve Cezaları".
[132] CANSIZLAR Doğan: "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Yatırım Fonları", İşveren, C:42, S:2, Kasım 2003, s.5.
[133] 4632 Sayılı Kanun: md.20; EYFY: md.37-38.

c. Emeklilik Gözetim Merkezince Yapılan Günlük Gözetim ve Denetim

Bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve etkin biçimde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla emeklilik şirketlerinin faaliyetleri HM'nin günlük gözetim ve denetimine tabi olmaktadır. Bu kapsamda HM, emeklilik şirketlerinin faaliyetlerinin günlük gözetimi, denetimi, katılımcılara ait bilgilerin saklanması, kamuyu ve katılımcıları bilgilendirme vb. fonksiyonlar için emeklilik gözetim merkezini (EGM)[134] görevlendirmektedir. Gözetim ve denetim faaliyetlerinde EGM, katılımcıların emeklilik yatırım fonlarıyla ilgili işlemlerine ilişkin bilgileri SPK'dan ve SPK'nın uygun göreceği saklayıcı kuruluştan temin edebilmektedir. EGM'nin görevini yerine getirebilmesi için emeklilik şirketinin bazı yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu bağlamda emeklilik şirketleri; katılımcıların bireysel emeklilik sistemine girmesine, katkılarının emeklilik planlarına uygun olarak yatırıma yönlendirilmesine, yapılacak kesintilere, katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, aktarımların yapılmasına, sistemden ayrılmalara, bireysel emeklilik aracılık faaliyetlerine ve ilgili diğer işlemlere ilişkin olarak katılımcılar ve HM nezdinde şeffaf işlemesini sağlayacak çağdaş bilgi teknolojisinin alt yapısını oluşturmak zorundadır. Emeklilik şirketi; katılımcı bazında gerçekleştirilen tüm işlemleri gerçek zamanlı olarak ilişkisel veri tabanı yönetim sistemleriyle takip etmekle, katılımcı ve HM tarafından geriye dönük olarak elektronik sorgulamayı açık tutmakla ve standartlaştırılmış veri tabanı kayıtlarını emeklilik gözetim merkezine gün sonu itibarıyla iletmekle sorumlu bulunmaktadır. Emeklilik şirketi kullanacağı bilgi teknolojisi sayesinde, elektronik sorgulamaları gerçek zamanlı olarak yanıtlayacak mekanizmayı bünyesinde oluşturmak ve katılımcılara internet ve otomatik sesli yanıtlama teknolojileri kullanılmak suretiyle hizmet vermek zorundadır[135].

---

[134] Emeklilik Gözetim Merkezi, bireysel emeklilik şirketleri tarafından ortaklaşa kurulan ve idare edilen bir denetim merkezidir. Bireysel Emeklilik Sisteminde faaliyet gösterecek şirketlerin günlük olarak elektronik ortamda denetimine ve gözetimine, sistemin güven içinde işleyişine, olası sorunların kısa sürede tespit edilerek zamanında gerekli müdahalelerde bulunmasını, veri üretimi ile sistemin analitik sorgulanmasına olanak sağlamak amacıyla kurulmuştur. HM'den izin alan 11 bireysel emeklilik şirketi tarafından kurulan EGM, sistemin önemli bir güvencesidir. EGM, emeklilik şirketlerinin elektronik ortamda günlük denetim ve gözetimini sağlamaya yönelik bilgileri oluşturma, kamu otoritelerine rapor hazırlama ve katılımcılara ait bilgileri saklama amacını taşımaktadır.

[135] EŞY: md.29.

d. Bağımsız Dış Denetim

Emeklilik şirketinin mali yönden bağımsız dış denetimi, bağımsız denetleme kuruluşları tarafından yılda en az bir kez yapılmaktadır. Ayrıca, fonların hesap ve işlemleri üçer aylık ve yıllık dönemler[136] itibariyle bağımsız dış denetime tabi olmaktadır[137]. Emeklilik şirketinin yaptıracağı bağımsız denetlemenin yazılı bir denetleme sözleşmesine bağlanması ve bu sözleşmenin bir örneğinin denetlenecek emeklilik şirketi tarafından HM'ye gönderilmesi gerekmektedir. Söz konusu denetleme sözleşmesinde; emeklilik şirketinin denetlenmesinde görevlendirilecek denetçilerin ve yedeklerinin, yapılacak bağımsız denetlemenin amacının ve kapsamının, bağımsız denetleme kuruluşu tarafından anlaşma kapsamında sunulacak diğer hizmetlerin, tarafların hak ve yükümlülüklerinin ve ücretin belirtilmesi zorunlu unsurlar arasında yer almaktadır. Emeklilik şirketinin bağımsız dış denetimi; mevzuat ve genel kabul görmüş muhasebe esas ve ilkelerine uygunluk yönünden, defter, kayıt ve belgeler üzerinde yerine getirilmektedir. Denetleme sonucunda düzenlenen yıllık denetleme raporu ve özeti, denetlenen emeklilik şirketinin yönetim kuruluna teslim edilmektedir. Rapor özetleri, ilgili bulunulan yıla ilişkin mali tablo ve raporların görüşüleceği genel kurullarda okunmaktadır. Söz konusu raporlar HM'nin gerek gördüğü hallerde ülke genelinde basım ve dağıtımı yapılan günlük ve tirajı en yüksek iki gazetede yayımlanmaktadır. Birleşme ve devir halinde de denetleme yapılmakta olup, bu durumda yapılan denetleme sonucunda düzenlenen denetleme raporu, bir örneği altı iş günü içinde HM'ye gönderilmek üzere denetlenen emeklilik şirketin yönetim veya tasfiye kuruluna teslim edilmektedir. Bağımsız dış denetim şirketi ile sözleşme feshedilmesi durumunda, veya denetleme sözleşmesi süre bitiminde yenilenmediği takdirde söz konusu durum emeklilik şirketi ve bağımsız denetçi tarafından en geç on gün içinde HM'ye bildirilmektedir[138].

---

[136] EYFY: md.38.
[137] 4632 Sayılı Kanun: md.21.
[138] EŞY: md.30.

e. Aktüeryal Denetim

Emeklilik şirketi, emeklilik ve sigortacılık faaliyetleri ile ilgili olarak her yıl sonunda bir aktüer[139] tarafından aktüeryal denetime tabi olmaktadır. Aktüeryal denetim, emeklilik şirketinin faaliyet gösterdiği tüm branşları kapsayacak şekilde branş bazında yapılacak teknik analizleri içermektedir. Aktüeryal denetim sonucu hazırlanacak aktüerya raporunun, emeklilik şirketi genel müdür veya genel müdür yardımcısı tarafından imzalanarak her yılın en geç Mart ayı sonuna kadar HM'ye gönderilmesi gerekmektedir. HM; branş bazında yapılacak teknik analizlerin kapsamını, aktüerya raporunun içeriği ve gönderilme süresini belirlemeye yetkilidir[140].

f. İç Kontrol Sistemi ve İç Denetim

Emeklilik şirketinin iç denetimi; mali ve idari hususlarda sağlam bilgi akışını, bilgi bütünlüğünü, bilginin zamanında elde edilmesini sağlamayı, verimliliği artırmayı ve emeklilik şirketi faaliyetlerinin mevzuata uygunluğunu temin etmeyi amaçlamaktadır. Emeklilik şirketinin iç denetim sistemine ilişkin tüm politika ve prosedürleri yazılı hale getirmesi gerekmektedir. Bu kapsamda emeklilik şirketi faaliyetlerinin mevzuata, şirketin genel strateji ve politikalarına, emeklilik sözleşmesine ve ana sözleşmeye uygun yerine getirilmesini; emeklilik şirketi adına yapılan işlemlerin genel ve özel yetkilere dayalı ve sözleşmelere uygun olarak yapılmasını, katılımcılar ve diğer işlerle ilgili belgelerin düzenlenmesini; emeklilik şirketinin muhasebe, belge ve kayıt düzeninin iyi bir şekilde işlemesini; usulsüzlüklerden ve hatalardan kaynaklanan risklerin en aza indirilmesi için risklerin tanımlanmasını ve gerekli tedbirlerin alınmasını; kayıtların zamanında ve doğru tutulmasını; emeklilik şirketi çalışanlarının kendi adlarına yaptıkları işlemlerden şirketle çıkar çatışmasına yol açacak nitelikte olanların tespitini; yapılan

---

[139] Aktüer; sigortacılık tekniği ile buna ilişkin yatırım, finansman ve demografi konularında olasılık ve istatistik teorilerini uygulayarak, yasal düzenlemelere uygun prim, rezerv ve kar paylarını hesaplayarak, tarife ve teknik esasları hazırlayan kişilerdir. (Aktüerler Yönetmeliği, md.4 (03.08.1995 Tarih ve 22363 Sayılı RG). Yani, şirketlerinin istatistiklere ve olasılıklara dayanan işlemlerini matematiksel olarak hesaplayan uzmanlara "aktüer" denir.

[140] EŞY: md.28.

harcamaların belgeye dayandırılmasını kapsayacak şekilde emeklilik şirketinin iç denetimini oluşturması gerekmektedir. Söz konusu emeklilik şirketi faaliyetlerinin iç denetim prosedürlerine uygun olarak işleyişi, emeklilik şirketi denetçileri tarafından denetlenmektedir. Bu amaçla emeklilik şirketi mesleki deneyim süresi hariç, emeklilik yatırım fonlarında fon denetçisi olmak için gereken niteliklere sahip en az bir iç denetçi atamaktadır. Fon denetçisi de bu niteliklere sahip olma şartı ile şirketin iç denetçisi olarak görevlendirilebilmektedir. Emeklilik şirketinin iç denetçisi, şirketin mali durumunu zayıflatacak veya olağan dışı sonuçlar doğuracak herhangi bir durumun varlığını tespit etmesi halinde hazırlayacağı denetim raporunu ivedilikle emeklilik şirketinin yönetim kuruluna sunmak ve eş zamanlı olarak bir örneğini HM'ye göndermek zorundadır[141].

7. Bireysel Emeklilik Aracıları

Kanun'a göre bireysel emeklilik aracıları; her ne ad altında olursa olsun herhangi bir emeklilik şirketine bağlı olaksızın, bir sözleşmeye dayanarak, emeklilik şirketlerinin bireysel emeklilik sözleşmelerine daimi bir surette aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek ve tüzel kişilerdir[142]. Yönetmelikteki tanımda ise bireysel emeklilik aracıları; emeklilik şirketleri tarafından katılımcılara sunulan emeklilik ürünlerinin tanıtımı, pazarlanması ve satışına ilişkin aracılık hizmetlerini bir sözleşmeye dayanarak daimi bir surette emeklilik şirketlerinin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek kişilerdir[143]. Bireysel emeklilik aracılığı ise; emeklilik şirketleri tarafından bireysel emeklilik sisteminde katılımcılara sunulan emeklilik ürünlerinin tanıtımı, pazarlanması, satışı ve bireysel emeklilik sistemine ilişkin diğer aracılık hizmetlerini kapsamaktadır[144]. Tanımdan anlaşıldığı üzere bireysel emeklilik aracısı, emeklilik şirketlerinin katılımcı adayları ile akdedecekleri emeklilik sözleşmelerine aracılık yapmakta ve daimi olarak kullanacağı ve kapsamında emeklilik ürünlerini katılımcı

---

[141] EŞY: md.31; EYFY: md.14.
[142] 4632 Sayılı Kanun: md.1.
[143] Bireysel emeklilik aracıları için; kanunda gerçek ve tüzel kişilerden, yönetmelikte ise sadece gerçek kişilerden bahsedilmektedir.
[144] Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik (BEAY): md.4 (03.03.2004 Tarih ve 25391 Sayılı RG).

adaylara tanıtmak, pazarlamak, satışını gerçekleştirmek gibi faaliyetler bulunan söz konusu yetkilerini emeklilik şirketi ile akdedeceği bir sözleşmeden almaktadır.

a. Aracılık İçin Aranan Nitelikler ve Muafiyet

Bireysel emeklilik aracısı olabilmek için bazı niteliklere sahip olmak gerekmektedir. Bu kapsamda[145];

- Dört yıllık fakülte, dört yıllık yüksek okul, iki yıllık sigortacılık veya bankacılık meslek yüksek okulu mezunu olmak,

- Sınavda başarı göstermiş olmak,

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

- Meslek şeref ve haysiyetine aykırı davranışlarda bulunmamak,

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

---

[145] BEAY: md.5.

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

Bireysel emeklilik aracılıları sınavında başarılı olanlara lisans belgesi verilmektedir. Ancak, söz konusu belge ile bireysel emeklilik aracılığı yapılamamaktadır. Bireysel emeklilik aracılığı yapabilmek için tamamlayıcı eğitim programlarına katılma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu nedenle sınavda başarılı olanların; mesleki yeterlilik, bilgi ve becerilerinin devamlılığını sağlamak amacıyla HM'nin görüşü alınarak EGM tarafından kapsamı, süresi ve düzenleme sıklığı vb. usul ve esaslar belirlenen tamamlayıcı eğitim programlarına yılda en az bir kez katılması gerekmektedir. HM tarafından iki yılda bire de çıkarılabilecek olan tamamlayıcı eğitim programlarına katılım EGM tarafından kişi bazında takip edilmektedir[146].

Bireysel emeklilik aracılığı sınavından muaf olanlar da vardır. Buna göre aşağıdaki kişiler görevde bulundukları sürece sınavdan muaftırlar[147]:

- Şirketlerin yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, genel müdür yardımcıları, bölge müdürleri ile şirket merkezinde pazarlama veya satıştan sorumlu müdür veya başka unvanlarla istihdam edilseler dahi yetki ve görevleri itibariyle müdüre denk veya daha üst konumlarda imza yetkisini haiz diğer yöneticiler,

- Emeklilik, hayat veya ferdi kaza ürünlerinin tanıtım, pazarlama ve satışında faaliyet göstermek üzere kurulan ve sermayesinin en az yüzde ellibirinin bir şirkete ait olduğu pazarlama ve satış şirketlerinin yönetim kurulu üyeleri, genel müdürü ve genel müdür yardımcıları,

bireysel emeklilik aracılığı sınavından muaftır.

---

[146] BEAY: md.15-16.
[147] BEAY: md.7.

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

b. Aracılık Tanıtım Kartı ve Sicile Kayıt

Emeklilik şirketi adına bireysel emeklilik aracılığını yapma yetkisini gösteren ve HM'nin uygun görüşü alınarak asgari standardı belirlenen tanıtım kartı, bireysel emeklilik aracılarına EGM tarafından verilmektedir. Tanıtım kartı için başvurular emeklilik şirketleri tarafından aşağıdaki belgeler ile birlikte EGM'ye yapılmaktadır[148].

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

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

Sınavla ilgili muafiyet tanınan kişiler ile tanıtım kartı verilmesi uygun görülen bireysel emeklilik aracıları için EGM nezdinde sicil kaydı tutulmaktadır[149].

---

[148] BEAY: md.17.
[149] BEAY: md.18.

4632 Sayılı Kanun'a göre bireysel emeklilik aracıları HM nezdinde tutulan Bireysel Emeklilik Aracıları Siciline kaydolma zorunlulukları bulunmaktadır[150]. Aksi halde, idari para cezası uygulanmaktadır[151].

Bireysel emeklilik aracısı; bireysel emeklilik aracılığı yaparken tanıtım kartını ibraz etmek ve katılımcılarla emeklilik şirketi adına veya hesabına yaptığı her türlü işlemde ve HM tarafından gerekli görülen her türlü bilgi ve belgede tanıtım kartını ve sicil numarasını kullanmak zorundadır. Tanıtım kartı olmaksızın bireysel emeklilik aracılığı yapılamamaktadır. Sicil kaydına alınmış bireysel emeklilik aracılarının emeklilik şirketi adına aracılık yapması için yapılmış olan bireysel emeklilik aracılık hizmeti verilmesine ilişkin akdin feshedilmesi veya her türlü sona ermesi hallerinde, durumun emeklilik şirketi tarafından on iş günü içinde EGM'ye iletilmesi gerekmektedir[152].

Bireysel emeklilik aracısı; mevzuata, katılımcıların talimatlarına, mesleğin gereklerine ve iyi niyet kuralına uygun hareket etmek zorundadır. Katılımcıların hak ve çıkarlarını korumakla yükümlü olan bireysel emeklilik aracısı hiçbir surette giriş aidatı veya katkı payı tahsil edememektedir. Ayrıca bireysel emeklilik aracısı, 4632 Sayılı Kanuna göre denetleme yapmaya yetkili olan merci ve kişilere, görevleri ile ilgili istenecek her türlü bilgiyi vermek ve bütün hesap, kayıt, defter ve belgelerini ibraz etmekle yükümlüdür[153].

8. Emeklilik Yatırım Fonları

Emeklilik yatırım fonu, emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre emeklilik şirketi tarafından katılımcılardan alınarak onlar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların, riskin dağıtılması ve inançlı mülkiyet esaslarına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan malvarlığını ifade etmektedir. Sermaye piyasası kurumu olan emeklilik yatırım fonları süresiz olarak kurulmakta ve tüzel kişiliğe sahip

[150] 4632 Sayılı Kanun: md.11.
[151] 4632 Sayılı Kanun: md.22. Bkz. ileride "İdari Suçlar ve Cezaları".
[152] BEAY: md.19.
[153] BEAY: md.22-23.

bulunmamaktadır[154]. Fonun malvarlığı, 4632 Sayılı Kanun, emeklilik sözleşmesi, fon içtüzüğü ve ilgili diğer mevzuattan doğan yükümlülüklerinin yerine getirilmesi dışında hiçbir amaçla kullanılamamaktadır. Ayrıca fon malvarlığı rehnedilememekte, teminat gösterilememekte, üçüncü şahıslar tarafından haczedilememekte ve iflas masasına dahil edilememektedir[155].

a. Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluşu

Emeklilik yatırım fonu, SPK'dan izin almak koşuluyla emeklilik şirketi tarafından kurulmaktadır. Emeklilik yatırım fonu kurmak isteyen emeklilik şirketi SPK tarafından belirlenen standarda uygun olarak hazırlanan kuruluş başvuru formu, emeklilik yatırım fonu içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi ve formda belirtilen belgelerle birlikte SPK'ya başvurmaktadır. Başvuruların reddedilmemesi için emeklilik şirketinin kuruluş şartlarını kaybetmemiş olması, saklayıcının ve portföy yöneticisinin belirlenmiş olması, fon iç tüzüğünün SPK düzenlemelerine uygun hazırlanması ve mevzuatta istenen şartların yerine getirilmesi gerekmektedir[156]. Fon içtüzüğü; katılımcı ile emeklilik şirketi, saklayıcı ve portföy yöneticisi arasında fon portföyünün inançlı mülkiyet esaslarına göre saklanmasını ve vekalet akdi hükümlerine göre yönetimini konu alan ve genel işlem şartlarını içeren iltihaki bir sözleşmedir. SPK tarafından uygun görülen fon içtüzüğünün notere onaylattırılmasından sonra, izin belgesi ile birlikte altı iş günü içerisinde emeklilik şirketinin merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil için başvurulması ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilan olunması gerekmektedir[157].

Emeklilik şirketi, fon kuruluş izni tarihinden itibaren en geç altı ay içerisinde SPK tarafından belirlenen belgelerle birlikte katılma belgelerinin kayda alınması için SPK'ya başvurmak zorundadır. Altı ay içerisinde SPK'ya başvuru yapılmaması halinde, fon içtüzüğü emeklilik şirketi tarafından ticaret sicilinden terkin ettirilmekte ve buna ilişkin belgeler terkini takip eden altı iş günü içerisinde SPK'ya

[154] EYFY: md.5.
[155] 4632 Sayılı Kanun: md.15; EYFY: md.17.
[156] EYFY: md.7.
[157] 4632 Sayılı Kanun: md.15.

gönderilmektedir. Emeklilik yatırım fonun kayda alınma başvurusunun SPK tarafından değerlendirilebilmesi için bazı koşullara aranmaktadır[158].

- Emeklilik yatırım fonu içtüzüğünün emeklilik şirketinin merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilân edilmiş olmalıdır.

- Yeterli mekan, teknik donanım ve örgütlenmenin sağlanmış, emeklilik yatırım fonu hizmet biriminin ve fon kurulunun oluşturulmuş, iç denetim sisteminin kurulmuş, personelin buna uygun görev ve sorumluluklarının belirlenmiş olması ve bu konularda gerekli belgelerin hazırlanmış olması gerekmektedir.

- Muhasebe kayıt ve belge sistemi ile düzenli iş akışı ve haberleşmeyi sağlayacak teknik alt yapı kurulmuş olmalıdır.

- Emeklilik yatırım fonlarına ilişkin insan kaynaklarının belirlenmiş olması gerekmektedir.

- En az bir portföy yöneticisi ile portföy yönetim sözleşmesinin imzalanmış olmalıdır.

- Emeklilik şirketinin 4632 Sayılı Kanun'da öngörülen kuruluş şartlarını kaybetmemiş olması gerekmektedir.

4632 Sayılı Kanun'a göre, her emeklilik şirketi grup emeklilik yatırım fonları dışında en az üç ayrı emeklilik yatırım fonu kurmak zorundadır. Kurulması zorunlu üç emeklilik yatırım fonunun her birinin başlangıç tutarı ve her bir fon için ayrı ayrı olmak üzere tahsis edilmesi gereken avans tutarı emeklilik şirketinin ödenmiş sermayesinin %5'inden az olamamaktadır. Ancak, emeklilik şirketin bu üç ayrı emeklilik yatırım fonuna ilave olarak kuracağı her bir emeklilik yatırım fonu için

[158] 4632 Sayılı Kanun: md.16.

başlangıç tutarı ve her bir emeklilik yatırım fonu için avans tutarı şart aranmaksızın emeklilik şirketi tarafından belirlenmektedir[159].

b. Emeklilik Yatırım Fonu Türleri

Emeklilik yatırım fonları; doğrudan fonu tanıtması, fonun risk ve getiri yapısı hakkında eksik, yanlış ve yanıltıcı bilgi vermemesi, izahnamede belirtilmesi ve SPK tarafından uygun görülmesi koşuluyla, emeklilik yatırım fonlarının izahnamelerinde belirtilecek portföy yönetim stratejisine uygun olarak kurulabilmektedir. Emeklilik yatırım fonunun unvanında belirli bir varlık grubuna, sektöre, sektörlere, ülke ya da coğrafi bölgeye yatırım yaptığı izlenimini uyandıracak bir ibare kullanan emeklilik yatırım fonu varlıklarının en az %80'i; fon unvanında yer alan söz konusu varlık grubu, sektör ya da sektörlere ait olan varlıklardan, fon unvanında yer alan ülke ya da coğrafi bölgeye ait ve o ülke ya da coğrafi bölgenin piyasa yapısını ve risklerini yansıtabilen varlıklardan, meydana gelmektedir. Belirli bir varlık grubuna, sektör, sektörler, ülke ya da coğrafi bölgelere yatırım yapmak ve bu hususu unvanında belirtmek isteyen emeklilik yatırım fonları, bu durumu ve bu durumdaki değişiklikleri katılımcılara altmış gün önceden bildirmek zorundadır[160].

SPK; emeklilik şirketlerinin kuracakları fonlara yön vermek ve yol gösterici olmak amacıyla ve katılımcıların emeklilik planlarını seçerken ve emeklilik yatırım fonları arasında katkı paylarının dağıtılmasına ve değişiklik yapılmasına karar verirken bilgi sahibi olmalarını sağlamak için emeklilik yatırım fonu türleri hakkında bilgi veren bir karar almıştır[161]. Söz konusu SPK kararına göre emeklilik yatırım fonu türleri; Gelir Amaçlı Fonlar, Büyüme Amaçlı Fonlar, Para Piyasası Fonları, Kıymetli Madenler Fonları, İhtisaslaşmış Fonlar, Diğer Fonlar olmak üzere 6 kategoride sınıflandırılmıştır. SPK tarafından uygun görülmesi halinde başka fon türlerinin oluşturulması mümkün bulunmaktadır.

---

[159] EYFY: md.11.
[160] Ayrıntı için bkz. EYFY: md.6.
[161] Söz konusu SPK kararı, 10.05.2002 Tarih ve 22/646 Sayılı karardır.

(1) Gelir Amaçlı Fonlar

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

- Hisse Senedi Fonu: 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 fondur.

- Kamu Borçlanma Araçları Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerine yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

- Özel Sektör Borçlanma Araçları Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

- Karma Borçlanma Araçları Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

- Karma Fon: 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 fondur.

- Uluslararası Hisse Senedi Fonu: 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 fondur.

- Uluslararası Borçlanma Araçları Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini, yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

- Uluslararası Karma Fon: 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 fondur.

- Esnek Fon: Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre; nakit, vadeli ve vadesiz mevduat, borçlanma araçları (ters repo dahil) ile hisse senetleri, kıymetli madenlere ve gayrimenkule dayalı varlıklar, repo işlemleri, vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri, borsa para piyasası işlemleri, yatırım fonu katılma belgeleri, SPK tarafından uygun görülen ve kamuya ilan edilen diğer para ve sermaye piyasası araçlarının tamamına veya bir kısmına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenememektedir.

(2) Büyüme Amaçlı Fonlar

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

- Hisse Senedi Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini borsada işlem gören şirketlerin hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.

- Küçük Şirketler Hisse Senedi Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini küçük veya büyüme potansiyeli olan şirketlerin hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.

- Karma Fon: 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 fondur.

- Uluslararası Hisse Senedi Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini, yabancı hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.

- Uluslararası Karma Fon: 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 fondur.

- Esnek Fon: Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre; nakit, vadeli ve vadesiz mevduat, borçlanma araçları (ters repo dahil) ile hisse senetleri, kıymetli madenlere ve gayrimenkule dayalı varlıklar, repo işlemleri, vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri, borsa para piyasası işlemleri, yatırım fonu katılma belgeleri, SPK tarafından uygun görülen ve kamuya ilan edilen diğer para ve sermaye piyasası araçlarının tamamına veya bir kısmına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenememektedir.

(3) Para Piyasası Fonları

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

- Likit Fon-Kamu: Fon portföyünün tamamını ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerine yatıran fondur.

- Likit Fon-Özel Sektör: Fon portföyünün tamamını özel sektör borçlanma araçlarına yatıran fondur.

- Likit Fon-Karma: Fon portföyünün tamamını kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçlarına yatıran fondur.

(4) Kıymetli Madenler Fonları

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

- Kıymetli Madenler Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini ulusal ve uluslararası borsalarda işlem gören altın ve diğer kıymetli madenlere dayalı varlıklara yatıran fondur.

- Altın Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini ulusal ve uluslararası borsalarda işlem gören altına dayalı varlıklara yatıran fondur.

(5) İhtisaslaşmış Fonlar

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

- Yabancı Ülke Fonu: 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 fondur.

- Sektör Fonu: Fon portföyünün en az %80'ini, belirli sektör ya da sektörlerde bulunan şirketlerin hisse senetlerine yatıran fondur.

- Endeks Fon: Hisse Senedi Endeks Fonu, Tahvil Endeks Fonu, Sektör Endeks Fonu veya benzer fonlar olmak üzere baz alınan ve SPK tarafından 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 endeksdeki artış kadar bir getiri elde etmeyi hedefleyen fondur.

(6) Diğer Fonlar

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

- Dengeli Fon: Fon portföyünün tamamını, hisse senedi ve/veya borçlanma araçlarının karmasından oluşturan ve hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

- Esnek Fon: Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre; nakit, vadeli ve vadesiz mevduat, borçlanma araçları (ters repo dahil) ile hisse senetleri, kıymetli madenlere ve gayrimenkule dayalı varlıklar, repo işlemleri, vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri, borsa para piyasası işlemleri, yatırım fonu katılma belgeleri, SPK tarafından uygun görülen ve kamuya ilan edilen diğer para ve sermaye piyasası araçlarının tamamına veya bir kısmına yatıran ve hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenememektedir.

c. Emeklilik Yatırım Fonu Portföyü

Emeklilik yatırım fonu portföyü[162]; nakit, vadeli ve vadesiz mevduat; ters repo[163] dahil borçlanma araçları ile hisse senetleri; kıymetli madenlere ve gayrimenkule dayalı varlıklar; repo işlemleri[164]; vadeli işlem[165] ve opsiyon sözleşmeleri[166]; borsa para piyasası işlemleri; yatırım fonu katılma belgeleri; SPK tarafından uygun görülen ve kamuya ilan edilen diğer para ve sermaye piyasası araçlarından oluşmaktadır[167].

Fon portföyü, portföy yöneticileri tarafından yönetilmektedir. Portföy yöneticileri, 4632 Sayılı Kanun, 2499 Sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, fon içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi, izahname, portföy yönetim sözleşmesi ve ilgili mevzuat hükümlerine göre fon portföyünü yönetmekle yükümlü bulunmaktadır. Emeklilik şirketi ile portföy yöneticileri arasında akdedilecek portföy yönetim sözleşmesi kapsamında alınacak portföy yönetimi hizmetine ilişkin esaslar belirlenmektedir. Portföy yönetim sözleşmesinin SPK tarafından onaylanması gerekmektedir. Fon portföyünün yönetiminde birden fazla portföy yöneticisi ile, emeklilik şirketinin onayının alınması şartıyla portföy yöneticisi de başka bir portföy yöneticisi ile sözleşme yapabilmektedir. Böyle bir durumda portföy yöneticisinin portföy yönetimi konusundaki sorumluluğu devam etmektedir. Portföy yöneticileri tarafından fon yönetiminde gerekli özen ve basiretin gösterilmemesi, SPK'nın portföy yöneticiliğine ait ilkelerine aykırı hareket edilmesi, mali bünyenin zayıfladığının tespit edilmesi gibi durumlarda, emeklilik şirketi portföy yönetim sözleşmesini feshederek SPK tarafından uygun görülen başka portföy yöneticileri ile portföy

---

[162] Portföy, fonda yer alan nakit ile para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan varlıkların tümünü ifade etmektedir.

[163] Ters Repo; repo işlemlerinin tersi olup ellerindeki nakdi bir getiri elde etmek suretiyle değerlendirmek isteyenlerin bu nakit ile belirli bir fiyat üzerinden ve önceden belirlenen vade sonunda geri satmak kaydıyla menkul kıymet almalarıdır. Buna göre bir repo işlemi alıcı yönünden ters repo olmaktadır.

[164] Repo; ellerinde menkul kıymet bulunan ve kısa vadede nakit paraya gereksinim duyan kişi ya da kuruluşların bu gereksinimlerini karşılamak amacıyla mevcut menkul kıymetlerini belirli bir fiyat üzerinden ve önceden saptanan bir vade sonunda geri almayı taahhüt ederek satmalarıdır.

[165] Vadeli işlem sözleşmeleri; belirli bir vadede, önceden belirlenen fiyat, miktar ve nitelikteki malı, kıymetli madeni, finansal göstergeyi, sermaye piyasası aracını ya da dövizi alma ya da satma yükümlülüğü veren sözleşmelerdir.

[166] Opsiyon sözleşmeleri; belirli bir vadede ya da vadeye kadar, belirli bir varlığı, belirli bir miktarda, belirli bir fiyattan alma ya da satma hakkı veren sözleşmelerdir.

[167] EYFY: md.5.

yönetim sözleşmesi imzalayabilmektedir. Söz konusu koşulların varlığı halinde SPK da portföy yöneticilerinin değiştirilmesini ilgili emeklilik şirketinden isteyebilmektedir[168].

Portföy yöneticisinin fon yönetiminde bazı ilkelere uyması gerekmektedir[169]. Bu kapsamda; portföy yöneticisi fon portföyünü yönetirken risk dağıtmak, likidite ve getiri unsurlarını dikkate almak, fonun portföy yönetim stratejilerine ve yatırım sınırlamalarına uygun hareket etmek, fon içtüzüğü, izahname, portföy yönetim sözleşmesi ve ilgili mevzuatta belirlenen esaslara uymak zorundadır. Portföy yöneticisi, yönettiği her fonun çıkarını ayrı ayrı gözetmekle yükümlü olup, yönetimindeki fonlar veya diğer müşterileri arasında, müşterilerden biri veya fonlarından biri lehine diğerleri aleyhine sonuç verebilecek işlemlerde bulunamamaktadır. Portföy yöneticisi, fon portföyü ile ilgili yatırım kararlarında objektif bilgi ve belgelere dayanmak ve sözleşme ile belirlenen yatırım ilkelerine uymak zorundadır. Portföy yöneticisinin, borsada işlem gören varlıkların alım satımlarını borsa kanalıyla yapması ve fon portföyüne alım satım işlemlerinde, işlemi gerçekleştiren aracı kuruluşun, fonu temsil eden fon kodu ile borsalarda işlem yapmasını temin etmesi gerekmektedir. Portföy yöneticisi, fon ile diğer müşteriler adına yapılan işlemleri ayrı ayrı izlemekle yükümlü bulunmaktadır. Fon portföyüne hiçbir şekilde rayiç bedelinin üzerinde varlık satın alınamamakta ve fon portföyünden rayiç bedelin altında varlık satılamamaktadır. Portföy yöneticisi, herhangi bir şekilde kendisine ve üçüncü kişilere menfaat sağlamak için fon portföyüne işlem yapamamaktadır. Portföy yöneticisi, fon adına vereceği emirlerde gerekli özen ve basireti göstermek zorundadır. Fon portföyünün önceden belirlenmiş bir getiri kazandıracağına dair yazılı veya sözlü bir garantinin verilmesi mümkün bulunmamaktadır. Portföy yöneticisi; fon portföyüne yapılan işlemlerde işlem büyüklüğü, alınan varlıkların fiyatı, piyasa koşulları, komisyon oranları, işlem yapılan aracı kuruluşun tecrübesi, mali durumu ve piyasadaki itibarı ile ilgili ölçütlere göre, işlemleri zaman ve fiyat açısından en uygun şekilde gerçekleştirmektedir. Emeklilik şirketi, Fon Kurulu üyeleri, portföy yöneticisi,

---

[168] 4632 Sayılı Kanun: md.18; EYFY: md.19.
[169] EYFY: md.20.

saklayıcı ve fonların yönetimi ile ilgili olarak meslekleri nedeniyle veya görevlerini ifa etmeleri sırasında bilgi sahibi olabilecek olanlar; sahip oldukları bilgileri açıklayamamakta, doğrudan veya dolaylı olarak kendilerine veya üçüncü kişilere çıkar sağlamak veya başkalarını zarara uğratmak amacıyla kullanamamaktadır. Bu yükümlülük söz konusu kişilerin görevlerinden ayrılmalarından sonra da devam etmektedir.

Emeklilik yatırım fonu yönetiminin mevzuatta düzenlenen portföy sınırlamalarına uyması gerekmektedir. Bu bağlamda emeklilik yatırım fonu varlıklarının %10'undan fazlası, bir ihraççının para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılamamaktadır. Ayrıca, fonun %5'inden fazla yatırım yaptığı ortaklıkların para ve sermaye piyasası araçlarının toplam tutarı emeklilik yatırım fonu varlıklarının %40'ını aşamamaktadır[170]. Fon portföyüne, borsada işlem gören para ve sermaye piyasası araçlarının alınması esas olup, borsada işlem görmesi koşuluyla, yapılan ilk ihraçlardan da para ve sermaye piyasası aracı alınabilmektedir. Emeklilik yatırım fonu tek başına hiçbir ortaklıkta sermayenin ya da tüm oy haklarının %5'ine veya daha fazlasına, bir şirketin kurucusu olduğu fonlar ise toplu olarak, hiçbir ortaklıkta sermayenin ya da tüm oy haklarının %20'sinden fazlasına sahip olamamaktadır. Fon varlıklarının en fazla %5'i risk sermayesi yatırım ortaklıkları tarafından ihraç edilen para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılabilmektedir. Fon portföyüne, emeklilik şirketinin ve portföy yöneticisinin para ve sermaye piyasası araçları satın alınamamaktadır. Emeklilik şirketinin ve portföy yöneticisinin; sermayesinin %10'undan daha çoğuna sahip hissedarlarının, yönetim kurulu başkan ve üyelerinin, genel müdür ve genel müdür yardımcılarının ayrı ayrı ya da birlikte sermayesinin %20'sinden daha çoğuna sahip oldukları ortaklıklar ile emeklilik şirketinin ve portföy yöneticisinin doğrudan ve dolaylı iştiraklerince çıkarılmış para ve sermaye piyasası araçlarının toplamı da fon varlıklarının %20'sini geçememektedir. Fon varlıklarının en çok %20'si, bir topluluğun[171] para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılabilmektedir. Fon varlıklarının en çok %20'si borsa para piyasasında

[170] Devlet iç borçlanma sentlerinde bu sınırlamalar uygulanmamaktadır.

[171] Topluluk, hukuksal yönden birbirinden bağımsız olmakla birlikte sermaye, yönetim ve denetim açısından birbirleriyle ilişkili, faaliyet konuları yönünden aynı sektöre bağlı olsun veya olmasın, organizasyon ve finansman konularının bir ana ortaklık çatısı altında tek merkezden koordine edildiği ana ve bağlı ortaklıklar bütününü ifade etmektedir. EYFY: md.21.

değerlendirilebilmektedir. Fon varlıklarının en çok %10'u yatırım fonu katılma belgelerine yatırılabilmektedir. Ancak, her bir yatırım fonuna yapılan yatırım tutarı, fon varlıklarının %2'sini aşamamaktadır. Fon varlıklarının en çok %10'u bankalar nezdinde açtırılacak mevduat hesaplarında değerlendirilebilmekle beraber, her bir bankada değerlendirilebilecek tutarın miktarı fon varlıklarının %2'sini geçememektedir. Fonlar, hisse senetlerini satın aldıkları ortaklıkların herhangi bir şekilde yönetimlerine katılma amacı taşıyamamakta ve yönetimde temsil edilememektedir[172].

Emeklilik yatırım fonu portföyüne, borçluluk ifade eden yabancı para ve sermaye piyasası araçlarından derecelendirmeye tabi tutulanlar alınmaktadır. Yabancı borçlanma araçları ya da bu araçlara bağlı para ve sermaye piyasası araçlarının fon portföyüne alımında; derecelendirme yapan kuruluşun derecelendirme kıstaslarına göre, borç yapısının niteliği, piyasadaki değişimlere olan duyarlılığı, borcun ödenmeme riski gibi unsurlar açısından, borçlanma aracının yeterli güvence verdiğine ve yatırım yapılabilir nitelikte olduğuna dair derece almış olması şartı aranmaktadır. İlgili aracın derecesini belirleyen belgeler emeklilik yatırım fonu nezdinde bulundurulmaktadır. Katılımcılar emeklilik sözleşmelerinde düzenlenen emeklilik sözleşmelerinde düzenlenen hususlar kapsamında fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek katkı paylarının en fazla %15'ini fon portföyünün en az %80'i yabancı para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan fonlara; katkı paylarının en az %30'unu ise fon portföyünün en az %80'ini ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerinin oluşturduğu emeklilik yatırım fonlarına yönlendirmeleri gerekmektedir. Emeklilik şirketi, katılımcıların katkılarının bu türdeki emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmesi hususunda gerekli önlemleri almaktadır[173].

Fon portföyüne alınan varlıklar alım fiyatlarıyla kayda geçirilirken, yabancı para cinsinden varlıkların alım fiyatı satın alma günündeki yabancı para cinsinden değerinin MB tarafından belirlenen döviz satış kuru ile çarpılması suretiyle bulunmaktadır. Alış tarihinden başlamak üzere portföydeki varlıklardan borsada

[172] EYFY: md.21.
[173] EYFY: md.22.

işlem gören varlıklar değerleme gününde borsada oluşan en son seans ağırlıklı ortalama fiyat veya oranlarla değerlenmektedir. Değerleme gününde borsada alım satım işlemi görmeyen hisse senetlerinin son işlem tarihindeki borsa fiyatı; borçlanma araçları, ters repo ve repolar ile borsa para piyasası işlemlerinde ise, son işlem günündeki günlük bileşik faiz oranı esas alınmaktadır. Portföyde yer alan yabancı para birimine dayalı para ve sermaye piyasası araçları, değerleme günü itibariyle oluşan en son fiyatları ilgili oldukları yabancı para cinsinden MB döviz satış kuru ile çarpılmaktadır. Yatırım fonu katılma belgeleri, değerleme günü itibariyle en son açıklanan fiyatları esas alınarak değerlenmektedir. Portföydeki vadeli mevduat, bileşik faiz oranı kullanılarak tahakkuk eden faiz anaparaya eklenmektedir[174].

d. Fon Portföyü Varlıklarının ve Fon Paylarının Saklanması

Emeklilik yatırım fonu portföyündeki varlıklar, saklayıcı nezdinde saklanmaktadır. Katılımcıların sahip oldukları ve fondaki katkılarını gösteren pay adedi de, saklayıcı nezdinde katılımcı bazında ve katılımcıların erişebileceği şekilde izlenmektedir[175]. Fon portföyündeki varlıkların ve fon paylarının saklanması hizmetini veren kuruluş Takasbank veya SPK tarafından yetkilendirilen diğer kuruluşlardır. Türkiye'de Takasbank'ın saklama hizmeti verdiği para ve sermaye piyasası araçları fon adına Takasbank nezdinde saklanmaktadır[176]. Emeklilik şirketi Takasbank dışında bir başka saklayıcıdan saklama hizmeti alabilmektedir. Böyle bir durumda söz konusu başka saklayıcı kuruluşun para ve sermaye piyasası araçlarının saklanması için SPK tarafından uygun görülmesi ve Takasbank'a dışarıda saklanan varlıklar ve bunların değerleri konusunda gerekli bilgileri aktarması veya bu bilgilerin erişimine olanak tanıması gerekmektedir[177].

---

[174] EYFY: md.25.

[175] 4632 Sayılı Kanun: md.17.

[176] Saklama işlemi; sermaye piyasası araçlarının sahtecilik, tahrifat, hırsızlık ve suistimale karşı korunarak muhafaza edilmesidir. Takasbank'ta saklanan menkul kıymetler söz konusu risklere karşı, İMKB Şemsiye Sigorta güvencesi altındadır. Muhafaza hizmeti kapsamında menkul kıymetlerin üzerinde bulunan haklarla ilgili işlemler de saklama kuruluşu tarafından gerçekleştirilir.

[177] EYFY: md.28.

Saklayıcı kuruluş ile emeklilik şirketi arasında emeklilik yatırım fonu varlıklarının saklanması ve katılımcılar ile ilgili kayıtların tutulması amacıyla sözleşme yapılması gerekmektedir. Yapılan sözleşme kapsamında saklayıcı bazı görevleri yüklenmektedir. Söz konusu görevler arasında; fon varlıklarını saklamak, fon adına yapılan varlık alım ve satım işlemlerinin kontrolü ve takasının yapılabilmesi için uygun ortamı sağlamak, fon paylarının katılımcı bazında tutulmasını temin etmek, katılımcılara fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek katkı payı tutarı ile bunlara karşılık gelen pay sayılarını fon bazında izleme imkanını sağlamak, fon portföyünün SPK tarafından belirlenen esaslara göre yönetilmesini kontrol etmek, portföy değerinin ve birim pay değerinin EYFY'nde belirlenen değerleme esaslarına göre hesaplandığını kontrol etmek, fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek ve emeklilik şirketi tarafından bildirilen katılımcı katkı paylarının fona aktarımında pay sayısının doğru hesaplanıp hesaplanmadığını kontrol etmek, fon hesabından yapılacak ödeme ve virman işlemlerini kontrol etmek, fon portföyündeki menkul kıymetler üzerindeki hakların portföy yönetim şirketinin talimatı çerçevesinde kullanılmasına aracılık yapmak, emeklilik şirketine ve portföy yönetim şirketine, fon ile ilgili bilgileri izleme imkanını ve gerekli raporları elektronik ortamda sağlamak, SPK ve HM tarafından istenecek fon işlemleri ve fon varlıkları ile ilgili bilgileri elektronik ortamda sağlamak yer almaktadır. Saklayıcı kuruluş, fon portföyünün SPK tarafından belirlenen esaslara göre yönetilmesinin kontrolü ile portföy değerinin ve birim pay değerinin EYFY'nde belirlenen değerleme esaslarına göre hesaplandığının kontrolünde herhangi bir aykırılık tespit etmesi halinde gerekli tedbirleri almak konusunda emeklilik şirketini bilgilendirmektedir. Emeklilik şirketi tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması halinde saklayıcı kuruluş tarafından yapılan tespitlerin en seri haberleşme vasıtasıyla SPK'ya bildirilmesi gerekmektedir[178].

Emeklilik şirketi, fon portföy değeri ile net varlık değerinin hesaplanmasına esas teşkil edecek bilgiler ile saklayıcı kuruluş dışında tutulan hesaplardan yapılan ödemeleri saklayıcı kuruluşa bildirmekle ve birim pay değerini yanlış hesapladığında doğacak katılımcı zararını tazmin etmekle yükümlü bulunmaktadır. Emeklilik

[178] EYFY: md.29.

yatırım fonu hesapları açılırken katılımcının kimlik bilgileri, bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi, fon hesabına yatırılacak katkı payı tutarına karşılık gelen pay sayısı, katılımcının seçtiği fon tür ya da türleri ile ilgili saklayıcı kuruluşun talep edeceği bilgiler ve belgeler emeklilik şirketi tarafından saklayıcı kuruluşa bildirilmektedir. Katılımcıların; aktarım, değişiklik ve ayrılma talepleri saklayıcı kuruluşa belirleyeceği bildirim esasları çerçevesinde, emeklilik şirketinin talimatı üzerine yerine getirilmektedir[179].

e. Emeklilik Yatırım Fonlarının Birleştirilmesi ve Devri

Aynı emeklilik şirketine ait emeklilik yatırım fonları, başka bir emeklilik yatırım fonuyla ve emeklilik şirketinin talebi üzerine veya resen SPK tarafından birleştirilebilmektedir. SPK; emeklilik şirketinin bir yıl öncesinden fesih ihbarında bulunması, emeklilik şirketinin fon kurmaya ilişkin şartlarını kaybetmesi, emeklilik şirketinin 4632 Sayılı Kanun'un 14. maddesi kapsamında mali bünyesinin zayıflaması durumunda, emeklilik yatırım fonu malvarlığını bir başka emeklilik şirketine HM'nin uygun görüşünü alarak devredebilmektedir[180].

f. Kamunun Aydınlatılması

Emeklilik yatırım fonları; günlük, üç aylık ve yıllık olarak rapor düzenlemektedir. Günlük rapor, her gün sonunda saklayıcı kuruluşa ve SPK'ya iletilen, fon portföy ve net varlık değeri tablolarından oluşan ve birim pay değerlerinin günlük olarak hesaplanmasını gösteren rapordur. Üç aylık rapor, son üç aylık döneme ilişkin gelişmeleri özetleyen ve fon kurulu tarafından hazırlanan faaliyet raporunu, fonun bir önceki dönemle kıyaslamalı olarak hazırlanmış bağımsız denetimden geçen üç aylık fon bilanço ve gelir tablolarını, bağımsız denetim raporunu, bilanço tarihi itibariyle fon portföy değeri ve net varlık değeri tablolarını ihtiva eden rapordur. Yıllık rapor, yıl içindeki gelişmeleri özetleyen ve fon kurulu tarafından hazırlanan faaliyet raporunu, fonun bir önceki yıl ile kıyaslamalı olarak

[179] EYFY: md.30-31.
[180] 4632 Sayılı Kanun: md.19; EYFY: md.39-40.

hazırlanmış bağımsız denetimden geçen yıllık fon bilanço ve gelir tablolarını, bağımsız denetim raporunu, bilanço tarihi itibariyle fon portföy değeri ve net varlık değeri tablolarını içeren rapordur. Fon kurulu tarafından hazırlanan faaliyet raporları, ilgili dönemde fonun faaliyet gösterdiği piyasanın ve ekonominin genel durumuna ilişkin bilgileri, fonun performans bilgilerini ve varsa dönem içinde yatırım politikalarında, izahname, fon içtüzüğü gibi kamuyu aydınlatma belgelerinde, katılımcıların karar vermesini etkileyebilecek diğer hususlarda meydana gelen değişiklikleri kapsayacak şekilde hazırlanmaktadır. Üç aylık rapor, ilgili dönemin bitimini takip eden altı hafta içinde, yıllık rapor ilgili dönemin bitimini takip eden on hafta içinde SPK'ya iletilmektedir. Katılımcıların incelemesi için söz konusu raporlar aynı zamanda emeklilik şirketi merkezinde hazır bulundurulmaktadır. Günlük, üç aylık ve yıllık raporlar SPK tarafından belirlenen esaslara göre hazırlanmakta ve en az on yıl süreyle emeklilik şirketi nezdinde saklanmaktadır[181].

9. Bireysel Emeklilik Sisteminde Ceza Hükümleri

Bireysel emeklilik sisteminde, gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülüklerini yerine getirmemesi, mevzuat hükümlerine aykırı faaliyette bulunulması gibi suçlar için ceza hükümleri düzenlenmiştir. Söz konusu suçlar ve cezaları; idari suçlar ve cezaları, adli suçlar ve cezaları olmak üzere iki kategoride düzenlenmiştir. 4632 Sayılı Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde sermaye piyasası ve sigortacılık mevzuatının ilgili hükümleri ve genel hükümler uygulanacaktır[182]. 4632 Sayılı Kanun'a göre suç teşkil eden hareket ve fiiller başka kanunlara göre de cezayı gerektirdiği takdirde failleri hakkında en ağır cezayı gerektiren kanun maddesi uygulanmaktadır[183].

---

[181] EYFY: md.32.
[182] 4632 Sayılı Kanun: md.1.
[183] 4632 Sayılı Kanun, md.25.

a. İdari Suçlar ve Cezaları

4632 Sayılı Kanun, ilgili gerçek ve tüzel kişilerce yerine getirilmesi gereken yükümlülüklerin yerine getirilmemesi ve mevzuat hükümlerine aykırılık durumuna ilişkin olarak idari suçları ve cezalarını belirlemiştir. Yukarıdaki anlatımlarda ilgili yükümlülükler ve hükümler, ayrıntılı olarak açıklandığından aşağıda konularına göre HM veya SPK kararıyla ve gerekçesi belirtilmek suretiyle 4632 Sayılı Kanun'a tabi gerçek ve tüzel kişilere uygulanacak idari para cezaları hakkında kısa bilgiler verilmektedir[184].

- Emeklilik sözleşmesinin 4. maddedeki hükümlere aykırı olarak düzenlenmesi halinde iki milyar lira,

- 5. maddede düzenlenen ve katılımcının birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarımına olanak veren ve bildirim tarihinden itibaren emeklilik şirketi tarafından en geç yedi iş günü içinde yerine getirilmesi gereken aktarma talebinin yerine getirilmemesi ve birikimlerle beraber bireysel emeklilik hesabına ilişkin bilgi ve belgelerin aktarılmaması durumunda bir milyar lira; katkı paylarının en geç ikinci iş gününde yatırıma yönlendirilmemesi durumunda da yine bir milyar lira,

- 6. maddede düzenlenen ve emekliliğe hak kazanan katılımcının birikimlerinin kendisine ödenmesini, maaş bağlanmasını ya da başka bir şirkete aktarılmasına ilişkin talebinin zamanında yerine getirilmemesi halinde bir milyar lira, ilk defa uygulamaya konulacak emeklilik sözleşmeleri, yıllık gelir sigortası sözleşmeleri ile bunlara ilişkin değişikliklerin HM'ye tasdik ettirilmeden uygulamaya konulması halinde iki milyar lira,

[184] Söz konusu idari suçlar ve cezalar 4632 Sayılı Kanun: md.22'de düzenlenmiştir.

- Giriş aidatı, yönetim ve fon işletim giderlerinin 7. madde hükümleri gereğince emeklilik sözleşmesinde ve yapılacak ilan ve reklamlarda açıkça belirtilmemesi halinde bir milyar lira,

- 10. maddede düzenlenen ve istisnalar dışında[185] 4632 Sayılı Kanun kapsamında faaliyette bulunmayan gerçek ve tüzel kişilerin söz konusu kanun kapsamında faaliyette bulundukları izlenimi verecek "emeklilik, emeklilik planı, emeklilik fonu, emeklilik yatırım fonu" gibi kavramları kullanmaları halinde beş milyar lira; emeklilik şirketi ve bireysel emeklilik aracılarının katılımcılara, üçüncü kişilere ve kuruluşlara karşı gerçeğe aykırı, yanıltıcı ve aldatıcı beyanda bulunmaları, ilan, reklam ve broşürlerde bu nitelikteki ifadelere yer vermeleri halinde on milyar lira; katılımcılara bilgi verilmesi yükümlülüğüne aykırılık halinde bir milyar lira,

- Emeklilik şirketinin 11. maddede düzenlenen sorumluluklarını yerine getirmemesi halinde iki milyar lira; yine 11. maddede düzenlenen hükümlere aykırı olarak bireysel emeklilik aracılarının HM nezdinde tutulan Bireysel Emeklilik Aracıları Siciline kaydolmaması, hükümlere aykırı olarak aracılık faaliyetinde bulunulması veya aracılık hizmeti sağlanması hallerinde dört milyar lira,

- 12. maddenin birinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak belirtilen niteliklere sahip olmayan kişilerin çalıştırılması halinde on milyar lira; 12. maddenin ikinci fıkrasında öngörülen bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde iki milyar lira; 12. maddenin üçüncü fıkrası hükümlerine aykırı olarak belirtilen kişilerin yasaklanan görevlerde çalıştırılması halinde on milyar lira,

- 13. maddenin birinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak anasözleşme değişikliklerinin HM'nin uygun görüşü olmaksızın Ticaret Siciline tescil edilmesi halinde on milyar lira; 13. maddenin üçüncü fıkrası hükümleri gereğince Bakanlığın

---

[185] Söz konusu istisnalar; Kanunla kurulmuş sosyal güvenlik kurumları, 17.7.1964 tarih ve 506 sayılı Kanunun Geçici 20 nci maddesi kapsamında kurulan sandıklar ve 13.7.1967 tarih ve 903 sayılı Kanun ile değişik 743 sayılı Türk Medeni Kanunu hükümleri kapsamında kurulan vakıflardır. Bkz. 4632 Sayılı Kanun: md.10.

izni olmadan emeklilik şirketinin malvarlıklarının devri veya bir başka şirketle birleşmesi halinde on milyar lira,

- 21. maddede öngörülen bağımsız dış denetim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde on milyar lira,

- Bakanlık, HM ve SPK tarafından alınan kararlara, çıkarılan yönetmelik ve tebliğler ile yapılan diğer düzenlemelere uyulmaması halinde, yukarıdaki fıkralarda, sigortacılık mevzuatı ve sermaye piyasası mevzuatında öngörülmüş bir cezanın olmadığı hallerde bir milyar lira,

idari para cezası uygulanmaktadır.

Yukarıda belirtilen idari cezaların uygulanmasından önce ilgili kuruluş veya kişilerin savunmaları alınmaktadır. Savunma istendiğine ilişkin yazının tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde savunma verilmemesi halinde savunma hakkından feragat edildiği kabul edilmektedir. İdari para cezalarının verilmesini gerektiren fiillerin tekrarı halinde, verilen para cezası iki katı, izleyen tekrarlarda üç katı artırılarak uygulanmaktadır. Bu cezaların verildiği tarihten itibaren iki yıl içinde idari para cezasının verilmesini gerektiren aynı fiil işlenmediği takdirde önceki cezalar tekrarda esas alınmamaktadır. Ceza uygulama hakkı, aykırılığın vuku bulduğu tarihten itibaren beş yıllık zaman aşımına tabi olmaktadır. 4632 Sayılı Kanun'da idari suçlara ve para cezalarında itiraza ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır[186]. İdari para cezaları, 21.7.1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümleri gereğince vergi dairelerince tahsil olunmaktadır. Para cezalarında tüzel kişilerin sorumluluğu 29.6.1956 tarihli ve 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun 65. maddesine göre tayin olunmaktadır[187].

---

[186] 4632 Sayılı Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde sermaye piyasası ve sigortacılık mevzuatının hükümleri ve genel hükümler uygulanmaktadır. (4632 Sayılı Kanun: md.1).

[187] 4632 Sayılı Kanun, md.22.

b. Adli Suçlar ve Cezaları

4632 Sayılı Kanun'a göre bireysel emeklilik sistemine ilişkin "adli suç ve cezaları" şunlardır[188]:

- 4632 Sayılı Kanun kapsamında gerekli izinleri almaksızın bireysel emeklilik faaliyetinde bulunan veya ticaret unvanları ve her türlü belgeleri ve ilan ve reklamları ve kamuoyuna yaptıkları açıklamalarda 4632 Sayılı Kanun'da belirtilen kuruluşların adını kullanan ya da yukarıda "idari suç ve cezaları" kısmında da geçen 4632 Sayılı Kanun'un 10. maddesi hükümlerine aykırı olarak 4632 Sayılı Kanun'da düzenlenen faaliyetlerde bulundukları izlenimini yaratacak söz ve deyimleri[189] kullanan gerçek kişiler ile tüzel kişilerin görevlilerine fiile katılma derecelerine göre üç yıldan beş yıla kadar hapis ve altı milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezası uygulanmaktadır. Ayrıca HM'nin talebi üzerine, bu suçları işleyen kişilerin işyerlerinin sürekli veya bir yılı geçmemek üzere geçici olarak kapatılmasına, ilan ve reklamların durdurulması veya toplatılmasına mahkemece karar verilmektedir. Söz konusu suçu işleyenler hakkında kanuni kovuşturmaya geçilmekle birlikte, gecikmesinde sakınca bulunan hallerde HM'nin talebi üzerine valiliklerce bunların işyerleri geçici olarak kapatılmakta; ilan ve reklamları durdurulmakta ya da toplatılmaktadır[190].

- Emeklilik şirketinin yönetim kurulu başkanı ve üyeleri ile imza yetkisine sahip mensupları, portföy yönetim şirketinin yönetim kurulu başkanı ve üyeleri ile imza yetkisine sahip mensupları; görevleri dolayısıyla kendilerine tevdi olunan veya muhafazaları, denetimleri ve sorumlulukları altında bulunan emeklilik şirketine ait para veya diğer varlıkları zimmetlerine geçirmeleri halinde altı yıldan oniki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılmakta ve ilgili kuruluşun uğradığı zararı tazmine mahkum edilmektedir. Söz konusu suç, kuruluşu aldatacak ve fiilin açığa çıkmasını önleyecek her türlü hileli faaliyette bulunmak suretiyle işlenmişse, faile oniki yıldan aşağı olmamak üzere hapis ve meydana gelen zararın üç katı kadar ağır

[188] 4632 Sayılı Kanun, md.23.
[189] Söz konusu söz ve deyimler; emeklilik, emeklilik planı, emeklilik fonu, emeklilik yatırım fonu vb.
[190] 4632 Sayılı Kanun, md.22.

para cezası uygulanmaktadır. Ayrıca, meydana gelen zararın ödenmemesi halinde mahkemece resen ödettirilmesine hükmolunmaktadır. Bu paragrafta geçen cezaların hepsi, zararın kovuşturulmasına başlanmadan önce tamamıyla ödenmiş olması halinde yarısı, ödemenin hükümden önce yapılması halinde ise üçte biri oranında indirilmektedir.

- 4632 Sayılı Kanun'da gösterilen yetkili mercilerin ve denetim görevlilerinin istedikleri bilgi ve belgeleri vermeyen ya da denetim görevlilerinin görevlerini yapmalarına engel olan gerçek kişilerle tüzel kişilerin görevli ve ilgilileri hakkında bir yıldan üç yıla kadar hapis ve iki milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezası uygulanmaktadır.

- 4632 Sayılı Kanun'a tabi gerçek ve tüzel kişilerin 4632 Sayılı Kanun'da gösterilen merciler ile denetim görevlilerine, mahkemelere ve diğer resmi dairelere hitaben düzenledikleri veya yayımladıkları belgelerde yapılan gerçeğe aykırı beyanlarından dolayı bunları veya bunların düzenlenmesine esas olan her türlü belgeleri imzalayanlar hakkında, görev ve ilgilerine ve fiile katılma derecelerine göre bir yıldan üç yıla kadar hapis ve altı milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezası uygulanmaktadır.

- 4632 Sayılı Kanun'a tabi kuruluşların itibarını kırabilecek veya servetine zarar verebilecek bir hususa kasten sebep olan ya da bu yolda asılsız haber yayanlar için bir yıldan üç yıla kadar hapis ve iki milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunmaktadır. Söz konusu fiilin 15.7.1950 tarihli ve 5680 Sayılı Basın Kanunu'nda yazılı ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları vb. yayın araçlarından biri ile işlenmesi halinde bir yıldan üç yıla kadar hapis ve sekiz milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunmaktadır. 4632 Sayılı Kanun'a tabi kuruluşların isimleri belirtilmese dahi güvenilirliği konusunda kamuoyunda tereddüde yol açarak bu kuruluşların mali bünyelerinin olumsuz etkilenmesine neden olabilecek nitelikte asılsız haberleri yukarıda belirtilen araçlarla yayınlayanlara sekiz milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezası uygulanmaktadır.

- 4632 Sayılı Kanun'un uygulanmasında ve uygulanmasının denetiminde görev alanlar, görevleri sırasında 4632 Sayılı Kanun kapsamında faaliyet gösteren gerçek ve tüzel kişiler, bunların iştirakleri ve kuruluşları ile katılımcıya ait öğrendikleri sırları, 4632 Sayılı Kanun'a ve özel kanunlarına göre yetkili olanlardan başkasına açıklayamamakta ve kendi yararlarına kullanamamaktadır. Bu yükümlülük, anılan kişilerin görevden ayrılmalarından sonra da devam etmektedir. Söz konusu yükümlülüğe uymayanlar için iki yıldan dört yıla kadar hapis ve dört milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunmaktadır.

- 4632 Sayılı Kanun'a tabi kuruluşların mensupları ve diğer görevlileri, sıfat ve görevleri dolayısıyla 4632 Sayılı Kanun'a tabi kuruluşlara veya emeklilik sözleşmesi ile ilgili kişilere ait öğrendikleri sırları bu konuda kanunen açıkça yetkili kılınan mercilerden başkasına açıklayamamaktadır. Bu yükümlülük görevden ayrılmalarından sonra da devam etmektedir. Söz konusu hükmüne aykırı davrandığı tespit edilen kişiler için bir yıldan üç yıla kadar hapis ve iki milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunmaktadır.

- Yukarıdaki iki paragrafta bahsi geçen kişiler, öğrendikleri sırları kendileri ya da başkaları için yarar sağlamak amacıyla açıklarlarsa, üç yıldan beş yıla kadar hapis cezasına ve altı milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkum edilmekte ve fiilin önemine göre ilgili kuruluşlarda görev yapmaları geçici veya sürekli olarak yasaklanmaktadır.

4632 Sayılı Kanun'da belirtilen adli cezalara ilişkin suçlardan dolayı kovuşturma yapılması, konularına göre HM veya SPK tarafından Cumhuriyet Başsavcılığına yazılı başvuruda bulunulmasına bağlı olup söz konusu başvuru ile HM veya SPK aynı zamanda müdahil sıfatını kazanmaktadır. Cumhuriyet savcıları kovuşturmaya yer olmadığına karar verirlerse, HM veya SPK, 4.4.1929 tarihli ve 1412 sayılı Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu'na göre kendisine tebliğ edilecek bu kararlara karşı itiraza yetkilidir. Açılacak davalar ilgili kuruluşun merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ceza mahkemelerinde 8.6.1936 tarihli ve 3005 sayılı

Meşhud Suçların Muhakeme Usulü Kanunu hükümlerine göre görülmektedir. Birden fazla asliye ceza mahkemesi bulunduğu takdirde bu davalara iki numaralı asliye ceza mahkemelerinde bakılmaktadır[191].

III. Bireysel Emeklilik Sisteminin Taraflarını İlgilendiren Beklentiler

Bireysel emeklilik sistemine ilişkin beklentileri analiz etmek için tarafların tespit edilmesi gerekmektedir. Geniş açıdan bakıldığında bireysel emeklilik sisteminin doğrudan tarafları bireyler, emeklilik şirketleri, devlet ve piyasalardır. Aşağıda söz konusu tarafları ilgilendiren beklentiler hakkında bilgi verilmektedir.

A. Bireyleri İlgilendiren Beklentiler

Bireysel emeklilik sisteminden beklenti içinde olan bireyler denince sadece katılımcı bireyleri değil, başta katılımcı bireyin lehdarları ve kanuni mirasçıları olmak üzere bireysel emeklilik sistemi ile doğrudan hiçbir bağlantısı bulunmayan toplumun diğer bireylerini de anlamak mümkündür. Zira anılan herkes, doğrudan veya dolaylı olarak bir beklenti içinde olabilmektedir. Katılımcı birey, şüphesiz ki sistemin doğrudan tarafı olması hasebiyle en büyük beklenti içinde olan taraf konumundadır. Katılımcı birey, her şeyden önce emeklilik dönemine ulaştığında reel olarak değerlenmiş birikim sahibi olma beklentisi içinde olacaktır. Bu birikimleri sayesinde toplu para veya maaş alma seçeneğine sahip olacağından kendisini daha güvende hissedecek ve daha müreffeh bir yaşam sürebilecektir. Kamu sosyal güvenlik sisteminden alacağı emekli maaşına ilave bir gelire sahip olabilecek olan katılımcı birey, çalışma döneminde sahip olduğu yaşam standardının altına düşmeyecek hatta üzerine çıkabilecek bir beklenti içinde olacaktır.

Dolaylı taraflardan olan lehdarlar veya kanuni mirasçılar bireysel emeklilik sayesinde katılımcı bireyin emeklilik döneminde birikim sahibi olacağını ve bu sayede huzurlu ve mutlu bir yaşam sürebileceğini düşünebilmektedir. Lehdarlar veya

[191] 4632 Sayılı Kanun, md.24.

kanuni mirasçılar, katılımcı birey vefat ettiğinde söz konusu birikimlerin kendilerine ödeneceğini bilmektedir. Böyle bir durumda, toplu para alacağı beklentisi içinde mutlu olacaktır. Dolaylı taraflardan olan toplumun diğer bireyleri, bireysel emeklilik sisteminin sermaye birikimini artırarak ekonomik büyümeyi olumlu olarak etkileyeceğini düşünmekte, sermaye birikimi ve ekonomik büyümede meydana gelecek artışların da halkın yaşam standardını yükselteceğini ummaktadır[192].

Bütün bu iyimser beklentilerin dışında kötümser beklentilerin de olması mümkündür. Katılımcı birey, birikimlerin emeklilik şirketleri tarafından iyi değerlendirilmeyeceği, olası siyasi ve ekonomik krizlerde mağdur olabileceği endişesi taşıyabilecektir. Böyle bir durumda toplumun diğer bireyleri de devletin sorumluluk altına girebileceğini ve herkesin bu durumdan etkilenebileceğini düşünmektedir. Ayrıca, orta ve üst gelir gruplarına hitap eden bireysel emeklilik sisteminin gelir dağılımındaki mevcut adaletsizlikleri gideremeyeceği, aksine alt gelir gruplarıyla üst gelir grupları arasındaki makasın dahada açılmasını sağlayacağı iddiaları da bulunmaktadır.

B. Emeklilik Şirketlerini İlgilendiren Beklentiler

Bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek için kurulan emeklilik şirketleri daha önceden hayat sigortası alanında faaliyet gösterdikleri için hayat sigortası tecrübesine sahip bulunmaktadır. Hayat sigortacılığında genelde başarısızlık tecrübesine sahip olunması, kimilerine göre bireysel emekliliğe sosyal güvenlik açısından yeni bir başlangıç olma fırsatını vermektedir. Ancak, hayat sigortası alanında genel bir başarı gösterilememesi emeklilik şirketlerinin yükünü ve sorumluluğunu daha da artırmaktadır. Zira genel kanaat bu yönde oluşmuş bulunmaktadır. Bu yeni başlangıç fırsatının emeklilik şirketleri tarafından nasıl değerlendirileceği tüm kesimlerce merak edilmektedir.

Yaygın beklentilerden biri, sistem gönüllülük esasına dayandığından ilk yıllarda katılımın az olabileceği, emeklilik şirketlerinin gelirlerinin giderlerini

[192] ULUSOY Ahmet: "Özel Sosyal Güvenlik Sistemi Alternatifi", İşveren, C:XXXIX, S:4, Ocak 2001, s.29.

karşılamayacak düzeyde düşük kalabileceği ve kısa vadeli kar sağlanamayacağı, hatta ilk yıllarda emeklilik şirketlerinin zarar edebileceği yönündedir. Söz konusu zararları tamamen özkaynaklarından karşılamak zorunda kalacak olan emeklilik şirketlerinin zaman içinde daha çok fon birikimi sağlanması ile kara geçmeleri beklenmektedir. Ancak, mevcut emeklilik şirketlerinin anılan zorlukları öngördükleri ve hazırlıklarını bu yönde yaptıkları görülmektedir.

Bireysel emeklilik fonlarının hem kamu hem reel sektörün finansmanı açısından çok olumlu bir işlevi yerine getireceğine ve istihdamı artıracağına inanan emeklilik şirketlerinin diğer bir beklentisi vergi muafiyetlerine ilişkin oran ve tutarların Bakanlar Kurulu kararıyla iki katına çıkarılabilecek olmasına ilişkindir. Bu kapsamda, bireysel emeklilik sisteminin özellikle kısa vadede hedeflenen katılımcı sayısına ulaşmaması durumunda bireysel emeklilik sistemine katılımı teşvik etmek için Bakanlar Kurulu'nun söz konusu yetkisini kullanarak vergi muafiyetlerine ilişkin oran ve tutarları iki katına çıkarması beklenmektedir[193]. Emeklilik şirketleri için büyük önem arz eden grup emeklilik planlarına ilişkin daha net düzenlemelerin yapılması, yıllık gelir sigortasına ilişkin usul ve esasların belirlenmesi ve bu aşamada emeklilik şirketlerinin görüşlerinin alınması da beklentiler arasında yer almaktadır[194].

Emeklilik şirketleri genel olarak bireysel emeklilik sistemine ilk yıl 250-500 bin civarında kişinin katılımcı olarak girmesini ve 500-600 milyon dolar fon büyüklüğü oluşmasını; 10 yılın sonunda ise, katılımcı sayısının 3-5 milyona çıkmasını ve 10-15 milyar dolarlık fon büyüklüğüne ulaşılmasını beklemektedir. Emeklilik şirketlerinin her biri; ilk yılın sonunda 30-150 bin aralığında katılımcının kendi şirketlerinde sistemde bulunmasını, 20-40 milyon dolar civarında fon büyüklüğü elde etmeyi; 10 yılın sonunda ise, 300-500 bin civarında kişinin kendi şirketlerinde katılımcı olmasını, 500-600 milyon dolar fon biriktirmeyi ve pazarda %10-30 pay sahibi olmayı hedeflemektedir[195].

---

[193] SU Mustafa: "Bireysel Emeklilik Fonları Reel Sektörün Finanasmanı Açısından Önemli Bir İşlevi Yerine Getirecektir", İşveren, C:42, S:2, Kasım 2003, s.10-11.

[194] DERELİ Gökhan: "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Çerçeve Kanun Olarak İyi Kurgulanmış Bir Düzenlemedir", İşveren, C:42, S:2, Kasım 2003, s.14.

[195] Ayrıntı için bkz. AKŞAM GAZETESİ: Bireysel Emeklilik Rehberi, Gazete Eki, 12.08.2003; SABAH GAZETESİ: "Bireysel Emeklilikle Mutlu Gelecek, Gazete Eki, 17.10.2003.

Genel olarak emeklilik şirketlerinin kendileri için mütevazı hedefler koymaya çalıştıkları, ama bu hedeflere ulaşmak konusunda iddialı oldukları görülmektedir. Söz konusu durum emeklilik şirketlerinin beklentilerinin rasyonel olduğunu göstermektedir[196]. Bireysel emeklilik sistemi için kurulan emeklilik şirketlerinin azlığı veya çokluğu tartışmaları da yapılmaktadır. Haksız rekabet koşulları olmadığında ve katılımın emeklilik şirketlerinin beklentilerinin altında kalmaması halinde mevcut sayının çok olduğu tezi tutarlı bir yaklaşım olamayacaktır. Her bir emeklilik şirketi hedef beklentilerinin altına düştüğünde ya hedeflerini azaltmak zorunda kalacak ya da kendisi ile aynı durumdaki emeklilik şirketleri ile birleşmeyi tercih edecektir. Böyle bir durumun ortaya çıkması halinde de mevcut emeklilik şirketleri sayısının çok olduğu tezi tutarlı bir yaklaşım olacaktır. Önümüzdeki yıllarda söz konusu hususa ilişkin uygulama sonuçları ortaya çıktıkça konu ile ilgili değerlendirmelerin daha sağlıklı yapılması olanak kazanacaktır.

Emeklilik şirketleri ile ilgili beklentiler genel olarak güven unsuru üzerinde yoğunlaşmaktadır. Zira hayat sigortası uygulamasında ortaya çıkan ve tümüyle de olmasa sigorta şirketlerinin hatalarından kaynaklandığına inanılan güvensizlik sorununun aşılmasında emeklilik şirketlerinin göstereceği faaliyetler bireysel emeklilik sisteminin başarılı olmasında belirleyici bir faktör olacaktır. Bu bağlamda emeklilik şirketlerinin katılımcıların haklarını korumaları, sorumluluklarını zamanında ve gerektiği gibi yerine getirmeleri, mevzuat hükümlerini iyi niyet kurallarına göre uygulamaları gerekmekte ve de beklenmektedir. Katılımcı teşvikini artırmak için alternatif emeklilik planlarının sunulması, yönetim gideri ile fon işletim gideri kesintilerinin mevzuatta belirlenen azami sınırların altında kalması, giriş aidatının hiç alınmaması, kısmen alınması veya ertelenmesi de beklentiler arasında yer almaktadır. Ayrıca uzun yıllardan beri kendilerine üye olan katılımcılara, birikimlerle orantılı olacak şekilde ve belirli periyotlarda ikramiye türünde hediyeler verilmesi de emeklilik şirketlerinden beklenmektedir.

---

[196] Her ne kadar beklenen katılımcı sayısı çok iddialı ise de ilk 3-5 yıllık performans bu iddialı hedeflere ulaşılmasında belirleyici olacaktır. Sistemin gönüllülük esasına dayalı olması ve ülkemizde genel gelir seviyesinin düşüklüğü hedeflenen katılımcı sayısına ulaşılmasındaki en önemli zorluklar olarak değerlendirilmektedir.

C. Devleti İlgilendiren Beklentiler

Devletin bireysel emeklilik sisteminden çeşitli beklentileri bulunmaktadır. Beklentilerin başında, katılımın yüksek olması ve emeklilik yatırım fonlarında birikecek birikimlerin hedeflenen miktarlara ulaşması gelmektedir. Bireysel emeklilik sisteminde birikecek fonlar sayesinde ekonomiye uzun vadeli kaynak temin edilmiş olacaktır[197]. Söz konusu uzun vadeli fonların oluşması ile kurumsal yatırımcıların artması, vadelerin uzaması, piyasaların derinleşmesi, özel kesimin borçlanma olanağının kolaylaşması beklenmektedir. Piyasalarda uzun vadeli fonların bulunması, özel ve kamu kesiminin sermaye talebi yapısında değişikliğe sebep olarak hem özel hem kamu borçlanmalarında faiz oranlarındaki hareketliliği azaltacaktır. Böylelikle de ilgili kesimler, yatırım konularında daha uzun vadeli kararlar alabileceklerinden ekonomik büyüme ivme kazanacaktır. Söz konusu durum ekonominin istikrar kazanmasına, istihdamın artmasına ve enflasyonla mücadelede önemli kazanınlar elde edilmesine yardımcı olacaktır[198].

Oluşacak fonların önemli bir bölümün devlet iç borçlanma senetlerinde kullanılacak olması, uzun yıllardır sosyal güvenlik sisteminin açıklarına doğrudan veya dolaylı olarak kaynak aktaran devletin özel emeklilik sisteminden yararlanmasını sağlayacaktır[199]. Devletin kamu borçlarının ödenmesi için finansman kaynağı olarak kullanabileceği emeklilik yatırım fonlarının yüksek miktarlarda olması, devletin yatırım kararlarını da olumlu etkileyecektir.

Bireysel emeklilik sisteminin işleyişine ilişkin olarak tarafların devletten de çeşitli beklentileri bulunmaktadır. Devletten beklentilerin başında, katılımcıların haklarını koruması ve bu konuda gerekli denetim mekanizmasını işletmesi gelmektedir. Mevzuat hükümlerinin uygulanmasını günü gününe ve ciddi bir şekilde denetleyecek mekanizmanın devletin ilgili kurum ve kurullarınca işletilmesi

---

[197] LAMB William: "Şirketimizin Dünya Çapındaki Tecrübesini Türkiye'de Bireysel emeklilik Alanına Yansıtmaya Hazırlanıyoruz", İşveren, C:42, S:2, Kasım 2003, s.20.

[198] ELVEREN: s.23; ÇANAKÇI: s.2; SU: 2003, s.9; HATİRASU Songül: "Sistemin Özeti: Ek Gelir, İyi Hayat", Milliyet Gazetesi, 27.10.2003; HATIRASU Songül: "Emekliliği düşünmenin Zamanı Geliyor", Milliyet Gazetesi, 25.02.2003.

[199] ERDENK Erdem: "Sosyal Güvenlikte Özel Model Kavramı ve Uygulamaları", Selüloz-İş, S:70, Mart 2002, s.15.

beklenmektedir. Devletten beklenen diğer bir husus da bireysel emeklilik sisteminin işleyişi esnasında ortaya çıkabilecek aksaklıklara duyarlılık göstermesi ve söz konusu aksaklıkların aşılması için gerekli bütün tedbirleri alması ve yasal düzenlemeleri yapmasıdır. Ayrıca, katılımcı sayısında hedeflenen rakamlara ulaşılmaması durumunda Bakanlar Kurulu'nun vergi muafiyetlerine ilişkin oran ve tutarları iki katına yükseltmesi, gerektiğinde de katılımcılar adına katkıda bulunması devletten beklentiler arasında yer almaktadır.

D. Piyasaları İlgilendiren Beklentiler

Ekonomiye uzun dönemli tasarrufları kanalize etmesi beklenen bireysel emeklilik sisteminin her şeyden önce sermaye piyasalarını büyüteceği tahmin edilmektedir. Bireysel emeklilik sisteminin, piyasada derinliğin artmasına ve orta vadede kısa vadeli spekülatif baskıların da azalmasına yol açması beklenmektedir. Dünyada, toplam 12.5 trilyon dolarlık varlık değeri ile ikinci büyük kurumsal tasarruf birikimi olan özel emeklilik fonlarının gelişmiş ülkelerde GSMH'ye oranı %50'leri aşmaktadır. Türkiye'de bireysel emeklilik sisteminde birikecek fonların kamu finansmanı üzerinde baskıların azaltılmasına katkıda bulunması ve kamunun uzun vadeli borçlanmasını olumlu etkilemesi ve makro ekonomik istikrar tedbirlerinin uygulanmasını kolaylaştırması piyasalar tarafından da beklenmektedir. Bireysel emeklilik sistemi, tasarrufları teşvik ederek ulusal birikim düzeyinin artırılmasına ve uzun vadeli fon kaynağının oluşturulmasına katkıda bulunabilecektir. Ayrıca, emekliliğe yönelik tasarrufların mali sisteme akmasıyla tasarruflar kayıt altına alınacak ve sistemle uzun dönemli tasarrufların artışıyla birlikte tüm finans piyasasında, özellikle sermaye piyasalarında gelişme ve derinleşme yaşanacaktır. Ancak, bir emeklilik şirketinden diğer emeklilik şirketine geçişin beraberinde getireceği rekabetin yıkıcı olmaması, verilen hizmetin kalitesinin artması ve maliyetlerin ideal düzeylerde tutulması sektöre dinamizm, etkinlik ve verimlilik getirmesi açısından büyük önem arz etmektedir.

Ülkemizde para ve sermaye piyasalarının yeterince gelişmediği bilinmektedir. Hedeflerin çok altında fon biriktirebilen hayat sigortacılığı da piyasaların

derinleşmesinde beklenen katkıyı sağlayamamıştır. Yakın geçmişlerde yaşadığımız 1994 ve 2001 ekonomik krizlerinin bir ölçüde piyasaların yeterince gelişmemiş olmamasından kaynaklandığını ve söz konusu krizlerin telafisi zor sosyo-ekonomik zararlara yol açtığı yönünde yaklaşımlarda bulunulmaktadır. Şüphesiz gelişmiş piyasalara sahip ülkeler, gelişmemiş piyasalara sahip ülkelere göre daha istikrarlı ekonomilere sahip ülkelerdir. Bu gerçekten hareketle piyasa oyuncuları bireysel emeklilik sistemi sayesinde piyasaların derinlik kazanmasını beklemektedir. Özellikle küçük yatırımcılar, piyasaların derinlik kazanması ile şok gelişmelere bağlı olarak kısa vadede ani dalgalanmalar yapan piyasa hareketlerinin daha az meydana geleceğine inanmaktadır. Derinlik kazanan piyasalarda söz konusu inanç, ekonomide ve siyasette meydana gelebilecek olumsuz gelişmelerin etkilerinin daha az olmasını bekleyen bir piyasa oyuncusu profilini de ortaya çıkacaktır. Bu itibarla bütün piyasa oyuncuları kısa ve orta vadede kendilerinden emin olacak ve yatırımlarını ve politikalarını ona göre gerçekleştirebileceklerdir.

Gelişmiş sermaye piyasalarının en önemli unsurlarından olan kurumsal yatırımcılar arasında yer alan uzun vadeli yatırım stratejileri ile profesyonel portföy yönetim esasına göre fon portföylerini yöneten ve özel sektör katkısıyla oluşturulan emeklilik fonları, kamusal emeklilik sistemini tamamlayıcı fonksiyonlarının yanı sıra mali sisteme yaptıkları katkılar ile tüm gelişmiş ülke ekonomilerinde önemli rol taşımaktadır. Bir emeklilik planı çerçevesinde fon katılımcılarının dönemsel olarak yapacakları belirli tutardaki katkıların ve bu katkıların getirilerinin emeklilik döneminden önce çekilememesi veya erken çekişlerin vergilendirme yoluyla caydırılması şeklindeki bazı müeyyidelerin mevcudiyeti emeklilik fonlarını diğer kurumsal yatırımcılardan ayıran en önemli özelliktir. Bu nedenle emeklilik fonlarının; yatırım stratejilerinde uzun vadede yüksek kazanç elde etme arayışında olmaları, beraberinde kaliteli bir risk yönetimi ile profesyonel bir portföy yönetimini getireceğinden, uzun vadede makro ekonomik açıdan ekonomik büyümeyi ve ulusal tasarrufları artırıcı bir katkısı olacaktır. Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin yaptıkları sosyal güvenlik reformlarında kurdukları özel emeklilik fonları, sermaye piyasalarındaki en önemli kurumsal yatırımcılardan olmuştur. Gerek emeklilik fonları, gerekse sigorta şirketleri tarafından sunulan uzun vadeli emeklilik

programları kapsamındaki toplam birikimler, İngiltere, Hollanda, İsviçre gibi gelişmiş pek çok ülkede GSMH'nin %60'ını aşarken, bu oran ülkemizde emeklilik ürünü sunan hayat sigortası şirketlerinde %1 gibi çok düşük oranlarda kalmaktadır. Dolayısıyla emeklilik fonlarının, sermaye piyasalarında finansal yeniliklerin meydana gelmesinde ve sermaye piyasalarının modernizasyonunda önemli bir kaynak olduğunda kuşku bulunmamaktadır[200]. Bütün bu yönlerden bakıldığında ülkemizde para ve sermaye piyasalarında etkinliği az olan kurumsal yatırımcıların, bireysel emeklilik sistemi sayesinde etkinliklerin artması ve böylelikle sermaye piyasalarının derinleşmesi beklenmektedir. Bireysel emeklilik sistemiyle sağlanacak uzun vadeli fonlar, para ve sermaye piyasalarında yatırım araçlarının çeşitlenmesine ve daha uzun vadeli yatırım araçlarının geliştirilmesine katkıda bulunacaktır[201].

IV. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Hayat Sigortaları

Özel hayat sigortaları; ölüm, yaşama ve her ikisinin birlikte kapsandığı hem ölüm hem de yaşama ihtimallerine bağlı teminatlar ile ferdi kaza, hastalık sonucu maluliyet ve tehlikeli hastalıklara güvence vermektedir[202].Özel hayat sigortaları, sigorta sözleşmesinin konusuna göre vade sonuna kadar muhtemel rizikonun ortaya çıkması ya da çıkmaması durumuna bağlı olarak sigortalıya sözleşmede belirtilmiş miktarda tazminat ödenmesini veya nemalandırılmış toplu ya da aylık ödeme yapılmasını sağlamaktadır.

Ülkemizde, özellikle hayat ve sağlık sigortaları kuruluşundan bu yana hızlı bir gelişme göstermektedir. Sigortacılık sektörünün yeniden yapılandırılması, yeni kurulan şirketlerin artan rekabeti ve hepsinden önemlisi 1 Ocak 1998 tarihinde yürürlüğe giren düzenlemeler[203] bu alandaki hızlı gelişmelerin esas nedenlerini oluşturmaktadır. Söz konusu düzenlemelerle gelişmiş sigortacılık piyasalarındaki uygulamalar, ülkemizde de olanaklı hale getirilmiştir. Bu bağlamda; sigortalıların ödediği primlerin şirkete intikal ettikten hemen sonra sigortalı adına yatırıma

---

[200] CANSIZLAR: s.11-12.
[201] ELVEREN: s.23.
[202] Hayat Sigortaları Yönetmeliği (HSY): md.2, (09.12.1996 Tarih ve 22842 Sayılı RG).
[203] HSY, şirketlerin yeni hükümlere intibakını takiben 01.01.1998 tarihinden itibaren tüm hükümleri ile yürürlüğe girmiştir.

yönlendirilmesi gerekmektedir. Sigortalılar, portföyün ortalama rizikosu yerine kendi yaşlarına karşılık gelen riziko primi kadar ödemede bulunmaktadır. Sigorta şirketlerinin sigortalılara olan taahhütlerinin toplamı olan hayat fonlarını yatıracakları yatırım alanları ve türleri çeşitlendirilmiştir. Riskin dağıtılması ve en uygun portföy yapısının oluşturulması amacıyla yatırım türlerine göre azami oranlar belirlenmiştir. Şirketlerin hayat fonlarının yatırım gelirlerinin hesaplanması ve sigortalılara dağıtılmasına ilişkin esaslar ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Şirketlerin hayat sigorta portföylerinin yapısı, iptaller ve ayrılmaların takibine yönelik düzenlemeler yapılmıştır. İptal oranı yüksek olan şirketler için ek önlemler alınmak suretiyle onların sağlıklı bir portföy yapısı oluşturması amaçlanmıştır. Şirketlerin teknik ve idari altyapılarının geliştirilmesi, sigortalılara daha iyi hizmet sunmaları ve sigortacılık için hayati öneme haiz istatistiki verilerin oluşturulması ayrıntılı olarak düzenlenmiştir[204].

Amaçları ve kapsamları farklılıklar taşıyan bireysel emeklilik sistemi ile hayat sigortaları, birbirlerini etkileyen ve ilgilendiren özelliklere sahip bulunmaktadır. Aşağıda bireysel emeklilik ile birikimli hayat sigortalarının kıyaslaması yapılmakta ve her iki uygulamanın etkileşimi hakkında bilgi verilmektedir.

A. Bireysel Emeklilik Sistemi ile Birikimli Hayat Sigortası Kıyaslaması

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

[204] DPT: s.117.

bireysel emeklilik sisteminin kapsamlı bir kıyaslaması yapılmakta[205] ve söz konusu kıyaslama Tablo 6'da özetlenmektedir.

1. Hem bireysel emeklilik hem de birikimli hayat sigortası gönüllülük esasına dayalı olarak özel sigortalar altında faaliyet göstermektedir. Birikimli hayat sigortasında sigorta fonksiyonu, bireysel emeklilik sisteminde ise tasarruf fonksiyonu ön plana çıkmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminde icrayı emeklilik şirketleri, hayat sigortasında ise sigorta şirketleri gerçekleştirmektedir. Uygulamada, emeklilik şirketlerinin hayat sigortası branşında da faaliyet gösterdikleri görülmektedir. Bununla birlikte her iki uygulamaya ilişkin faaliyetler ayrı ayrı gerçekleştirilmekte ve hesaplar birbirine karıştırılmamaktadır.

2. Emeklilik dönemlerinde daha iyi standartlarda yaşayabilmesi için üyelerini çalışma dönemlerinde tasarrufta bulunduran bireysel emeklilik sisteminde söz konusu tasarruflar para ve sermaye piyasalarında değerlendirilmektedir. Değerlendirmeler sonucu oluşan birikimler, toplu para veya maaş olarak emeklilik şirketi tarafından üyelerine emeklilik dönemlerinde geri ödenmektedir. Bireysel emeklilik, ölüm ve ferdi kaza risklerine karşı teminatlar içermemektedir. Birikimli hayat sigortasında da ödenen primler para ve sermaye piyasası araçlarında değerlendirilmekte, üyelere toplu para ve maaş dışında ürün yapısına göre değişken oranlarda ölüm ve ferdi kaza risklerine karşı teminatlar verilmektedir.

3. Giriş için üst yaş sınırı bulunmadığı bireysel emeklilik sistemine giren kişiye katılımcı denmekte ve katılımcı siteme girmek için emeklilik şirketiyle emeklilik sözleşmesi akdetmektedir. Giriş için üst yaş sınırının olduğu birikimli hayat sigortasına giren kişiye sigortalı denmekte ve sigortalı, sigorta şirketi ile sigorta sözleşmesi imzalamaktadır[206].

---

[205] Söz konusu kıyaslama için bkz. 4632 Sayılı Kanun, 193 Sayılı Kanun ile Bu Kanunda Değişiklikler Yapan Kanunlar (4697 ve 4842 Sayılı Kanun), BEHY, BEAY, EYFY, EŞY, HSY, Emeklilik Şirketlerinin İnternet Erişim Siteleri.

[206] Birikimli hayat sigortasında giriş için üst yaş sınırı 60'tır.

4. Bireysel emeklilik sisteminde ve birikimli hayat sigortasında yalnızca medeni hakları kullanma ehliyetine sahip kişiler kapsama alınmaktadır. Her ikisinde de katılımcı veya sigortalı adına başka birisi de katkıda bulunabilmektedir.

5. Bireysel emeklilik sisteminde katılımcı tarafından ödenen katkı payları portföy yönetim şirketi tarafından, birikimli hayat sigortasında ise sigortalının primleri sigorta şirketi tarafından yönetilmektedir. Bireysel emeklilik sisteminde katılımcı birikimlerinin değerlendirilmesine ilişkin olarak söz sahibi olabilmekte ve birikimlerini istediği emeklilik yatırım fonlarında paylaştırabilmektedir. Birikimli hayat sigortasında ise sigortalının birikimlerinin değerlendirilmesinde söz sahibi olamamaktadır.

6. Bireysel emeklilik sisteminde yılda bir defa birikimler başka bir emeklilik şirketine aktarılabilmektedir[207]. Birikimli hayat sigortasında ise birikimlerin başka bir sigorta şirketine aktarılması mümkün değildir. Ayrıca birikimli hayat sigortası sahiplerinin hiçbir geçiş masrafı alınmaksızın ve giriş aidatı ödemeksizin bireysel emeklilik sistemine katılabilmeleri mümkün bulunmaktadır.

7. Bireysel emeklilik sisteminde katılımcı katkı payı, birikimli hayat sigortasında ise sigortalı birikim primi ödemektedir. Her ikisinde de emekliliğe hak kazanabilmek için en az 10 yıl katkı payı veya birikim primi ödemek ve bireysel emeklilik sisteminde ilave olarak 56 yaşını doldurmuş olmak gerekmektedir.

8. Bireysel emeklilik sistemi şeffaf işleyen bir mekanizmaya sahip olduğundan katılımcı birikimlerinin durumunu günün her saatinde görebilmektedir. Birikimli hayat sigortası ise şeffaf bir yapıda olmadığından sigortalı birikimlerini her zaman izleyememektedir. Ancak, en az beş yıldan beri yürürlükte olan sigorta sözleşmeleri için birikim miktarı, yatırım gelirleri ve ilgili diğer bilgilerin lehdara veya sigorta ettirene yılda en az bir kez gönderilmesi gerekmektedir.

---

[207] Emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl geince katılımcı birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarabilmektedir. Katılımcı, yeni şirkette de bir yıl katkı payı ödedikten sonra isterse başka bir emeklilik şirketine birikimlerini aktarabilmektedir.

Tablo 6: Bireysel Emeklilik Sistemi İle Birikimli Hayat Sigortası Kıyaslaması

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

9. Bireysel emeklilik sisteminde, birikimler her bir katılımcı adına ayrı ayrı hesaplarda değerlendirildiğinden kar payı dağıtılmamaktadır. Birikimli hayat sigortasında ise, primin sigorta şirketine intikalini takip eden ilk işgününden itibaren sözleşmenin sona erdiği tarihe kadar gün esasına göre kar payı dağıtılması zorunluluğu bulunmaktadır. Diğer bir anlatımla, birikimli hayat sigortasında her yıl elde edilen gelirler, kar payı adı altında sigortalıların hesaplarına dağıtılmaktadır.

10. Bireysel emeklilik sisteminde ve birikimli hayat sigortasında ödenen katkı payları ve primler ücretliler için, yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarı kadarı vergi matrahından indirilebilmektedir. Ücretliler[208] için söz konusu vergi muafiyeti bireysel emeklilik sisteminde brüt aylık kazancın %10'unu, birikimli hayat sigortasında ise brüt aylık kazancın %5'ini aşamamaktadır.

11. Bireysel emeklilik sisteminde ve birikimli hayat sigortasında ödenen katkı payları ve primler yıllık beyanname verenler için, asgari ücretin yıllık tutarı kadarı vergi matrahından indirilebilmektedir. Yıllık beyanname verenler için söz konusu vergi muafiyetinin miktarı bireysel emeklilik sisteminde gelirin elde edildiği yılda ödenmiş olması kaydıyla beyan edilen gelirin %10'u, birikimli hayat sigortasında ise beyan edilen gelirin %5'i kadar olabilmektedir.

12. Bireysel emeklilik sisteminde emekliliğe hak kazananların veya vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanların toplam birikimlerinin %25'i vergiden muaf olup kalan %75 üzerinden %5 stopaj kesilmektedir. Yani, toplam birikimler üzerinden %3,75 oranında stopaj kesintisi yapılmaktadır. Birikimli hayat sigortasında 10 yıllık süre sonunda elde edilen birikimin veya 10 yıl dolmadan vefat, malûliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin %10'u vergiden muaf olup[209] kalan %90 üzerinden %10 stopaj kesilmektedir. Yani, toplam birikimler üzerinden %9 oranında stopaj kesintisi yapılmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminde 10 yılını doldurup 56 yaşını doldurmadan sistemden

---

[208] Kanunda ücretliler için işçi, memur vb. bir ayırım bulunmamaktadır. Tüm ücretlilerin brüt maaşı üzerinden hesaplamalar yapılacağından vergi matrahından yapılacak indirimlerde brüt ücreti artıran ancak vergiye tabi olmayan gelir kalemlerininde dikkate alınması gerekmektedir.

[209] Bkz 09.04.2003 Tarih ve 4842 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun: md.2, (24.04.2003 Tarih ve 25088 Sayılı RG).

ayrılanların tüm birikimlerinin %10'u, 10 yılını doldurmadan sistemden ayrılanların tüm birikimlerinin %15'i stopaja tabi iken, birikimli hayat sigortasında 10 yıllık süreyi doldurmadan ayrılanların toplam birikimleri üzerinden %15 oranında stopaj kesilmektedir. Ayrıca, bireysel emeklilik sisteminden ayrılırken birikimler birinci yıldan itibaren alınabilirken, birikimli hayat sigortasından ayrılırken birikimlerin alınabilmesi için en az üç yılın geçmiş olması gerekmektedir.

13. Bireysel emeklilik sisteminde, sisteme giren katılımcıdan emeklilik şirketi giriş aidatı alabilmektedir. Ayrıca, üyelik döneminde katılımcının katkı payları üzerinden %8'e kadar yönetim gideri ve fon net varlık değeri üzerinden günlük yüzbinde on oranına kadar (yıllık %3,7) fon işletim gideri kesintisi yapılabilmektedir. Birikimli hayat sigortasında ise giriş aidatı alınmamakta ancak, birinci yıl toplam primlerinin %45'i, ikinci yıl %20'si, üçüncü yıl %15'i oranına kadar komisyon alınmaktadır. Ayrıca sigorta şirketi, hayat sigortası hesabının gelirlerinden kar payı oranının teknik faiz oranını aşması kaydıyla en fazla %10 oranında işletme masrafı kesintisi yapabilmektedir.

14. Bireysel emeklilik sisteminde fon malvarlığı, rehdenilememekte, teminat gösterilememekte, üçüncü şahıslar tarafından haczettirilememekte ve iflas masasına dahil edilememektedir. Hayat sigortasında ise, teknik karşılıkların yatırıldığı varlıklar kısmen veya tamamen teminat olarak gösterilebilmektedir.

15. Birikimli hayat sigortasında, aynı miktarda ve sürede prim yatıranların emeklilik gelirleri eşit olmasına karşın bireysel emeklilik sisteminde aynı miktarda veya daha düşük katkı payı yatıran katılımcıların, emeklilik planını ve fon dağılımlarını seçme ve değiştirebilme, makro ekonomik gelişmelere göre hareket edebilme imkanları nedeniyle birbirlerinden daha fazla veya daha az gelir elde etmeleri mümkün bulunmaktadır.

16. Bireysel emeklilik sistemi; HM denetimine, SPK denetimine, bağımsız dış denetime, şirketin iç denetimine, aktüeryal denetime, günlük gözetim ve

denetime tabi olmaktadır. Birikimli hayat sigortasında ise, her yıl hazırlanan aktüerya raporu bağımsız bir dış denetim firmasınca denetlenmektedir.

17. Bireysel emeklilik sisteminde katılımcının yatırımları saklayıcı kuruluşta kendi adına açılan hesaplarda takip edilmesine karşın birikimli hayat sigortasında kişi adına merkezi bir saklama kuruluşunda hesap açılmamaktadır.

18. Bireysel emeklilik sisteminde katkı payı ödemeye ara verilebilmesine ve bu durumda hiçbir kayba uğranılmamasına karşın, birikimli hayat sigortasında akdedilen sözleşmeye göre 1 ile 3 yıl arasında değişen sürede eksiksiz prim ödenmesi gerekmekte olup bu dönemde prim ödenmesinden vazgeçildiğinde sigorta sözleşmesi feshedilmekte ve herhangi bir hak talep edilememektedir.

19. Bireysel emeklilik sisteminde ve birikimli hayat sigortasına grup olarak katılabilmek mümkündür. Bireysel emeklilik sisteminde; bir işyerinde, tüzel kişiliğe sahip bir meslek kuruluşunda, dernekte ve sair kuruluş veya grupta çalışan yahut üye olanların tamamını kapsayacak şekilde düzenlenen grup emeklilik sözleşmesi on kişiden az olsa dahi akdedilebilmektedir. Birikimli hayat sigortasında ise, grup sigorta sözleşmesi akdedilirken gruba dahil sigortalı sayısı on kişiden az olamamaktadır.

B. Bireysel Emeklilik ile Hayat Sigortasının Etkileşimi

Hayat sigortalarının, başarılı olamadıklarına ilişkin düşünceler hayat sigortası şirketlerine olan güvensizliği ortaya koymaktadır. Hayat sigortalarında olduğu gibi, bireysel emeklilik sisteminde de devletin doğrudan aktif bir konumda olmaması, güven sorununun bireysel emeklilik sistemi içinde önemli bir engel olacağını göstermektedir. Türkiye'de sık sık yaşanabilen siyasi ve ekonomik istikrarsızlıklar, yüksek enflasyon ve yüksek reel faiz oranları fon yönetimini zorlaştırmakta ve riskleri artırmaktadır. Bu nedenle özel emeklilik şirketlerini, hayat sigorta şirketlerinden daha zorlu bir görev beklemektedir. Bu açıdan bakıldığında, emeklilik

şirketlerinin güçlü sermayelerle kurulması ve emeklilik şirketlerinin topladıkları fonları en düşük risklerle en yüksek getirileri sağlayacak şekilde yönetmesi gerekmektedir[210]. Böylelikle katılımcılar sisteme katıldıkları için memnun olacak, özel emeklilik fonları sermaye piyasalarını geliştirecek ve sonuçta ekonomi canlanacaktır. Dolayısıyla herkes bu süreçte mutlu olabilecektir.

Özel emeklilik kurumlarının uzun dönemli yatırım aracı olarak hisse senetlerini daha çok tercih edebilmeleri onlara hayat sigortacılığı karşında üstünlük kazandırmaktadır. Zira, hayat sigortalarının portföyünde geleneksel olarak gayrimenkul ve para piyasası araçlarına ağırlık verilirken özel emeklilik kurumları, portföylerinde riski azaltıp getiriyi artırmak için hisse senetlerine uzun vadeli yatırım yapmaktadır. Söz konusu yatırım aracı, fonlarda biriken tasarrufların yüksek karlılık düzeylerinde nemalanmasını sağlamaktadır. Sonuçta, özel emeklilik kurumlarının katılımcılarına yansıttıkları yüksek getiri düzeyleri ve ilave vergi avantajları, uzun vadeli tasarrufların yönelebileceği cazip bir alanı oluşturmaktadır. Özel emeklilik kurumlarının oluşturacağı yeni pazar payı, henüz fonlanmamış uzun vadeli tasarruf potansiyeli ile sınırlı kalmayacak ve hayat sigortacılığının da mevcut portföyünün erimesine yol açabilecektir. Bu nedenle hayat sigortası fonlarında yüksek reel getirilerin sağlanması temel bir zorunluluk olacaktır. Fon yönetimini ön plana çıkartan bu işlevi yerine getirebilmek için sigorta sektörü kuruluşlarının ihmal ettikleri hisse senetleri piyasası, vadeli ürünler piyasaları, yabancı menkul kıymetler piyasaları başta olmak üzere verimli yatırım olanakları üzerinde uzmanlık kazanmaları büyük önem taşımaktadır[211].

Gelişmiş ülkelerde hayat sigortalarının bugünkü düzeylere ulaşması için, hayat sigortası sektörüne özgü yasal ve yapısal değişiklikler yapılmış, hayat sigortalarına özgü vergilendirme politikaları izlenmiştir. Söz konusu durum, ülkemiz açısından yeterince yerine getirilememiştir[212]. Hayat sigortası şirketlerinin bireysel emeklilik sistemi karşısında rekabet etmekte zorlanacakları için pazar paylarında bir

---

[210] ALTINIRMAK Serpil-ER Fikret-DALYAN Figen: "Özel Emeklilik Şirketlerine Alternatif Fon Yönetim Stratejisi", Reasürör, S:44, Nisan 2002, s.19.
[211] ERGENEKON: Reasürör, s.8 ve 14.
[212] USLU: s.15.

azalma meydana gelebilecektir. Bunun için, gelişmiş ülkelerdeki düzeyin çok altında olan hayat sigortalarımızın çok daha iyi performans sergilemeleri faydalı olacaktır[213]. Bireysel emeklilik ile hayat sigortası arasındaki rekabetin önlenebilmesi için hayat sigortası ile bireysel emeklilik programlarını birbiriyle rekabet ettirmemek ve birbirlerini tamamlayan iki uygulama olmasını sağlamak gerekmektedir[214].

Hayat sigortaları yıllar itibariyle üretilen prim açısından sürekli bir artış göstermesine karşın, sigortacılıkla ilgili kapsamlı bir mevzuatın tam olarak oluşturulamaması ve kişilerin beklentilerinin ne ölçüde hayat sigortası tarafından karşılanabildiğinin bilinmemesinden dolayı hayat sigortasının sağladığı faydalar ilgili sigorta sahiplerince yeterince bilinmemektedir. Söz konusu durumun diğer bir sebebi de müşteri profilinin sağlıklı olarak ortaya çıkarılmamasından kaynaklanmaktadır[215]. Sigortacılık sektörünün çağdaş sosyo-ekonomik yapıya uygunluk gösterecek görünüme ve performansa sahip olmadığı ülkemizde sigortacılık, kitlesel tanınmama ve bilinmemenin sonucu olarak ciddi bir imaj sorunu yaşamaktadır. Hayat sigortacılığında yaşanan imaj sorununun gelecekte bireysel emeklilik için de olabileceği ihtimaline karşı önceden bazı tedbirlerin alınması gerekmektedir. Eğitim eksikliği ve sigorta bilincinin oluşmamış olması, sigortanın sosyal ve ekonomik hayatta gerekli düzeyde yer alamamasının en önemli sebepleri arasında yer almaktadır. Sigorta sektörünün ülke ekonomisi içinde önemli bir yerde olması, büyük bir pazar potansiyelinin olduğu sektörde, sigorta ve emeklilik şirketlerinin pazar paylarını genişletmeleri, söz konusu imaj sorununun ortadan kaldırılmasıyla ve sağlıklı bilgileri etkin bir iletişim yoluyla geniş kitlelere ulaştıracak geniş ölçekli halkla ilişkiler faaliyetleriyle mümkün olabilecektir. Zira, halkla ilişkiler faaliyetlerinin gerek sigorta sektörüne gerekse sigorta ve emeklilik şirketlerine yönelik olumlu imaj oluşturulmasında önemli bir katkısı olacaktır[216].

---

[213] ÇİFTÇİ Murat: "AB Emeklilik Fonlarının Yatırım Portföylerinin Global Gelişmeler Işığında Değerlendirilmesi ve Türkiye'ye Yönelik Alternatif Model Önerisi" Reasürör, S:33, Temmuz 1999, s.10.

[214] AYBAY Serdar: Türk Sigorta Sektörünün Gelişimi, Sorunları ve Çözüm Önerileri: Güncelleştirilmiş Pazarlama Karması-7 P's Yaklaşımıyla Uygulamalı Bir Araştırma", Reasürör, S:44, Nisan 2002, s.39.

[215] YÜKÇÜ Süleyman-BAKLACI Hasan Fehmi: "Sigortacılık Sektörünün Temel Sorun Alanları", Reasürör, S:29, Temmuz 1998, s.8.

[216] SARAN Mine: "Sigortacılık Sektöründe İmaj Sorununun Çözümünde Halkla İlişkiler Faaliyetlerinin Kullanılması", Reasürör, S:27, Ocak 1998, s.19, 24 ve 28; KAHYA: s.30-31.

Ülkemizdeki özel sigortaların hayat sigortası kolları, 1986 yılında getirilen teşvik edici tedbirlere rağmen, sürekli ve yüksek oranlı enflasyon nedeniyle poliçelerinin iptali ve de primlerin ödenememesi sonucuyla karşılaşmıştır. Ayrıca, sigortacılığın tanımındaki yetersizlikler, hasar oranlarındaki artışlar, mevzuattan kaynaklanan eksiklikler[217], topluma hakim olan kaderci zihniyet, uzun yıllardır uygulanan tarife sisteminin işlemezliği, sigorta şirketlerinin fiyat indirme ve birbirlerinin acentelerini ele geçirme çabaları hayat sigortacılığının gelişimini olumsuz etkileyen faktörlerin başında gelmiştir[218]. Bireysel emeklilik sistemi için de benzer hataların tekrarlanmaması, gerekli önlemlerin alınması ile mümkün olacaktır.

Hayat sigortacılığı dalının ulaştığı düzeyin geliştirilebilmesi ve dünya standartlarına ulaşabilmesi için çözümlenememiş ve sistemin aksamasına neden olan sorunların aşılması gerekmektedir[219]. Bu amaçla; özel sigorta şirketlerine olan güven eksikliğinin ilgili kuruluşlar tarafından giderilmesi, özel sigorta kuruluşlarının hayat ve emeklilik sigortasından sağladıkları gelirleri enflasyona karşı koruyacak tedbirleri alması, sigorta acentelerinin hizmetlerindeki yetersizliklerin giderilerek nitelikli personelin istihdam edilmesine önem verilmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır[220]. Çeşitli sebeplerle Türk parasının değer kaybetmesi, risksiz ve yüksek getirili kamu kağıtları ile giderilmiş olsa da mevcut müşterilerin kaybına ve potansiyel müşterilerin ise, taleplerinin azalmasına yol açmaktadır. Bunun için hayat sigorta şirketlerinin kaynaklarını enflasyonun etkilerinden korumaları ve yatırımlarını enflasyona yenilmeyecek şekilde yapmaları önem taşımaktadır. Bu nedenle yatırımlar, reel getiri sunan devlet iç borçlanma kağıtlarından veya Hazine güvencesine sahip reel getirili ve sadece kurumsal taleplere yönelik sermaye piyasası araçlarında değerlendirilmektedir[221]. Bireysel emeklilik sisteminde; yatırım riski katılımcının tercihine bırakıldığından, emeklilik şirketlerinin anlaşma yapacakları portföy yönetim şirketlerinde çalışan portföy uzmanlarının her türlü gelişime karşı

---

[217] AKBALIK-TUNAY-UZUNER: s.17.
[218] ERGENEKON: Reasürör, s.10.
[219] YÜCEL Ali N.: "Ülkemizde Hayat Sigortacılığına Genel Bir Bakış", Reasürör, S:10, Ekim 1993, s.13.
[220] TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU: Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 5-6 Aralık 1998, Ankara, TİSK Yayın No:181, s.152.
[221] AKBALIK-TUNAY-UZUNER: s.18-19.

gerekli bilgi, tecrübe vb. donanıma sahip olmaları, katılımcıların birikimlerinin reel getirilerle değerlendirilmesi açısından önemli olacaktır.

Özel emeklilik konusunda diğer ülkelerin yaşadığı sıkıntılardan oluşan deneyim birikimi, ülkemizdeki mevzuatın hazırlanmasında etkili olmuştur[222]. Katılımcılar kadar piyasalar açısından da büyük önem taşıyan bireysel emeklilik sistemimiz; özel emeklilik fonlarının işleyişine ilişkin çok detaylı yasal düzenlemeler yapılmadan, yaptırım gücü yüksek bir gözetim ve denetim mekanizması kurulmadan, eğitim ve teknik altyapı geliştirilmeden tesis edilen özel emeklilik sistemlerinin orta ve uzun vadede karşılaştığı küresel deneyimlerden yararlanılarak hazırlanmıştır. Bu kapsamda ekonomik, sosyal ve siyasi istikrarın sağlandığı koşullarda bireysel emeklilik sistemimiz; emeklilik döneminde ek gelir sağlanarak refah düzeyinin yükseltilmesine, ekonomiye uzun vadeli kaynak temin edilerek istihdamın artırılmasına, ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasına, sosyal güvenliğin kapsamın genişletilmesine, kamunun sosyal güvenlikten kaynaklanan yükünün azaltılmasına, mali sektörde uzun vadeli fonların artarak kurumsal yatırımcıların gelişmesine ve sermaye piyasalarının derinleşmesine üst düzeyde katkı sağlayabilecek şekilde faaliyete geçmiş bulunmaktadır[223]. Özel tasarrufların asgari düzeylerde olduğu ülkemizde katılımcılarının birikimlerinin zarar etmesi durumunda finansal piyasaların tekrar güven kazanması çok zorlaşacaktır[224]. Bu nedenle bireysel emeklilik sistemi fırsatının iyi değerlendirmesi için katılımcılarının memnuniyetini öncelikli hedef alan stratejilerin belirlemesinin yararlı olacaktır.

---

[222] ERGENEKON Çağatay: "Sosyal Güvenliğe 'Borsacı' Çözümü", Barometre, 21-27 Haziran 1998, s.7.
[223] CANSIZLAR: 2003, s.6.
[224] ERGENEKON Çağatay: "Cehennemin En Sıcak Köşesi", Dünya Gazetesi, Finans Kulüp Eki, 1 Mayıs 1998, s.4.

SONUÇ

İnsanlık tarihi kadar geçmişlere gittiği bilinen, modern anlamda ise 20. yüzyıldan itibaren kurumsallaşan sosyal güvenlik, çağdaş uygarlığının en nadide simgelerinden ve kazanımlarından birisi olarak kabul edilmektedir. Söz konusu niteliğini; sosyal sigortalar, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler aracılığı ile tüm insanlığa hizmet ederek kazanan sosyal güvenlik, çeyrek asırdan beri önemli dönüşümler yaşamaktadır. Son yıllarda dünya genelinde küreselleşme konjonktürü ile yaygınlaşan, yaşanan veya yaşanması muhtemel ekonomik krizlere karşı gittikçe önem kazanan özelleştirme yaklaşımları, sosyal güvenliğin en yaygın ve en gelişmiş aracı olan sosyal sigortalar üzerinde etkili olmaktadır.

Sosyal sigortalar, dünyanın her yerinde insanlara karşılaşabilecekleri sosyal risklere karşı güvence vermektedir. Söz konusu güvenceler, insanoğlunun doyumsuzluğuna bağlı ortaya çıkan yeni istemlere ve çağın gereklerine uygun olarak kendisini güncellemeye çalışmaktadır. Ancak, demografik ve ekonomik yapılarda meydana gelen hızlı değişimler, sosyal sigortalar üzerinde orta ve uzun vadede köklü değişikliklerin yapılmasını zorunluluk haline getirmiştir. Gelişmiş ülkeler, sosyal güvenlik sistemleri krizin içine girmeden gerekli yapısal reformları yapma konusunda daha rasyonel politikalar izleyebilmiştir. Gelişmekte olan ülkeler ise gerek az gelişmişliğin verdiği imkansızlıklar, gerekse dünya konjonktürüne uyum gösterme konusunda karşılaştıkları zorluklar nedeniyle sosyal güvenlik sistemleri krize girdikten sonra radikal reformlar yapmak zorunda kalmıştır.

Dağıtım yöntemini finansman tekniği olarak kullanan sosyal sigortalar, uzun vadeli sigorta kollarında çeşitli problemlerle karşılaştıkça, hem finansman tekniğinin kendisi hem de sosyal sigortaların kendisi tartışılmaya başlamıştır. Özellikle gelişmiş ülkelerde nüfusun yaşlanması, dağıtım yönteminin finansman sorunları üretmesine sebep olmuştur. Söz konusu durum; kayıt dışı istihdam, toplanamayan primler, erken yaşlarda emeklilik gibi sebeplere bağlı olarak gelişmekte olan ülkelerin sosyal sigorta sistemlerinde krizler meydana getirmiştir. Yaşanan bütün bu gelişmeler,

sosyal güvenlik sistemlerinde reform arayışlarını hızlandırmıştır. Bu kapsamda sosyal sigortaların tamamen kaldırılarak yerine özel sigortaların tesis edilmesi istenmiştir. Uluslararası ekonomik kuruluşların politikalarına yön veren gelişmiş ülkeler, söz konusu kuruluşlar aracılığıyla emeklilik sisteminde reform yapması kaçınılmaz ülkelerin bazılarında birinci ayakta bazılarında ise ikinci ayakta özel sigortaların zorunlu olarak yer almasını sağlamıştır. Nitekim, Şili'de yapılan sosyal güvenlik reformu en radikal reform olmuş, Şili'yi kendisi gibi gelişmekte olan pek çok Latin Amerika ve Doğu Avrupa ülkesi izlemiştir. Gelişmiş ülkeler ise, sosyal güvenlik sistemleri krizin eşiğine gelmeden önce gerekli önlemleri almışlar ve bu rahatlık içinde reformlarını gerçekleştirmişlerdir. Sosyal sigorta sistemlerinde karşılaşabilecekleri krizlerin sebeplerini önceden tespit edebilen gelişmiş ülkeler; emeklilik yaşını yükseltmişler, emeklilik gelirlerini düşürmüşler, toplanan primlerin miktarlarını ve sürelerini artırmışlardır. Alınan bu tedbirler, emeklilik hakkını zorlaştırmış ve emeklilik dönemlerinde refah seviyesinin azalmasına yol açmıştır. Emeklilik dönemlerindeki refah seviyesinin artırılması için zorunluluk esasına dayalı özel emeklilik programlarından yararlanılmasına ilişkin yaklaşımlar ise, kamuoyunda tepkilerle karşılaşmıştır.

Kamuoyunda aradıkları desteği bulamayan ve sosyal sigortaların sosyal güvenlik sistemi için vazgeçilemez olduğu sonucuna varan yaklaşım sahipleri, özel sigortaların emeklilik sistemlerinde zorunluluk esasına dayalı bir yapı içinde değil, gönüllülük esasına dayalı bir yapı içinde yer almasını sağlamışlardır. Bu gelişmeler, emeklilik sistemlerinde çok ayaklı yapılanmaları ortaya çıkarmıştır. Çok ayaklı emeklilik sistemlerinin kurulmasında etkili olan sebepler ve yaklaşımlar, sosyal sigortaların yeniden yapılanması çalışmalarında da etkili olmuştur. Bununla birlikte sosyal sigortalar, emeklilik sistemlerinin temel ve zorunlu ayağında yer almaya devam etmiştir. Söz konusu durum, gelişmekte olan ülkelerde sosyal devlet olmanın bir gereği olarak, gelişmiş ülkelerde ise refah devleti olmanın bir gereği olarak kabul edilmiştir. Çünkü, sosyal güvenliğin sigorta ve gelirin yeniden dağılımı fonksiyonunun, sosyal sigortalar sayesinde yerine getirilebileceğine inanılmıştır. Sosyal güvenliğin bir diğer fonksiyonu olan tasarruf fonksiyonunun ise özel sigortalar sayesinde karşılanabileceği yönündeki görüşler, özel emeklilik

programlarının emeklilik sistemlerinin ikinci ve üçüncü ayaklarında yer almasını sağlamıştır.

Şili, Meksika, Bolivya gibi bazı Latin Amerika ülkelerinde yapılan reformların dünya genelinde yapılan emeklilik sistemi reformları içinde en köklü değişiklikler getiren reformlar olduğu kabul edilmektedir. Zira, söz konusu ülkelerde sosyal sigortaların yerini özel sigortalar almış bulunmaktadır. Özellikle uluslararası ekonomik kuruluşlar, gelişmekte olan ülkelerde sosyal sigortaların yerini özel sigortaların alması için çaba göstermişlerdir. Bununla birlikte değinilen Latin Amerika ülkeleri dışındaki ülkelerde sosyal sigortaların kaldırılmadığı ancak, yeniden yapılandırıldığı görülmektedir. Yapılan yeni düzenlemeler, sosyal sigortaların birinci ayakta zorunlu ve temel ayak olarak, özel sigortaların ise ikinci veya üçüncü ayaklarda zorunlu veya gönüllü ayak olarak tamamlayıcı programlar şeklinde tesis edilmesine olanak vermektedir. Bu kapsamda, gelişmekte olan ülkelerden Latin Amerika ve Doğu Avrupa ülkelerindeki özel emeklilik programlarının, genellikle ikinci ayakta zorunluluk esasına dayalı olarak kuruldukları görülmektedir. Gelişmiş ülkelerden ABD, Kanada, İngiltere, Almanya, İsveç, Hollanda gibi ülkelerin emeklilik sistemlerinde, özel emeklilik programları gönüllülük esasına dayalı olarak ve ikinci veya üçüncü ayaklarda bulunmaktadır.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, genel ekonomik krizler ile sosyal güvenlik sistemi krizleri birbirini zincirleme olarak etkilemektedir. Sosyal güvenlik sistemlerinde yaşan krizlerinden çıkış için tesis edilen özel emeklilik programları sayesinde genel ekonomik krizlerin de aşılacağına inanılmaktadır. Zira, özel emeklilik programları ile milyarlarca dolar para tasarruf olarak emeklilik fonlarında birikecektir. Söz konusu birikimler piyasaların derinleşmesine katkıda bulunacağından, kısa ve orta vadelerde karşılaşılabilecek olumsuz gelişmeler ekonomiyi çok fazla etkilemeyecektir. Devlet ve özel sektör, özel emeklilik fonlarında biriken tasarruflar sayesinde daha ucuz ve daha uzun vadeli borçlanma olanağı bulacağından, ekonomi uzun vadede daha istikrarlı bir yapıya kavuşacaktır. Bu durum, yatırımların ve istihdamın artmasına, işsizliğin ve enflasyonun düşmesine, ekonomik büyümenin istikrarlı gerçekleşmesine katkıda bulunacaktır. Zira, özel

emeklilik ile gerçekleştirilmesi hedeflenen tasarruflar sayesinde gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkenin emeklilik fonlarında milyarlarca dolar para birikmiş bulunmaktadır. Söz konusu birikimlerin hem sahiplerini mutlu etmesi hem ekonominin genel dengesini olumlu etkilemesi büyük önem taşımaktadır.

Kamu emeklilik sistemleri, katkı veya fayda esasına bağlı olarak emeklilik maaşı verebilmekle beraber, genellikle fayda esaslı olarak işlemektedir. Zira, emeklilik sisteminde toplanan primler ve ayrılan kaynaklar bir havuzda toplanmakta ve emekli maaşlarının ödenmesinde kullanılmaktadır. Sistem, dağıtım esasına dayalı olarak işletildiğinden, bireylerin ödedikleri primlerin miktarı ve prim ödeme süreleri, alınacak emekli maaşının miktarı konusunda fazla belirleyici olmamaktadır. Amaç, katkısı ne olursa olsun herkese emeklilik hakkı vermektir. Diğer bir anlatımla kamu emeklilik sistemleri, gelirin yeniden dağılımı fonksiyonu gereğince mümkün olabildiğince çok sayıda bireye asgari düzeyde dahi olsa bir yaşam standardı verecek emeklilik hakkını temin etmeyi amaçlamaktadır. Söz konusu amaç, çok prim ödeyen sigortalının ödediği primle orantılı emeklilik maaşı almasını engellemekle birlikte, az prim ödeyen sigortalının ödemediği primle orantılı emeklilik maaşı almasını da sağlamaktadır. Böylelikle çok prim ödeyebilenlerden az prim ödeyebilenlere doğru bir gelir transferi gerçekleştirilmektedir.

Özel emeklilik sistemleri, hem fayda esaslı hem de katkı esaslı işleyebilmektedir. Çünkü; matematik, istatistik ve tıp biliminin gelişmesiyle ödenen primler karşılığında alınabilecek maaş miktarını; alınmak istenen maaş miktarı ile ödenmesi gereken prim miktarını hesaplamak mümkün bulunmaktadır. Bu durum, özel emeklilik programlarının belirli fayda esasına veya belirli katkı esasına dayalı olarak işleyebilmesine olanak vermesine karşın, fayda esaslı emeklilik programlarının yerini katkı esaslı emeklilik programlarının aldığı görülmektedir. Özel emeklilik programları, kamu emeklilik programlarında görülen gelirin yeniden dağıtımı fonksiyonuna sahip değildir. Bu yönüyle özel emeklilik programları kamu emeklilik programlarından ayrılmaktadır. Kamu emeklilik programlarında yeterince kullanılamayan tasarruf fonksiyonu, özel emeklilik programlarının en önemli fonksiyonudur. Tasarruf fonksiyonu, bireylerin tercihleri ile yakından bağlantılı

olduğundan özel emeklilik programları tarafından daha iyi yerine getirilebilmektedir. Söz konusu fonksiyon, kamu emeklilik programlarında kullanılan dağıtım yönteminin aksine fon yöntemi ile önem kazanmaktadır. Fon yöntemi, kolektif veya bireysel olarak da işletilebilmektedir. Özel sigorta mantığına daha uygun olması nedeniyle uygulamada özel emeklilik programlarının bireysel fonları tercih ettikleri görülmektedir. Bu nedenle pek çok ülkede özel emeklilik programları bireysel emeklilik olarak adlandırılmaktadır.

Dünya genelinde sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan sürece benzer gelişmeler ülkemizde de görülmektedir. Sosyal sigorta kurumlarımız, 20. yüzyılın ikinci yarısında tesis edilmesine ve faaliyet göstermesine karşın, çeşitli sebeplerle krizlerle karşılaşmıştır. Zamanında toplanamayan primler, sık sık çıkarılan prim afları, toplanan primlerin reel değerlendirilmemesi, geriye doğru borçlanmalar ve erken yaşlarda emeklilik gibi sebepler, uzun vadeli bir sigorta kolu olan emeklilik sigortasının sorunsuz işlemesine engel olmaktadır. Yeni kurulan bir kamu emeklilik sisteminde, emeklilik hakkını kazananların giderleriyle karşılaşılacak sürenin ortalama 20 yıl sonra olması ve genç nüfusun hızla artması, milyarlarca dolar paranın prim olarak toplanıp fonlanması için çok uygun olmasına karşın, bahsi geçen sebeplerle bu fırsat değerlendirilememiş ve sosyal sigorta sistemimiz ergenliğe ulaşamadan yaşlanmıştır. Genç nüfusumuz hızla arttığı için dağıtım yönteminin verimli işleyebileceği bir ortama sahip olan sosyal sigorta sistemimiz, yaşadığı krizler nedeniyle taraflarını memnun edememekte ve her yıl genel bütçeden yapılan transferlerle desteklenmek zorunda kalmaktadır.

Sosyal sigorta sistemimiz, gelişmiş ülkelerde görülen nüfusun yaşlanması sorunu ile henüz karşılaşmamıştır. Emekliliğe hak kazanma koşullarında yapılan değişikliklere rağmen, yaşanan krizlerden çıkış için uzun yılların geçmesi gerekmektedir. Bu durum, ülkemiz insanının gelecek yıllarda da kamu emeklilik sisteminden asgari yaşam standardı seviyelerinde maaş alabileceğini göstermektedir. Kamu emeklilik programlarından alınabilecek emekli maaşı miktarının bireylerin emeklilik dönemlerindeki yaşam standardını koruyamayacağı yönündeki tartışmalar, ülkemizde de özel emeklilik programlarının kurulmasına etki etmiştir. Dünyadaki

benzer konjonktür yapısı, ülkemiz için hazırlanan özel emeklilik programlarına da örnek olmuş ve bu yöndeki çalışmaları hızlandırmıştır.

Söz konusu çalışmalar, 2001 yılında yaşanan ekonomik krizin sıcak zamanlarına denk gelmiştir. O tarihlerde ekonomik krizle mücadele veren ülkemiz, sosyal güvenlik için yeni bir başlangıç olması amacıyla kurulan bireysel emeklilik sistemi ile tanışmıştır. Genellikle gelişmiş ülkelerde gönüllülük esasına dayalı olarak kurulan, gelişmekteki ülkelerde ise zorunluluk esasına dayalı olarak kurulan bireysel emeklilik sistemi, gelişmekteki bir ülke olan ülkemizde gönüllülük esasına dayalı olarak kurulmuştur. Bireysel emeklilik sistemimiz, üyelerine emeklilik dönemlerinde ilave gelir sağlayarak onların yaşam standardını yükseltmeyi amaçlamaktadır. Bunun için, üyelerine yüksek yaşam standardı sağlamayı amaçlayan ve hedeflediği sonuçları alamayan hayat sigortacılığı uygulamalarından gerekli derslerin alınması gerekmektedir.

Sisteme katılımın gönüllü olması, gelir seviyesi çok düşük toplumumuzda katılımın sınırlı kalmasında etkili olabilecektir. Bu da hedeflenen sosyal ve ekonomik amaçlara ulaşılmasını zorlaştıracaktır. Ayrıca, hayat sigortası uygulaması nedeniyle, kamuoyu nezdinde güvensizlik sorunu vardır. Anılan sebeplerden dolayı bireysel emeklilik sistemini zor koşullar beklemektedir. En başta güvensizlik sorunun aşılması, sistemin başarılı olmasındaki en belirleyici faktörlerden birisi olacaktır. Güvensizlik sorununun aşılması için bireysel emeklilik sisteminin iyi tanıtılması, sisteme katılan katılımcıların tasarruflarının reel olarak değerlendirilmesi, sistemin işleyişinde ortaya çıkabilecek aksaklıklara zamanında ve gerektiği gibi müdahale edilmesi, sistemin işleyişinin mevzuat hükümleri çerçevesinde gerçekleştirilmesi, denetim mekanizmalarının her hangi bir suistimale mahal vermeksizin işletilmesi gerekmektedir. Ayrıca, sigorta bilincinin yeterince gelişmediği ülkemizde bireyler nasıl olsa bana bir şey olmaz anlayışındadır. Bu anlayış, toplumda sigorta yaptırmak isteyen bireylerini de etkilemekte ve sigortacılığın gelişmesine engel olmaktadır. Söz konusu sorunun aşılması için sigorta bilincinin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bunun için sigorta bilincinin ilköğretim çağından itibaren kazandırılması gerekmektedir. Devlet politikası haline getirilecek sigorta anlayışının

toplumda huzura, barışa ve istikrara katkıda bulunabileceği bilinmeli ve gereken destek sağlanmalıdır.

Bireysel emeklilik sisteminin hukuki açıdan geniş kapsamlı olarak hazırlandığı ve herhangi bir inisiyatife gerek kalmaksızın faaliyet gösterebilmesi için gerekli düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Ancak, mevzuat hükümlerine uyulmaması, iyiniyet kurallarına uygun hareket edilmemesi ve gereken denetimin yapılmaması halinde sistemin hedeflenen başarıya ulaşması mümkün değildir. Bu konuda bireysel emeklilik sisteminin doğrudan tarafı olan bireylerin, emeklilik şirketlerinin ve devletin, söz konusu sorumlulukları mevzuat hükümleri gereğince paylaşmakta oldukları görülmektedir.

Sisteme katılan bireylerin, mevzuat hükümlerine uygun olarak yükümlülüklerini yerine getirmeleri, özellikle katkı paylarını düzenli ödemeleri, sistemin uzun vadeli bir yapıya sahip olduğunu bilerek gereken sabrı ve inancı göstermeleri, konjonktürel gelişmelere uygun olarak yatırım kararlarını belirlemeleri, bireysel emeklilik sisteminin kendisi ve işleyişi konusunda bilgilenmeleri gibi hususlar bireysel emeklilik sisteminin başarıya ulaşmasında bireyi ilgilendiren temel unsurlardır.

Sistemin doğrudan tarafı olan emeklilik şirketlerinin; yükümlülüklerinin mevzuat hükümlerine uygun olarak yerine getirilmesi, toplanan katkı paylarının günün koşullarına uygun olarak en iyi reel getiriyi getirecek şekilde işletilmesi, hem katılımcıların hem de potansiyel katılımcı adaylarının sistemin işleyişine ilişkin bilgilendirilmesi, katılımcıların bireysel risk ve getiri tercihlerine göre yatırım yapabilme imkanlarının bulunduğuna dikkat çekilmesi, emeklilik planlarını ve emeklilik yatırım fonlarını tanıtacak bireysel emeklilik aracılarının iyi eğitilmesi, reklamların doğru ve objektif yapılması, işyeri ve işkolu bazlı olacak şekilde emeklilik planlarının oluşturulması, ailelere hitap edebilecek emeklilik planlarının hazırlanması, günün koşullarına uygun stratejilerin izlenmesi, kar odaklı yönetim anlayışının katılımcının memnuniyetine odaklanan yönetim anlayışı içinde yer bulması, katılımcılara konjonktüre uygun yatırım fonlarının seçtirilmesinde iyiniyetli

olunması, emeklilik şirketlerinin birbirleriyle yaptıkları rekabetin katılımcılara yansıtılmaması, katılımcıların birikimlerine ilişkin sahip oldukları haklarının zamanında ve gerektiği gibi yerine getirilmesi, emeklilik yatırım fonlarının performanslarının objektif kriterlere göre katılımcılara açıklanması gibi hususlar bireysel emeklilik sisteminin başarıya ulaşmasında emeklilik şirketlerini ilgilendiren temel unsurlar arasında yer almaktadır.

Sistemin dolaylı ancak bazı yönleriyle doğrudan tarafı olan devletin; emeklilik şirketlerinin ve katılımcıların mevzuat hükümlerine uygun hareket edip etmediğini denetlemesi, gerekli uyarıları ve müeyyideleri zamanında ve gerektiği gibi yapması, emeklilik şirketleri arasında haksız rekabete fırsat vermemesi ve tekelleşmenin önüne geçmesi, sisteme daha fazla katılım için alt gelir grupları için vergi teşviklerini artırması, orta ve üst gelir düzeyindeki katılımcılar için ise, vergi indirimine tabi olacak katkı payı tutarının asgari ücretin yıllık tutarını aşamayacağına ilişkin hükmü kaldırması, emeklilik yatırım fonlarında oluşacak birikimlerle kolaylaşacak kamunun borçlanma olanağını iyi değerlendirmesi ve bu sayede yeni yatırımları yapması, sistemin işleyişinde ortaya çıkabilecek aksaklıklara zamanında müdahale etmesi ve gereken değişikliklere zamanında gitmesi gibi hususlar bireysel emeklilik sisteminin başarıya ulaşmasında devleti ilgilendiren temel unsurlar arasında yer almaktadır. Ayrıca devletin; yıllık gelir sigortası sözleşmesi ile ilgili ayrıntılı düzenlemeleri en kısa zamanda yapması, grup emeklilik planlarında işveren ve katılımcı haklarının ve yükümlülüklerinin daha açık düzenlemesi, emeklilik şirketlerinin birbirleriyle rekabet edebilmeleri için her bir emeklilik şirketine bireysel emeklilik sistemindeki toplam katılımcı sayısının belli bir yüzdesini (örneğin %30) aşmayacak tedbirleri alması, gerektiğinde tekelleşmenin önüne geçmek için ilgili emeklilik şirketinin emeklilik sözleşmesi akdetmesine bazı sınırlamalar getirmesi, kakı payı öderken vergi teşviklerinden yararlanmayan katılımcıları sistem ayrılırken vergi stopajına tabi tutmaması, 56 yaş sınırının 20 yıl katkı payı ödeyenler için aranmaması ve taraflardan gelebilecek rasyonel tekliflerle ilgili yeni düzenlemeleri yapmayı göz ardı etmemesi gerekmektedir.

Bireysel emeklilik sistemi, orta ve yüksek gelir gruplarını kapsamına alırsa, getirilen vergi teşvikleri nedeniyle düşük gelirlilerden yüksek gelirlilere doğru sosyal açıdan istenmeyen dolaylı bir gelir transferine yol açabilecektir. Bu nedenle, sisteme getirilen vergi teşviklerin bir şekilde katılımcıların gelirleri ile ilişkilendirilmelidir. Gelir miktarına göre vergi teşviklerinin kademeli bir şekilde uygulamasıyla bu türden sorunların önüne geçilmesi mümkün olacaktır. Yine, gelir düzeylerine göre kademeli olarak devletin katılımcı olanlar adına katkıda bulunabilmesine olanak verilmelidir. Devletin söz konusu katkısı, alt gelir gruplarında olanları sisteme dahil etmek için zorlayıcı bir teşvik olacaktır. Bununla birlikte yavaş ama istikrarlı ve sağlıklı bir büyüme, uzun vadede sistemin başarısı için daha önemlidir.

Bireysel emeklilik sisteminin gider kalemlerinin toplam tutarı ile yapılan vergi teşviklerinin toplam tutarı kıyaslandığında birbirine yakın oldukları görülmektedir. Sisteme katılan bireye katılımcı dendiği için kanımızca katılım ücreti adı altında yapılması gereken giriş aidatı ödemesi dışındaki gider kalemleri toplamı, katılımcının katkı ve birikim tutarlarının yaklaşık %15'ine tekabül etmektedir. Zira, katkı payları üzerinden en çok %8, fon net varlık değeri üzerinden en çok yıllık %3,7 ve emekli olunduğunda birikimler üzerinden %3,75 oranında kesintiler yapılmaktadır. Buna karşılık vergi muafiyetleri sınırları içinde ödenecek katkı paylarından %15'lik gelir dilimindeki bir katılımcının ödediği katkı payının %15'ini teşvik olarak geri alması mümkün olmaktadır. Ancak, %15'lik vergi teşviki, vergi matrahında aynı oranda azalma yapacağından, katılımcının vergi iadesinde veya indiriminde de bir azalma meydana gelecektir. Söz konusu azalmanın önüne geçilmesi gerekmektedir. Buna rağmen, bireysel emeklilik sistemindeki teşviklerin katılımcı adına maliyetleri sıfırladığı söylenebilecektir.

Emeklilik sözleşmesi akdeden katılımcılardan alınabilecek olan giriş aidatı, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur sigortalısı olurken kesenek adı altında zorunlu olarak alınmaktadır. Ertelenebilen veya hiç alınmayabilen giriş aidatının emeklilik şirketi tarafından alınması durumunda, ilgili katılımcının birikimlerini başka bir şirkete aktarırken emeklilik şirketinin de katılımcıdan tahsil ettiği giriş aidatının belli bir orandaki miktarını, transfer yapılan şirkete aktarması faydalı olabilecektir. Ayrıca,

katılımcının kendisi dışında başka biriyle birlikte katılımcı olması durumunda ilgili katılımcılara bir giriş aidatı tutarının paylaştırılması, katılımı teşvik edecektir.

Ülkemizde sık aralıklarla görülen siyasi ve ekonomik krizler, yaşanan istikrarsızlıklar, yatırım yapmak isteyen herkesi kısa vadeli düşünmeye ve gerektiğinde kararlarını ve stratejilerini kolay ve düşük maliyetlerle değiştirebilecekleri planlamalar yapmaya zorlamaktadır. Bu durum, bireysel emeklilik sistemi gibi uzun vadeli bir yatırım planında alınacak riskin çok büyük olabileceği yorumlarına neden olmaktadır. Özellikle son yıllarda ekonomik yapıyı ve piyasaları oldukça sarsan ve milyarlarca dolarla ifade edilen batık banka olaylarının bireysel emeklilik birikimlerinde de yaşanabileceği, birikimlerin reel olarak çok değer kaybedebileceği iddiaları da bulunmaktadır. Ancak, ülkemizde görülen ve büyük reel kayıplara yol açan krizler göstermiştir ki tasarruflar hangi yatırım aracında değerlendirilirse değerlendirilsin kısa ve orta vadede hepsi zarara uğramaktadır. Zira, döviz sahipleri kısa vadede zarar etmemiş olsalar da takip eden yıllarda reel kayıplarla karşılaşmışlardır. Aynı durum, gayrimenkul sahipleri için, altın yatırımcıları için, borsa oyuncuları için hatta devlet tahvili sahipleri için söz konusu olmuştur. Profesyonel yatırımcıların ise, bu tür krizlerde en az zarar eden, hatta çoğu zaman kar edenler arasında yer aldıkları görülmektedir. Yine batık banka olaylarında yatırım fonlarının bu süreçten etkilenmedikleri ve de yatırım sahiplerini zarara uğratmadıkları da bilinmektedir. Çünkü, profesyonel piyasa oyuncuları ne zaman hangi yatırımın en iyi değerlendirme aracı olabileceğini tahmin edebilmekte ve ona göre hareket etmektedir. Sonuç olarak, uzun vadeli bir tasarruf ve yatırım aracı olan bireysel emeklilik sisteminin, önümüzdeki yıllarda karşılaşılabilecek olası krizlerde katılımcılarını zarara uğratması ihtimalinin, diğer yatırım araçlarının yatırımcılarını zarara uğratması ihtimalinden daha az bir ihtimale sahip olduğu söylenebilecektir. Emeklilik şirketleri batsa dahi, katılımcıların birikimleri saklayıcı kuruluşta saklandığından zarar görmemektedir. Dolayısıyla katılımcılara ait birikimler emeklilik şirketlerinden bağımsız olarak güvence altında bulunmaktadır. Bu nedenle, insan için özel olan her şeyin daha güzel olduğu gerçeğinin bireysel emeklilik sisteminde de gerçekleşmesi umulmalıdır. Bu umut, bireysel emekliliğin başarıya ulaşmasında en belirleyici faktör olacaktır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

ADAM Efried-VON HAUF Michael-JOHN Marei: Social Protection in Southeast and East Asia, Bonn, 2002.

AICHMANN Bernd: "Pension Insurance, Health Care, Poverty Alleviation: Recent Developments in Latin America", Social Security at the Dawn of the 21st Century, International Social Security Series, Vol:2, 2000.

AKAD Mehmet: Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı, Kazancı Hukuk Yayınları:112, İstanbul, 1992.

AKBALIK Murat-TUNAY K.Batu-UZUNER Mustafa T.: "Yüksek Enflasyonlu Ülkelerde Özel Hayat Sigortacılığı Uygulamaları ve Türkiye Üzerine Çözüm Önerileri", Reasürör, S:30, Ekim 1998.

AKMUT Özdemir: Hayat Sigortası Teori ve Türkiye'deki Uygulama, AÜSBF Yayınları No: 447, Sevinç Matbaası, Ankara, 1980.

AKŞAM GAZETESİ: Bireysel Emeklilik Rehberi, Gazete Eki, 12.08.2003.

ALESSIE Rob-KAPTEYN ARIE: "Savings and pensions in The Netherlands", Research in Economics 55, 2001.

ALTINIRMAK Serpil-ER Fikret-DALYAN Figen: "Özel Emeklilik Şirketlerine Alternatif Fon Yönetim Stratejisi", Reasürör, S:44, Nisan 2002.

ALPER Yusuf-TATLIOĞLU İsmail: 21. Yüzyıla Doğru Sosyal Güvenlik, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, Bursa, 1994.

ALPER Yusuf: "Sosyal Güvenlikte Yeni Eğilimler" Tebliğler, Küreselleşme Sürecinde Türk Çalışma Hayatı ve Sendikalar, 19-21 Haziran 1997, Balıkesir, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Genel Dizi: 17, Eğitim Serisi:14.

ALPER Yusuf: "Yeniden Yapılanmanın (Dönüşümün) Eşiğindeki Sosyal Güvenlik", Mercek Dergisi, MESS, Temmuz 1998.

ALPER Yusuf: "Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Yeniden Yapılanma İhtiyacı: Tek Ayaklı Sosyal Güvenlik Sistemlerinden Çok Ayaklı Sosyal Güvenlik Sistemlerine", Metin Kutal'a Armağan, TÜHİS, Ankara, 1998.

ALPER Yusuf: "Yeni Bir Yüzyıla Girerken Yeniden Yapılanmanın Eşiğindeki Sosyal Güvenlik", Çimento İşveren, S:3, C:13, Mayıs 1999.

ALPER Yusuf: "Sosyal Sigortalar Finansmanında Değişiklik", Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma Semineri, 24-27 Eylül 1999 Antalya, ÇMİS, Ankara, 2000.

ALPER Yusuf: Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar (SSK, BAĞ-KUR), 3. Baskı, Alfa yayınları, Bursa, Ekim 2000.

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

ALTAN Mikail-ASLANLAR İsmail: "Sosyal Güvenlik Kuruluşlarımızın Özel Sigorta Şirketleriyle Entegrasyonu Temelinde Bir Özelleştirme Modeli", Reasürör, S:42, Ekim 2001.

ANDRIETTI Vincenzo: "Employer Provided Pensions Portability in OECD Countries. Country Specific Policies and Their Labour Market Effects", Regulating Private Pension Schemes, Private Pensions Series No:4, OECD, 2002.

APROBERTS Lucy: "Privatizing Pensions in the United States: Shifting Sands for Policy Makers?", The Geneva Papers on Risk and Insurance, Vol. 26 No. 4, October 2001.

ARICI Kadir: Sosyal Güvenlik, TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara, 1999.

ARICI Kadir: "Sosyal Güvenlik Sistemimizin İçin Yeni Bir Tecrübe: Özel Emeklilik Fonları", İşveren, C:XL, S:3, Aralık 2001.

ARRAU Patricio-HEBBEL Klaus Schmidt: Pension Systems and Reform, Policy Research Working Paper 1470, The World Bank, June 1995.

ARSEVEN Haydar: Sigorta Hukuku Ana Prensipler Genel Hükümler, 2.Baskı, İstanbul, 1991.

AUGUSZTINOVICS Maria: "Pension Systems and Reform – Britain, Hungary, Italy, Poland and Sweden", European Journal of Social Security", Volume:1/4, 1999.

AYBAY Serdar: Türk Sigorta Sektörünün Gelişimi, Sorunları ve Çözüm Önerileri: Güncelleştirilmiş Pazarlama Karması-7 P's Yaklaşımıyla Uygulamalı Bir Araştırma", Reasürör, S:44, Nisan 2002.

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

BARRIENTOS Armando: "Pension Reform, Personal Pensions and Gender Differences in Pension Coverage", World Development, Vol: 26, No:1, 1998.

BEHRENDT Christina: "Private pensions - a viable alternative? Their distributive effects in a comporative perspective", International Social Security Review, ISSA, Vol:53, 3/2000.

BELANY Pascal - PESTIEAU Pierre: "Privatizing Social Security: A Critical Assessment", The Geneva Papers on Risk and Insurance ,Vol. 24, No. 1, January 1999.

BLAKE David: "Two decades of pension reform in the UK, What ara the implications for occupational pension schemes?", Employee Relations, Vol:22, No:3, 2000.

BODİE Zvi-MARCUS Alan J.-MERTON Robert S.: "Defined Benefit Versus Defined Contribution Pension Plans: What are the Real Trade Offs?", Working Paper, No:1719, National Bureau of Economic Research, October 1985.

BOLDRIN Michele-DOLADO Juan J.-JIMENO Juan F.-PERACCHI Franco: "The future of pensions in Europe", Rescuing Unfunded Pensions, Octeber 1999.

BOROWCZYK Ewa: "First Experiences with the Privatization of Polish Pension Scheme: A Status Report", Bulding Social Security: The Challenge of Privatization, International Social Security Series, Vol:6, 2001.

BOZER Ali: Türk Hukukunda Sosyal Sigortalara Genel Bir Bakış, A.Ü., H.F. Yay. No:175, Ankara, 1963.

BOZER Ali: Sosyal Sigorta, İstanbul, 1965.

BOZER Ali:Sigorta Hukuku, Ankara, 1981.

BUZLUPINAR Elif: Emeklilik Fonları -Sermaye Piyasasına Kaynak Aktarımı, Türkiye Üzerine Değerlendirmeler-, SPK, Yayın No:47, İlk baskı, Ankara, Ağustos 1996.

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

CANSIZLAR Doğan: "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Yatırım Fonları", İşveren, C:42, S:2, Kasım 2003.

CAPİTAL: A'dan Z'ye Bireysel Emeklilik, Eylül 2003.

CHLON Agnieszka-GORA Marek-RUTKOWSKI Michal: Schaping Pension Reform in Poland: Security Through Diversity, SP Discussion Paper, No:9923, The Worl Bank, August 1999.

COOLEY Thomas F.-SOARES Jorge: "Privatizing Social Security", Review of Economic Dynamics 2, 1999.

CREEDY John-VAN DE VEN Justın: "Retirement Incomes: Private Savings Versus Social Transfers", The Manchester School, Vol:68, No:5, September 2000.

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

ÇELİK Abdulhalim: Küreselleşme Sürecinde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dönüşümü ve Türkiye, Kamu-İş, Ankara, 2002.

ÇİÇEK Halit: "Türkiye'de Özel Sigortacılık Sektörünün Durumu", Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Yıl:1, S:2, Ekim-Kasım-Aralık, 1998.

ÇİFTÇİ Murat: "AB Emeklilik Fonlarının Yatırım Portföylerinin Global Gelişmeler Işığında Değerlendirilmesi ve Türkiye'ye Yönelik Alternatif Model Önerisi" Reasürör, S:33, Temmuz 1999.

ÇUBUK Ali: Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik, G.Ü. Yay. No: 21, İİBF Yay. No: 18, Ankara, 1986.

DAĞALP Namık: "Tasarrufların Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelmesi, Kalkınma Açısından Çok Önemlidir", İşveren, C:XL, S:3, Aralık 2001.

DANIŞOĞLU Emel: "OECD Üyesi Ülkelerde Sosyal Güvenlik Kuruluşlarının Örgütlenme Modelleri ve Türkiye", Türkiye'de Esnaf-Sanatkar ve Küçük İşletmeler Kesimine Yönelik Sosyal Güvenlik Sisteminin Değerlendirilmesi, TES-AR Yayınları No: 8, Ankara, 1993.

DAYKIN Chris: "Complementary Pensions in The European Union", Economic Affairs, March 1998.

DAYKIN Chris: "Experience and Trends in Occupational Pensions – Tour d'Horizon in OECD Countries", Regulating Private Pension Schemes, Private Pensions Series No:4, OECD 2002.

DAYKIN Chris: "Trends and Challenges in Pension Provison and Regulation", Regulating Private Pension Schemes, Private Pensions Series No:4, OECD, 2002.

DEMİRBİLEK Sevda-SÖZER Ali Nazım: Türkiye'de Sosyal Sigortalar Kurumlarının Güncel Sorunları ve Çözüm Önerileri, EBSO Çalışma Grupları Yayınları Seri:5, İzmir, 1995.

DERELİ Gökhan: "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Çerçeve Kanun Olarak İyi Kurgulanmış Bir Düzenlemedir", İşveren, C:42, S:2, Kasım 2003.

DISNEY Richard-EMMERSON Carl-WAKEFIELD Matthew: Pension Reform and Saving in Britain", Oxford Review of Economy Policy, Vol:17, No:1, 2001.

DIXON John- HYDE Mark: "A Global Perspective on Social Security Programmes for Disabled People", Disability Society, Vol:15, No:5, 2000.

DİLİK Sait: Türkiye'de Sosyal Sigortalar İktisadi Açıdan Bir Tahlil Denemesi: Ankara, 1972.

DİLİK Sait: "Sosyal Güvenliğin Finansmanında Fonlar ve İşletilmesi", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu-İş, C:1, S:4, Nisan 1988.

DİLİK Sait: " Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu-İş, C:1, S:8, Nisan 1989.

DİLİK Sait: "Sosyal Güvenliğin Karşıladığı Riskler ve Türkiye'de Durum", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu-İş, C:2, S:1, Temmuz 1989.

DİLİK Sait: Sosyal Güvenlik, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1992.

DİLİK Sait: "Sosyal Güvenlik Kurumlarının Asıl Fonksiyonları Dışındaki İşlerle Uğraşmaları Akılcı Değildir", İşveren, C:XXXII, S:8, Mayıs 1994.

DİLİK Sait: "Sosyal Güvenlik Sisteminin Geleceği", 2000'e Doğru Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Geleceği, HAK-İŞ, 23 Haziran 1997 Ankara.

DİLİK Sait: "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi Tarihsel Açıdan Bakış", "Türkiye'de ve Almanya'da Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Reformu" Uluslararası Konferans, 18-19 Aralık 1997, Konrad Adenauer Vakfı, Ankara, 1998.

DPT: VIII. BYKP, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT Müsteşarlığı, DPT Yayın No:2592, ÖİK:604, Ankara, 2001.

ECER Hayati: "Özel Sigortacılıkta Önemli Gelişmeler Sağlanmıştır" İşveren, C:XXVIII, S:8, Mayıs 1990.

EGEMEN Meral Ak: "Dünyada ve Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemleri", Tekstil İşveren, S:283, Temmuz 2003.

EKİN Nusret-ALPER Yusuf-AKGEYİK Tekin: Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma, İTO Yayın no: 1999-69, İstanbul, 1999.

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

ERDENK Erdem: "Sosyal Güvenlikte Özel Model Kavramı ve Uygulamaları", Selüloz-İş, S:70, Mart 2002.

ERGENEKON Çağatay: "Özel Emeklilik Kurumları Karşısında Hayat Sigortacılığının Rekabet Gücünün Artırılmasına Yönelik Tedbirler", Reasürör, S:27, Ocak 1998.

ERGENEKON Çağatay: "Cehennemin En Sıcak Köşesi", Dünya Gazetesi, Finans Kulüp Eki, 1 Mayıs 1998.

ERGENEKON Çağatay: "Sosyal Güvenliğe 'Borsacı' Çözümü", Barometre, 21-27 Haziran 1998.

ERGENEKON Çağatay: "Emekliliğin Finansmanında Yeni Bir Kavram: Özel Emeklilik Fonu", Finans Dünyası, Temmuz 1998.

ERGENEKON Çağatay: Özel Emeklilik Fonları-Şili Örneğinden Alınacak Dersler, İMKB, İstanbul, 1998.

ERGENEKON Çağatay: "Sosyal Güvenlik Sistemleri Bağlamında Özel emeklilik Uygulamaları: Türkiye'deki Gelişime Global Perspektifte Bir Bakış", Milli Reasürans Sigortacılık Sektörü Bilimsel Çalışma Yarışması, Milli Reasürans Türk Anonim Şirketi, İstanbul, 1998.

ERGENEKON Çağatay: "Takdire Şayan Bir Taslak..", Globus, Nisan 2000.

ERGENEKON Çağatay: "Sosyal Güvenlik Fonları ve Sermaye Piyasaları", İktisat Dergisi, Nisan 2000.

ERKAN Hüsnü: "Sosyal Piyasa Ekonomisinde Devletin Sosyal Politikası" Türkiye'de ve Almanya'da Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Reformu, Uluslararası Konferans, 18-19 Aralık 1997, Konrad Adenauer Vakfı, Ankara, 1998.

ESPINOSA Marco.A.-RUSSELL Vega and Steven: "Fully Funded Social Security: No You See It, Now You Don't?", Federal Reserve Bank of Atlanta Economic Review, Fourth Quarter, 1999.

EUZéBY Chantal: "Social security fot the twenty-first centruy", International Social Security Review, ISSA; Vol:51, 2/1998, 1998.

FİŞEK Gürhan-ÖZSUCA Şerife Türcan-ŞUĞLE Mehmet Ali: Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihi 1946-1996, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, Ocak 1997.

FRITZ Gernot: "Almanya'daki Sosyal Güvenlik Sistemi", Sosyal Güvenlik Sosyal Piyasa Ekonomisinin Vazgeçilmez Bir Parçası, 8. Piyasa Ekonomisi Sempozyumu, Konrad Adenauer Vakfı, 10 Temmuz 1992, Ankara.

GEORGES De Menil: "A Comment on The Place of Funded Pensions in Transition Economies", International Tax and Public Finance, 7, 2000.

GOLLIER Jacques-Jean: "Private Pension Systems", Private Pension Systems and Policy Issues, Private Pensions Series No:1, OECD, 2000.

GORA Marek: "Polish Approach To Pension Reform", OECD Private Pensions Conference 2000, Private Pensions Series No:3, OECD, 2001.

GÖKÇE Deniz: "Özel Emeklilik Başlarken", Akşam Gazetesi, 28.10.2003.

GRUSHKA Carlos: "An Overview Of The Reformed Pension Systems in Latin America", OECD Private Pensions Conference 2000, Private Pensions Series No:3, OECD, 2001.

GUéRARD Yves-JENKİNS Glenn: Bulding Private Pension Systems, San Francisco, California, 1993.

GÜLOĞLU Tuncay: "Yaşlılık ve Sosyal Güvenlik", Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Yıl:3, S:9, Temmuz-Eylül 2000.

GÜVEL Enver Alper-GÜVEL Afitap Öndaş: Sigortacılık, Seçkin Yayınları, Ankara, 2002.

GÜVEN Ercan: Sosyal Sigortalarda Genel Uygulama İlkeleri ve Sigorta Kolları, Eskişehir, 1976.

GÜVEN H. Sami: Sosyal Politikanın Temelleri, Ezgi Kitabevi, 3.Baskı, Bursa, 2001.

GÜZEL Ali: "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi İçin Yeni Bir Örgütlenme Modeli", Cumhuriyetin 75. Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü ve İşlevleri, Türk Endüstri İlişkileri Derneği, III. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi, TÜHİS Yayın No:36, 14-16 Ekim 1998.

GÜZEL Ali: "Sosyal Güvenliğin Çağdaş Dinamikleri", Toprak İşveren, S:43, Eylül 1999.

GÜZEL Ali-OKUR Ali Rıza: Sosyal Güvenlik Hukuku, 9.Bası, Beta, İstanbul, Ekim 2003.

HATIRASU Songül: "Emekliliği düşünmenin Zamanı Geliyor", Milliyet Gazetesi, 25.02.2003.

HATIRASU Songül: "Sistemin Özeti: Ek Gelir, İyi Hayat", Milliyet Gazetesi, 27.10.2003.

HAZİNE MÜSTEŞARLIĞI: 2002 Yılı Türkiye'de Sigorta Faaliyetleri Hakkında Rapor, Sigorta Denetleme Kurulu, 2003.

HEDBORG Anna: Social Insurance in Sweden 1999, Stockholm in July 1999.

HERMANS Dik: "Privatization: From Panacea to Poision Pill – The Dutch Paradigm", Bulding Social Security: The Challenge of Privatization, International Social Security Series, Vol:6, 2001.

HINZ Richard: "Overview of The United States Private Pension System", Private Pension Systems and Policy Issues, Private Pensions Series No:1, OECD, 2000.

HOLZMANN Robert: "The World Bank approach to pension reform", International Social Security Review, ISSA, Vol. 53, 1/2000.

HOLZMANN Robert-PALACIOS Robert: "The Case for Funded, Individual Accounts in Pension Reform", Bulding Social Security: The Challenge of Privatization, International Social Security Series, Vol:6, 2001.

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT CANADA: Canada's Retirement Income System, Old Age Security, Canada Pension Plan, Private Pensions and Savings, ISPB-319-03-01E , March 2001.

HUSMANN Jürgen: "Germany: Efficiency and Affordability in Social Security through Partial Privatization of Provision for Risks", Bulding Social Security: The Challenge of Privatization, International Social Security Series, Vol:6, 2001.

HUTSEBAUT Martin: "Social Protection in Europe: A European Trade Union Perspective", International Social Security Review, ISSA, Vol:56, 1/2003.

HÜLSMAN Joacjhim-SCHMID Josef-SCHÖLL Sarah: "Pension-Reforms in Six West-European Countries – Which Lessons Can Be Drawn For Germany?", The German Welfare State: Dimensions-Innıvations-Comparisons, WIP Occasional Paper Nr. 17, 2002.

ILO: Sosyal Güvenlik İşçinin Eğitim El Kitabı, Türk-İş Yayın No. 195, Ankara, 1995.

INPRS: Complementary Occupational Pension Plans, ISSA, 2001.

IŞIKLI Alparslan: "Neo-Liberalizm ve Sosyal Güvenlikte Reform", Ekonomide Durum Dergisi, Türk-İş Araştırma Merkezi, Güz 1999.

INVESTMENT COMPANY INSTITUTE: Defined Contribution Plan Distribution Choices at Retirement, Investment Company Institute Research Series, FALL 2000.

İZVEREN Adil: Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, Sevinç Matbaası, Ankara, 1968.

JACOBS Didier: Social Welfare Systems in East Asia: A Comparative Analysis Including Private Welfare, Centre for Analysis of Social Exclusion (CASE), CASE/10, July 1998.

JOHN Davıd C.: "Five Rules For Real Social Securıty Reform", Executive Memorandum, No: 578, March 12, 1999.

JOHN Susan ST-WILLMORE Larry: "Two legs are better than three: New Zealand as a model for old age pensions",The Year 2000 International Research Conference on Social Security, ISSA, Helsinki, 25-27 September 2000.

JOUSTEN Alain-PESTIEAU Pierre: "Labor Mobility, Redistribution, and Pension reform in Europe", Social Security Pension Reform in Europe, A National Bureau of Economic Research Confrence Report, The University of Chicago Press, Chicago and London, 2002.

JÜTTİNG Johannes: Strengthening Social Security Systems in Rural Areas of Developing Contries, ZEF-Discussion Papers on Development Policy No. 9, Center for Development Research (ZEF), Bonn, June 1999.

JÜTTİNG Johannes: "Social security systems in low income countries: concepts, constraints, and the need for cooperation", International Social Security Review, Vol. 53, No. 4, 2000.

KADERLİ İsmail Hakkı: "Sosyal Güvenlik Kavramı ve Çalışma Mevzuatı", Globalleşme Hukuk Demokrasi Çalışma Hayatı, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, 9-14 Ekim 1998, Antalya.

KADERLİ İsmail Hakkı: "Sosyal Güvenlik Sistemi ve SSK", Sosyal Güvenlik Sorunlar-Çözümler, Özçelik-İş Sendikası Eğitim Yayınları No:15, Ankara, 1999.

KAHYA Mehmet: "Sigorta Sektörünün Ekonomik Kalkınmadaki Yeri ve Önemi ile Fon Yaratma İşlevi ve Sermaye Piyasalarındaki Etkinliği", Reasürör, S:37, Temmuz 2000.

KAPAR Recep: Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlık ve Emeklilik Sigortalarında Yaşanan Değişimler", DEÜ, SBE Dergisi, C:1, S:1, 1999.

KARADENİZ Oğuz: "Sosyal Güvenlik Sisteminde Primli Sistemden Primsiz Sisteme Kaçış", Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, S:2, Temmuz-Ağustos-Eylül 1999.

KASENTE Deborah: "Gender and Social Security Reform in Africa", International Social Security Review, ISSA, Vol:53, 3/2000.

KAY STEPHEN J.-KRITZER Barbara E.: "Social Securtiy in Latin Amerika: Resent Reforms and Challenges", Federal Reserve Bank of Atlanta ECONOMIC REVIEW, First Quarter 2001.

KENDER Rayegan: Türkiye'de Hususi Sigorta Hukuku I Sigorta Müessesesi-Sigorta Sözleşmesi, 6.Baskı, İstanbul, 1999.

KESSLER Denis: "Social Security and Private Insurance: The Great Change", The Geneva Papers on Risk and Insurance, Vol: 24, No:4, October 1999.

KLEINJANS Kristin J.: "The Colombian pension system after the reform of 1994: An evaluation", International Social Security Review, ISSA, Vol. 56, 1/2003.

KOCABAŞOĞLU Uygur: "Sigortacılığın Tarihi", Ekonomik Forum Dergisi, TOBB, Aralık 1994.

KOCAOĞLU Mehmet: "Sosyal Güvenliğe Genel Bakış", İşveren, C:XXV, S:5, Şubat 1987.

KOCAOĞLU Mehmet: Sosyal Politika ve İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik, Sevinç Matbaası, Ankara, 1987.

KONGAR Bilgi: "Özel Sigorta Şirketleri, Gelecek İçin Mutlu Bir Yaşamın Şartlarını Hazırlamak Amacıyla Vardır" İşveren, C:XXVIII, S:8, Mayıs 1990.

KORAY Meryem: Sosyal Politika, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000.

KRAMER Charles-LI Yutong: "Reform of the Canada Pension Plan: Analytical Considereations", IMF, IMF Working Paper, WP/97/141, October 1997.

KRITZER Barbara E.: "Social Security Privatization in Latin America", Social Security Bulletin, Vol. 63, No. 2, 2000.

KUBİLAY Huriye: Uygulamalı Özel Sigorta Hukuku, Barış Yayınları, İzmir, 1999.

KUMCU Ercan: "Bireysel Emeklilik Sigortası", Hürriyet Gazetesi, 27.06.2003.

KUPTSCH Christiane: "Social Security Privatization: Different Context-Different Discourse", Bulding Social Security: The Challenge of Privatization, Internetional Social Security Series, Vol:6, 2001.

LABOUL André: Private Pensions Systems: Regulatory Policies, Ageing Working Papers, AWP 2.2, OECD, 1998.

LAMB William: "Şirketimizin Dünya Çapındaki Tecrübesini Türkiye'de Bireysel emeklilik Alanına Yansıtmaya Hazırlanıyoruz", İşveren, C:42, S:2, Kasım 2003.

LANGENDONCK J. Van: "The future shape of social security", The Year 2000 International Research Conference on Social Security, ISSA, Helsinki, 25-27 September 2000.

LINDEMAN Davit C.:"Provident Funds in Asia: Some Lessons for Pension Reformers", International Social Security Review, ISSA, Vol:55, 4/2002.

LIU Eva-LEE Joseph: "The Hong Kong and Australian Pension Systems: The Role of the Government", RP05/PLC, Research and Library Services Division, Provisional Legislative Council Secretariat, 5 December 1997.

LUNDSTRÖM Johan: "Report on Swedish Pensions", Private Pension Systems Administrative Cocts And Reforms, Private Pension Series No:2, OECD, 2001.

MACKELLAR F. Landis-MCGREEVEY William P.: "The Growth and Containment of Social Security Systems", Development Policy Review Vol: 17,1999.

MAROSSY Annamaria: "General Overview Of The Hungarian, Czech and Polish Pension Systems", OECD Private Pensions Conference 2000, Private Pensions Series No:3, OECD, 2001.

MARTİN Brendan: "Özelleştirme Kamu Yararına Mı?", Türk Harb-İş Sendikası, Eylül 1994.

MCGILL Dan M.-BROWN Kyle N.-HALEY John J.-SCHIEBER Sylvester J.: Fundamentals of Private Pensions, Seventh Edition, Philadelphia, 1996.

MESA-LAGO Carmelo: "The Privatization of Pensions in Latin America and Its Impacts on the Insured, the Economy, and Old-Age People", Bulding Social Security: The Challenge of Privatization, International Social Security Series, Vol:6, 2001.

MESA-LAGO Carmelo: "Structural Reform of Social Security Pensions in Latin America: Models, Characteristics, Results and Conclusions", International Social Security Review, Vol:54, 4/2001, ISSA, 2001.

MESA-LAGO Carmelo: "Myth and Reality of Pension Reform: The Latin American Evidence", World Development, Vol:30, No:8, 2002.

METEZADE Zihni: "Sağlık Sigortaları", Birlik'ten Dergisi, Şubat 2001, S:14.

MIZRAK N. Yıldırım: "Sosyal Güvenlik Alanındaki Gelişmeler ve Bir Özelleştirme Örneği: Şili Özel Emeklilik Sistemi", Mülkiyeliler Birliği Dergisi, C:XVII, S:152, Şubat 1993.

MICHAELIS Klaus: "Pension reform 2001 in Germany: Effectiveness, equity and security", European regional meeting New and revised approaches to social protection in Europe, ISSA, Budapest, 13 - 15 November 2002.

MITCHELL, Olivia S.: "Administrative Costs in Public and Private Retirement Systems" Privatizing Social Security, Martin Feldstein, ed. The University of Chicago Press, 1998.

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi: "Sosyal Güvenlik ve Özelleştirme" Tebliğler, Sosyal Güvenlik Sorunlar- Çözümler, Özçelik-İş Sendikası Yay. No:15, Şubat 1999, Ankara.

MUNNELL Alicia: "Individual Accounts Versus Social Insurance: A United States Perspectives", Building Social Security: The Challenge of Privatization, International Social Security Series, Vol:6, 2001.

MÜLLER Katharina: Pension Privatization in Latin America, Journal of International Development J. Int. Dev. 012, 2000.

MÜLLER Katharina: "The political economy of pension reform in eastern Europe", International Social Security Review, ISSA, Vol. 54, 2-3/2001.

NOMER Cahit: Sigortanın Genel Prensipleri ve Reasürans, İstanbul, 1977.

OECD: Private Pensions in OECD Countries The United States, 1993.

O'NEILL June E.: Social Security Privatization: Experiences Abroad, Congressional Budget Office, CBO PAPER, January 1999.

O'SHEA Eamon: "Financing long-term care, Private insurance only has a limited role to play in long-term care provision", New Economy, 1998.

OVERBYE Einar: "The Politics of Voluntary and Mandatory Pensions in the Nordiic Countries", Norwegian Social Research, NOVA, Oslo, November 6, 1997.

ÖĞÜTOĞULLARI Eren: "Amerika Birleşik Devletleri Sosyal Güvenlik Sistemi", Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Yıl:3, S:9, Temmuz-Eylül, 2000.

ÖZCAN M. Zekai: Sosyal Sigortalar Kurumu 1998 Yılı Faaliyet Raporu, SSK Yayın No:606.

ÖZSUCA Şerife Türcan: "Şili ve Arjantin Sosyal Güvenlik Reformları: Neler Öğrendik", Ekonomide Durum Dergisi, Türk-İş Araştırma Merkezi, Güz 1999.

PALMER Edward:" The Evolution of Public and Private Insurance in Sweden during the 1990s", Bulding Social Security: The Challenge of Privatization, International Social Security Series, Vol:6, 2001.

PALMER Edward: "The Evolution Of Public And Private Insurance in Sweden in The 1990's", Regulating Private Pension Schemes, Private Pensions Series No:4, OECD, 2002.

PARNICZKY Tibor: "Case Study Of The Three-Pillar Pension System in Hungary", Private Pension Systems and Policy Issues, Private Pensions Series No:1, OECD, 2000.

PARNICZKY Tibor: "Supervision of Private Pensions and The Hungarian Case", OECD Private Pensions Conference 2000, Private Pensions Series No:3, OECD, 2001.

PEARSE Jane: "Overview Of The Canadian Private Pension System", Private Pension Systems Administrative Cocts And Reforms, Private Pension Series No:2, OECD, 2001.

PEKER Ayşe: "Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması Tartışmaları ve Çözüm Önerileri", T.C. Merkez Bankası, Tartışma Tebliği, No:9703, Ankara, 1997.

PEKİNER Kamuran: Sigorta İşletmeciliği, Prensipleri-Hesap Bünyesi, 3.Bası, İ.Ü. Yay. No: 2826, İ.F. Yay. No:124 İstanbul, 1981.

PELC Pawel: "Supervision of Pension Funds in Poland", OECD Private Pensions Conference 2000, Private Pensions Series No:3, OECD, 2001.

PESKIN Michael W.:"Asset Allocation and Funding Policy for Corporate-Sponsored Defined-Benefit Pension Plans", Investment Policy and Portfolio Management, Vol:23, No:2, Winter 1997.

PETER Kaim-Claudle: Moving on from Beveridge", Bedungungen für die Entstehung und Entwicklung von Sozialversicherung, Schriftenreihe für Internationales und Vergleichendes Sozialrecht Band 3, Berlin, 1978.

PETROL-İŞ DERGİSİ: "Gelişmekte Olan ve Geçiş Sürecindeki Ülkelerde Kamu Emeklilik Sistemlerinin Özelleştirilmesinde Dünya Bankası Müdahalesi", Sendikal Notlar, S:18, Haziran 2003.

QUEISSER Monika: Pension Reform and Private Pension Funds in Peru and Colombia, Policy Research Working Paper 1853, The World Bank, November 1997.

QUEISSER Monica: "Regulation and supervision of pension funds: Principles and practices", International Social Security Review, ISSA, Vol:51, 2/1998.

QUEISSER Monica: Pension Reform: Lessons From Latin America, OECD Development Centre, Policy Brief No:15, OECD, 1999.

QUEISSER Monika: "Pension reform and international organizations: From conflict to convergence", International Social Security Review, ISSA, Vol. 53, 2/2000.

RING Patrick: " "Risk" and UK Pension Reform", Social Policy & Administration, Vol. 37, No. 1, February 2003.

ROBERTSON Joe: "Recent Developments in The UK Pension Regulatory And Supervisory System", OECD Private Pensions Conference 2000, Private Pensions Series No:3, OECD, 2001.

ROCHA Roberto-VİTTAS Dimitiri:" The Hungarian Pension Reform: A Preliminary Assessment", March-2000.

RODRIGUEZ L. Jacobo: "In Praise and Criticism of Mexico's Pension Reform", Policy Analysis, No:340, April 14 1999.

RODRIGUEZ Jacobo: "Chile's Private Pension System at 18: Its Current State and Future Challenges", Social Security Privatization, SSP No:17, July 30, 1999.

ROFMAN Rafael: The Pension System in Argentina: Six Years After the Reform, Social Protection Discussion Paper Series, No. 0015, Buenos Aires, June 2000.

ROFMAN Rafael P.:"Annuitizationin Pension Schemes, The case of Argentina", ISSA, Seminar for Actuaries and Statisticians, Montevideo, 21-22 November 2001.

ROM J.M. Alessie- ARIE Kapteyn-FRANK Klijn: "Mandatory Pensions and Personal Savings in The Netherlands", De Economist 145, No:3, 1997.

ROMKE Van Der Veen-WILLEM Trommel: "Managed Liberalization of The Dutch Welfare State: A Review and Analysis of The Reform on The Dutch social Security System, 1985-1998", An International Journal of Policy and Administration, Vol:12, No:3, July 1999.

ROSS Stanford G.: "Doctrine and practice in social security pension reforms", International Social Security Review, ISSA, Vol. 53, 2/2000.

SABAH GAZETESİ: "Bireysel Emeklilikle Mutlu Gelecek, Gazete Eki, 17.10.2003.

SALISBURY Dallas L.: "The Development of Private Retirement Programs", The Future of Private Retirement Plans, 1999.

SAPANCALI Faruk: "Ekonomik Kriz ve sosyal Güvenlikte Yeniden Yapılanma", Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Nisan 2001.

SAPANCALI Faruk: Sosyal Dışlanma, DEÜ, İİBF, İzmir, 2003.

SARAN Mine: "Sigortacılık Sektöründe İmaj Sorununun Çözümünde Halkla İlişkiler Faaliyetlerinin Kullanılması", Reasürör, S:27, Ocak 1998.

SASS Steven A.: The Promise of Private Pensions, London, 1997.

SAUNDERS Peter: "Social Securtiy in Australia and New Zeland: Means-tested or Just Mean?", Social Policy & Administration, Vol:33, No:5, December 1999.

SCHERMAN Karl Gustaf: The Swedish pension reform, Issues in Social Protection Discussion paper 7, ILO, Geneva, 1999.

SCHMÄHL Winfried: "Fundamental decisions for the reform of pension systems", International Social Security Review, ISSA, Vol:52, 3/1999.

SCHOKKAERT E.: American and European Perspectives on Social Security, First Published, 1996.

SCHULZ James H.-ROSENMAN Linda-RIX Sara E.: "International developments in social security privatization: What risk women?", Journal of Gross-Cultural Gerontology, 1999.

SIMONOVITS Andras: "Partial Privatization of a Pension System: Lessons from Hungary", Journal of International Development, J. Int. Dev. 12, 2000.

SIU Alan:"Hong Kong's Mandatory Provident Fund" Hong Kong Institute of Economics and Business Strategy The University of Hong Kong, Setember 3, 2000, http://www.hiebs.hku.hk/working_paper_updates/pdf/wp1021.pdf Erişim Tarihi, 14.01.2004.

SÖNDÜRMEZ Günay: Sosyal Sigortalarda Aktuarya Tekniği, İzmir, T.Y.

SÖZER Ali Nazım: Hasta İşçinin İş İlişkisi, (Basılmamış Doktora Tezi), EÜ. İktisat Fakültesi, Sosyal Politika ve Çalışma Yönetimi Bölümü, İzmir-1981. http://www.sbe.deu.edu.tr/Personel/akademik/ansozer/Asozeryltez.pdf

SÖZER Ali Nazım: "Hamilelik ve İş Hukukundaki Sonuçları", Adalet Dergisi, S:6, Ankara, Kasım-Aralık 1982.

SÖZER Ali Nazım: Sosyal Sigorta İlişkisi, DEÜ Yayınları, İzmir, 1991.

SÖZER Ali Nazım: "Sosyal Güvenliğin Neresindeyiz", İşçi Emeklilerinin Sosyal Güvenlik Sorunları, Tebliğler-Yorumlar, Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti, Ankara, 1991.

SÖZER Ali Nazım: "Yaşlılık Sigortasını Tamamlayıcı Şistemler", Sosyal Güvenlik Kurultayı, Tebliğler-Yorumlar, Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti, Ankara, 1992.

SÖZER Ali Nazım: Sosyal Devlet Uygulamaları, Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti Yayınları No:8, İzmir, 1997.

SÖZER Ali Nazım: Türkiye'de Sosyal Hukuk, II. Baskı, Barış Yayınları, Fakülteler Kitabevi, İzmir, 1998.

SÖZER Ali Nazım: "Bağımsız Çalışanların Sosyal Güvenlik Açısından Yeniden Yapılanmalarına İlişkin Bir Model Önerisi", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu-İş, C:5, S:3, Nisan 2000.

SÖZER Ali Nazım: "Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma ve Şili Modeli", Sosyal Politika Tartışmaları III, Çeşme-İZMİR, 14-15 Mayıs 1998, T.Haber-İş Sendikası Yayınları No:20/2000.

SÖZER Ali Nazım: "Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma ve Şili Modeli" Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Nisan 2001.

SÖZER Ali Nazım: "Türk Sosyal Sigortalar Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları", Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan II, İstanbul, 2001.

SÖZER Ali Nazım: "Son Yasal Değişiklikler ve Emeklilik Sorunu", Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2001.

SU Mustafa Ali: "Sigortacılık Açısından Bireysel Emeklilik Sistemi", İşveren, C:XL, S:3, Aralık 2001.

SU Mustafa: "Bireysel Emeklilik Fonları Reel Sektörün Finanasmanı Açısından Önemli Bir İşlevi Yerine Getirecektir", İşveren, C:42, S:2, Kasım 2003.

SUNDEN Annika:"The Swedish Ndc Pension Reform", Annals of Public and Cooperative Economics 69:4 1998.

SUPAN-BÖRSCH Axel: "Pension Reform in Germany: To Fund or Not To Fund", OECD Private Pensions Conference 2000, Private Pension Series No:3, 2001.

ŞAKAR Müjdat: "Sosyal Güvenlikte Çözüm, Özelleştirme Değil, Özerkleştirmedir" İşveren, C:XXX, S:11, Ağustos 1992.

ŞAKAR Müjdat: "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", Sosyal Güvenlik Kurultayı, Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti, Ankara, 1992.

ŞAKAR Müjdat: Sosyal sigortalar Uygulaması, 6. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, Eylül 2002.

ŞENTÜRK Şenol Serkan: "Özel Emeklilik Programları Tanım ve Türleri", Reasürör, S:37, Temmuz 2000.

TABELLINI Guido: "A Positive Theory of Social Security", Scand. J. of Economics 102 (3), 2000.

TALAS Cahit: Toplumsal Politika, 5.Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, 1997.

TALAS Cahit: Toplumsal Ekonomi, 7.Baskı, İmge Kitabevi, Ankara-Haziran 1997.

TANRIVERDİ Hüseyin: Sendikal Profilden Türkiye Gerçekleri, Hizmet İş Sendikası Eğitim Yayınları No: 29, Ankara, Ocak 2000.

TANTAN Saadet: Sosyal Güvenlik Kapsamında Emeklilik Sisteminde Reform Arayışları ve Özel Emeklilik Fonları, Beta, İstanbul, Haziran 2001.

TAŞTEKİL Sevda: "Hukuki Açıdan Türkiye'de Sosyal Sigortaların Finansmanı", (Basılmamış yüksek Lisans Tezi), DEÜ, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İzmir, 1984.

THE ASSOCIATION OF BRİTİSH INSURERS (ABI): "The Pension System in The United Kingdom", Private Pension Systems and Policy Issues, Private Pensions Series No:1, OECD, 2000.

THE PENSİON SERVICE: A Guide To State Pensions, NP46, Octeber 2002.

THE PENSİON SERVICE: Personal Pensions Your Guide, Octeber 2002.

THOMPSON Larry: The Social Security Reform Debate In Search of a New Consensus A Summary, ISSA, 1998.

TOBB: "Sosyal Güvenlik Kavramı: Doğuşu ve Gelişimi", Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 1993.

TOWNSON Monica: "Strengthening Public Pensions with Private Investment – Canada's Approach to Privatization Pressures", Bulding Social Security: The Challenge of Privatization, International Social Security Series, Vol:6, 2001.

TUNA Orhan-YALÇINTAŞ Nevzat: Sosyal Siyaset, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1991.

TUNCAY Can: "Sosyal Güvenlik Krizi Çözümlenemeyecek mi?", Mercek Dergisi, MESS, Ocak 1998.

TUNCAY Can: "Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine", Çimento İşveren Dergisi, C:14,S:2, Mart 2000.

TUNCAY A. Can: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 10. Bası, İstanbul, 2002.

TUNÇOMAĞ Kenan: Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 2. Baskı, İ.Ü. Yay. No:3018, H.F. Yay. No:659, İstanbul, 1982.

TUNÇOMAĞ Kenan: "Sosyal Sigortalar Kavramı ve Özellikleri", Reasürör, S:23, Ocak 1997.

TURE Norman B.-FIELDS Barbara A.: The Future of Private Pension Plans, Washington, T.Y.

TURNER John A.-WATANABE Noriyasu: Private Pension Policies in Industralized Countries A Comporative Analysis, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Mchigan, 1995.

TURNER John A.: "Mandatory defined-contribution pension systems: Progress - or regression?", International Social Security Review, ISSA, Vol. 53, 4/2000.

TİSK: "Dünyada Sosyal Güvenlik Alanındaki Gelişmeler ve Türkiye", TİSK Yayınları No: 167, İnceleme Yayını:11, Ankara, 1994.

TİSK: Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 5-6 Aralık 1998, Ankara, TİSK Yayın No:181.

TÜSİAD: "Emekli ve Mutlu, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları, Çözüm Önerileri ve Özel Sigortacılık Girişimi", Yayın No: Tüsiad-T/96-1/193, İstanbul, Ocak 1996.

TÜSİAD: "Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, Sorunlar Reform İhtiyacı, Arayışlar, Çözüm Önerileri", Yayın No: Tüsiad-T/97-10/217, İstanbul, Ekim 1997.

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

ULUSOY Ahmet: "Özel Sosyal Güvenlik Sistemi Alternatifi", İşveren, C:XXXIX, S:4, Ocak 2001.

ULUSOY Ahmet-AKDEMİR Tekin: "İsveç Özel Sosyal Güvenlik Modelinden Çıkarılabilecek Dersler", Reasürör, S:40, Nisan 2001.

ÜÇIŞIK Fehim: "Sosyal Güvenlik Hukukumuzun Güncel Sorunları ve Çözüm Önerileri" Tebliğler, Küreselleşme Sürecinde Türk Çalışma Hayatı ve Sendikalar, 19-21 Haziran 1997, Balıkesir, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Genel Dizi: 17, Eğitim Serisi:14.

VINKEN Wounter: "Pensions in The Netherlands", Private Pension Systems Administrative Cocts And Reforms, Private Pension Series No:2, OECD, 2001.

VITTAS Dimitri: "The Historical Context of Defined-Benefid Plans and Policy İmplications for Transition Countries", OECD Private Pensions Conference 2000, Private Pension Series No:3, 2001.

YAZGAN Turan: İktisadi ve Mali Yönüyle Sosyal Güvenlik, İstanbul, 1970.

YAZGAN Turan: Sosyal Sigorta, İstanbul, 1977.

YAZGAN Turan: Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Meseleleri, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul, 1981.

YILMAZ Esin-GÖKŞEN Neyir: "Özel Sağlık Sigortalarında Avrupa Birliği Uygulamaları ve Türkiye İçin Model Önerisi", Reasürör, S:35, Ocak 2000.

YÜCEL Ali N.: "Sağlık Sigortaları", Reasürör, S:2, Eylül 1991.

YÜCEL Ali N.: "Ülkemizde Hayat Sigortacılığına Genel Bir Bakış", Reasürör, S:10, Ekim 1993.

YÜCEL Ali N.: "Sağlık Sigortası Sistemleri ve Özel Sigortanın Yeri", Reasürör, S:17, Temmuz 1995.

YÜKÇÜ Süleyman-BAKLACI Hasan Fehmi: "Sigortacılık Sektörünün Temel Sorun Alanları", Reasürör, S:29, Temmuz 1998.

WHEELER Peter M.:Social Security Programs in The United States, Social Security Administration Office of Research, Evaluation and Statistics, SSA Publication No. 13-11758, July 1997.

WILLIAMSON John B.-PAMPEL Fred C.: "Does the privatization of social security make sense for developing nations?", ISSA; International Social Security Review, Vol. 51, 4/1998.

WILLMORE Larry: "Three Pillars of Pensions: Is There A Need For Mandatory Contributions?", OECD Private Pensions Conference 2000, Private Pension Series No:3, 2001.

WORLD BANK: China Pension System Reform, Report No:15121-CHA, August 22, 1996.

ZERTUCHE-VILLASENOR Jaime A.:"An Overview Of The New Pension system in Mexico", Private Pension Systems and Policy Issues, Private Pensions Series No:1, OECD, 2000.

ZIRHLI Fatma Şenden: Sosyal Güvenlik ve Kadın, Minevra Yayınları, Haziran 2000.